



HAL
open science

**“ Enjeux temporels de la professionnalisation :
Prospective des métiers et perspective organisationnelle
des ouvriers du transport routier ”**

Perrin-Joly Constance

► **To cite this version:**

Perrin-Joly Constance. “ Enjeux temporels de la professionnalisation : Prospective des métiers et perspective organisationnelle des ouvriers du transport routier ”. Tef: travail, emploi, formation, 2015, pp.57-77. halshs-03139297

HAL Id: halshs-03139297

<https://shs.hal.science/halshs-03139297>

Submitted on 5 Mar 2021

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

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

ENJEUX TEMPORELS DE LA PROFESSIONNALISATION : PROSPECTIVE DES MÉTIERS ET PERSPECTIVE ORGANISATIONNELLE DES OUVRIERS DU TRANSPORT ROUTIER EN FRANCE

Constance PERRIN-JOLY,
Maîtresse de conférences en Sociologie,
Université Paris 13, Sorbonne Paris Cité, IRIS, EHESS, CNRS (UMR 8156), INSERM(U997)

Résumé :

Cet article interroge l'évolution des métiers ouvriers du transport routier de marchandises en France : conducteurs d'une part et agents de quai d'autre part. Alors que les premiers se caractérisent par la formation d'un groupe professionnel visible et reconnu, fondé sur la fermeture des marchés professionnels ; les seconds semblent être l'apanage du non professionnel : pas de carrière, pas de compétences reconnues, pas d'identité collective revendiquée. Cependant cette segmentation des métiers fondée sur la manutention comme opérateur de classement tend à changer. L'essor de la logistique, la standardisation du métier de conducteur et la disparition programmée des grands routiers changent la donne. Pour apprécier l'évolution de ces groupes professionnels, nous nous proposons de la replacer dans les enjeux temporels collectifs (avenir du métier) et individuels (situation dans le parcours de vie).

Mots clés : groupes professionnels, génération, transport routier, parcours de vie

Abstract :

This article deals with transport workers evolution as an occupation in France : drivers on one hand, warehouseman on the other hand. While the first one are characterized by a visible occupational groups, which control the entrance in the profession; the second one seems to be the non-professional emblem: no career, no recognized specific skills, no strong collective identity. Nevertheless this occupational segmentation based on handling as ranking operator, changes. The supply chain development, the driver's activity standardization, and the long-distance drivers scheduled withdrawal change the perspectives. To understand occupational groups evolution, we propose to think collective (occupational future) and individual (position in the life-course) temporal issues.

Key words : Occupational groups, generation, freight road transport, life-course

Alors que les conditions juridiques d'embauche des dockers comme journaliers ont favorisé l'émergence d'une organisation professionnelle unique et d'une forte identité collective (statut hérité de 1947, Pigenet, 2001), les métiers de la manutention dans d'autres secteurs du transport n'ont pas connu les mêmes évolutions. Ces professions, marquées par de fortes cultures de métier, se sont en effet construites indépendamment, se fondant sur des objets visibles les distinguant : l'eau, la route, le rail (Tripier, 1986). Dans le transport routier de marchandises, la manutention n'a pas connu ce mouvement d'organisation. Traditionnellement, s'opposent de manière implicite deux fonctions pourtant centrales de son activité : d'une part la route et ses conducteurs, dont l'image emblématique du routier dans

l'imaginaire collectif montre la visibilité d'un groupe professionnel complexe. D'autre part le quai et ses manutentionnaires, contrairement à leurs collègues des ports, pourraient être l'emblème du non professionnel : pas de carrière, pas de contrôle à l'entrée du métier, pas de compétences spécifiques reconnues, pas de « conscience collective ».

Pourtant dans une perspective interactionniste de sociologie des professions, ces deux « occupations » ouvrières semblent proches. Elles recrutent à des niveaux de qualification peu élevés, donnant l'impression d'un faible ticket d'entrée. Le métier de conducteur comme celui du quai sont facilement accessibles, notamment pour les anciennes générations dont la plupart passaient leur permis durant le service militaire. Il n'est pas rare aujourd'hui que les nouvelles générations aient bénéficié d'une formation courte financée par les services publics de l'emploi. Si cette appréciation donne l'illusion d'une proximité de ces fonctions dans l'organisation, elle fait l'impasse d'une réelle compréhension de la logique professionnelle à l'œuvre dans la conduite, qui participe à une hiérarchisation symbolique des métiers, lutte de territoires (Abbott, 1988) relayée par le management.

Pour rendre compte des logiques « en miroir » de la professionnalisation des ouvriers du transport routier de marchandises, notre propos puise dans une analyse des groupes professionnels qui vise à articuler sociologie du travail (et de l'activité) et sociologie des professions en tant qu'institutions (Demazière, Gadea, 2009). Il rejoint le constat d'une injonction au professionnalisme faite de l'extérieur aux groupes professionnels (Boussard, Demazière, Milburn, 2010 ; Champy, 2009). En effet, l'évolution du secteur du transport routier laisse transparaître un renversement des positions entre conducteur et manutentionnaire, mais non pas au profit d'une logique professionnelle *stricto sensu* du côté de la manutention mais d'une autre espace de valorisation du métier du côté de l'organisation. Elle pose la question de reconfigurations identitaires, notamment dans la conduite, à l'aune d'enjeux temporels individuels et collectifs des différentes générations au travail. Il s'agit ici en conséquence d'éclairer la professionnalisation au travers d'enjeux macrosociologiques (les régulations nationales et supranationales), mesosociologique (la managérialisation, les normes qualité...) mais aussi de réintroduire les variables microsociologiques, dans une perspectives des parcours de vie (Burnay, 2013). Comprendre l'engagement dans une identité de métier lorsque celle-ci est menacée se fait au prisme de l'horizon d'attente (Koselleck, 1990), qu'il soit

individuel selon sa place dans le parcours professionnel (selon par exemple sa proximité du départ en retraite souhaité), ou qu'il soit collectif, selon l'avenir de son métier ou de son organisation. Ce concept d'horizon d'attente rend bien compte de l'imbrication de l'avenir avec le passé professionnel constamment réactualisé dans la pratique du métier. Il n'y a « pas d'expérience sans attente, pas d'attente sans expérience » (Koselleck, 1990). Ainsi pour chaque génération l'horizon d'attente ne varie pas seulement en fonction du temps qu'il reste mais aussi de celui que l'on a déjà vécu et de ce dont nous avons hérité.

Après avoir décrit la construction en miroir de deux groupes professionnels dans le transport routier de marchandises (roulants et sédentaires), nous analyserons la déstabilisation de cette construction, pour se pencher enfin sur les reconfigurations identitaires qui en découlent.

Cette analyse est fondée sur une monographie d'une entreprise de transport et logistique française (2005-2009). Le matériau recueilli tient essentiellement à trois types de données :

(1) Des observations ethnographiques, soit participantes (en tant que chargée de mission RH au siège, ou en tant que jeune recrutée à socialiser dans les agences), soit non participante, notamment dans deux agences (Normandie et Charente). La participation à une réunion sur la prospective des métiers ouvriers animée par un cabinet conseil extérieur, en tant que chef de projet d'un projet de gestion des âges a complété le dispositif.

(2) 80 entretiens semi-directifs (sur les trois principaux métiers (conduite, ouvriers de quai, exploitation (cadres et agents de maîtrise)), auprès des représentants du personnel, de la direction (Responsables Ressources Humaines et Direction Opérationnelle, siège, régionale et locale)). Ces entretiens portaient essentiellement sur le parcours professionnel, l'activité de travail, l'organisation de celle-ci et les relations entre collègues d'âge divers. Ils ont fait l'objet d'une analyse thématique.

(3) Pour compléter celle-ci 500 compte-rendus d'entretiens professionnels ainsi que l'ensemble des dossiers du personnel ont permis de retracer les carrières et les attentes des salariés des deux agences, Normandie (grosse agence historique du groupe, située en zone rurale, spécialisée dans la longue distance) et Charente (agence éclatée en 4 sites de petite taille, en zone urbaine et rurale, spécialisée dans les produits de la mer). Enfin des études documentaires complémentaires (bilans sociaux, rapports d'activité depuis l'entrée en bourse de l'entreprise, revue de presse sur le secteur et l'entreprise étudiée, rapports publics...) ont permis de confirmer que l'organisation étudiée (une entreprise de plus de 10 000 salariés, issue de la fusion de différentes PME régionales et d'un opérateur public important) était non pas représentative du secteur (caractérisé par une myriade de PME) mais un espace d'observation privilégié des mutations qu'il a subi durant ces 40 dernières années. En ce sens, la démarche monographique privilégiée ici permet de saisir les « points de fermetés et les zones de flou » des professionnalisations tout en ne renonçant pas à la possibilité d'élargir ses conclusions ou « de les mettre en correspondance avec d'autres » (N. Hatzfeld, 2008, p. 151).

1. La route : héritage d'une logique professionnelle

Alors que Hughes (1996) préconisait d'étudier les fonctions prestigieuses à la manière des moins valorisées, il semble que l'on puisse inverser ce conseil. Il s'agit d'analyser en quoi certains métiers ouvriers procèdent à la manière des idéaux types professionnels, pourtant facilement considérés comme l'apanage des activités les plus qualifiées. C'est ce que nous allons ici analyser pour les conducteurs routiers, qui à différents égards se sont approchés du modèle des professions prestigieuses telles qu'elles ont pu être décrites par la sociologie anglo-saxonne fonctionnaliste (Wilensky, 1964), mais avec une forte empreinte de la puissance publique dans leur professionnalisation.

1.1. La construction d'une « communauté » de métier : entre corporatisme et affinités

Salariés mais sur le mode de l'artisan, image du travailleur indépendant de la route, les conducteurs se sont, au départ, fortement identifiés à leur employeur. Ils assumaient, jusqu'à la fin des années 80, par la fraude les risques importants de l'activité. S'ils ne se constituent pas dans une opposition aux détenteurs du capital, en revanche ils appuient les entrepreneurs dans leur conflit avec l'Etat. Certes le transport routier a depuis ses prémices été fortement régulé par une politique interventionniste de l'Etat, garant de la sécurité routière des usagers, financeur des infrastructures routières et engagé dans une politique environnementale ou dans le soutien à certains types de transport concurrent (SNCF par exemple, quoique le fret ferroviaire soit en net déclin depuis les années 1990). Ce dernier est cependant facilement envisagé par les opérateurs comme entravant l'activité.

Sans les considérer comme un corps, il est difficile de conclure que les conducteurs routiers à cette époque sont uniquement individualistes. En effet, la profession pousse à l'autonomie mais différents indices témoignent de l'existence de liens sociaux importants et d'une identité commune. Parmi eux, on peut citer la création du journal « Les routiers » en 1934, puis le label des restaurants, considérés comme lieux de sociabilité et de rencontre, enfin les récits de moments de solidarité, d'autant plus importants que les ennuis mécaniques sont nombreux et les trajets durent plusieurs semaines voire plusieurs mois.

La communauté de métier existe, mais elle reste un groupe ambivalent qui valorise une certaine indépendance et un choix électif dans ses affinités. P. Hamelin (1993), B. Lefèbvre (1993), J-P. Fouquet (1999) ou H. Desfontaines (2005) s'en font l'écho. Pour Céline Cholez (2002), cette communauté, en ce qui concerne les chauffeurs livreurs qu'elle a étudiés, n'a pas existé pour tout le monde et s'est forgé sur « un modèle affinitaire » (Sainsaulieu, 1977). Les grands routiers que nous avons interrogés peuvent également évoquer cette période axée sur une forte sociabilité de métier mais la formation de sous-groupes amicaux reste sélective. Elle n'est pas sans lien avec la sociabilité populaire et masculine, celle des rendez-vous entre « copains » au bistrot à la fin de la semaine (Weber, 1989).

Dernier indice de l'existence de cette communauté, une organisation corporatiste du métier est favorisée par l'Etat dès les années 50. Diverses instances professionnelles sont intégrées dans la régulation de l'activité : Bureaux régionaux de fret, comité national routier.... C'est dans les années 1990 que le groupe professionnel devient plus clairement militant, se distinguant des revendications des employeurs. Il participe activement à la régulation du métier, défendant le point de vue propre des conducteurs au travers notamment de luttes pour améliorer les conditions de travail (grandes grèves de 1994) grâce à des moyens d'actions très persuasifs et médiatisés.

1.2. Un marché professionnel fermé et fortement segmenté

Ces mouvements permettent l'inscription de la fonction de conducteurs routiers dans un marché professionnel fermé (Paradeise, 1988), c'est sans doute ce qui caractérise de la manière la plus évidente ce métier comme groupe professionnel. Le monopole d'accès à la profession est en effet lié à l'obtention d'une qualification depuis le « contrat de progrès » (1994) (les conducteurs routiers français sont parmi les seuls d'Europe à avoir l'obligation d'une formation spécifique en plus de leur permis de conduire, dites FIMO¹ et FCOS²), monopole construit par l'Etat, les employeurs et les salariés.

Cet accès n'est pas toujours facile même si de nombreuses entreprises financent des formations en période de pénurie de conducteurs et que les organismes professionnels (AFT-

¹ FIMO : Formation Initiale Minimum Obligatoire

² FCOS : Formation Continue Obligatoire de Sécurité à renouveler tous les 5 ans

IFTIM et Promotrans) proposent de nombreux stages.

La fonction de conducteur n'en reste pas moins très hiérarchisée comme le mentionne Céline Cholez, (2004). Loin d'être un signe d'une difficulté à accéder à la reconnaissance de son statut professionnel, cette segmentation apparaît comme un indice du prestige professionnel de ce « métier modeste ». Plus un métier est respecté et se voit reconnaître du prestige (...) plus les différences internes sont fortes » (Hughes, 1996, p. 128).

Il conviendrait ainsi de distinguer conducteurs de distribution (livreur) et conducteurs grandes lignes ou grands routiers (distinction qui ne recouvre pas forcément celle de la convention collective (groupe 6 / groupe 7, fondée sur un calcul de points selon différents critères de l'activité comme le tonnage du camion, la distance parcourue...), qui n'exercent pas le même métier. Cette hiérarchisation des métiers de la conduite est clairement rapportée par des observateurs de notre terrain :

« C'est une espèce de théorie des cercles. Il y a les gens importants, qui s'appellent les conducteurs grands routiers, et puis il y a un deuxième cercle c'est les autres conducteurs routiers, il y a un troisième cercle mais là on est déjà dans une population d'intouchables, qui sont les manutentionnaires et les employés, et puis il y a le dernier cercle, c'est-à-dire les ennemis, c'est tout ce... La maîtrise, les chefs. Ils avaient monté un système de cogestion. C'est-à-dire, il est reconnu qu'eux (cercle un) sont plus importants qu'eux (cercle deux) qui sont plus importants qu'eux (cercle trois)... C'est clanique. Et donc on défend les intérêts, toujours les intérêts du groupe 1. Ils avaient presque codifié... Ils avaient créé un numerus clausus des conducteurs grands routiers, c'est incroyable. Ce n'est pas dit dans la convention collective. On emploie d'ailleurs dans cette entreprise des termes qui ne sont pas ceux de la convention collective. La convention collective n'a jamais dit que les conducteurs grands routiers qui obéissent à un statut défini par l'article 83.40 étaient les seuls à bénéficier du groupe 7, 150N. de la convention collective. Ici, à XX, c'est le cas. Il y avait un affichage qui le disait. Donc, un gars qui faisait de la ramasse régionale, il ne pouvait pas être groupe sept. Pourquoi ? Parce que eux, ils l'ont décidé. (...) C'était le paroxysme de... Mais beaucoup de boîtes de transport ont fonctionné comme ça, c'était du compagnonnage » Jean Barthé³, DRH Transport, ancien cadre de l'organisation patronale de la branche.

Ce témoignage illustre la façon dont ces hiérarchisations internes sont le fruit de la propre

³ L'ensemble des noms cités ici sont des pseudonymes afin de conserver l'anonymat des enquêtés.

régulation des conducteurs routiers de l'accès à la profession. L'accès au groupe 7 de la convention collective est un moyen de reconnaissance notamment financier que dans l'entreprise étudiée, les syndicats regroupant principalement des conducteurs « grands routiers » réservaient à ceux qui exerçaient le métier de la route. La route se définit comme le cœur de l'activité non pas par la conduite en tant que telle mais par les compétences que la longue distance nécessite. Elle requiert d'être confronté à de nombreux aléas, notamment lors de déplacements à l'étranger, donc d'être socialisé à cette « culture de l'urgence » valorisée dans les métiers du secteur. Elle s'oppose implicitement aux autres travaux des conducteurs, que ceux-ci soient administratifs ou de manutention. La partie manutention est très importante en temps pour les conducteurs en zone courte qui généralement doivent desservir de nombreux clients pour lesquels ils assurent tout ou partie du chargement / déchargement. Elle joue le rôle d'opérateur du classement : plus celle-ci est importante au détriment de la partie conduite, au cœur du métier (nombre de kilomètres parcourus essentiellement), plus l'activité est reléguée à un niveau inférieur. Les conducteurs livreurs ou de distribution occupent le cercle 2, le cercle trois désignant les ouvriers de quai.

Jean-Philippe Fouquet (1999) repère d'autres lignes de partage dans ce groupe professionnel, notamment fondées sur l'appartenance à une PME ou à un grand groupe de transport, dans ce dernier cas, l'attachement à l'entreprise et la réflexion selon la logique organisationnelle fait pendant à la logique professionnelle. C'est un des aspects que nous avons pu constater au travers d'une forte implication des conducteurs dans la culture communautaire de TRANS (Sainsaulieu et al, 1995), mais il prend sa source également dans une identité traditionnelle de métier, celle du conducteur – patron.

1.3. La noblesse ouvrière

La profession jouit (a joué) d'un réel prestige auprès des autres fonctions ouvrières. Il s'explique par les conditions d'exercice de l'activité. Leur grande autonomie contraste avec la plupart des fonctions ouvrières notamment industrielles. Cette autonomie est certes le fruit d'une course au temps, que P. Hamelin décrit comme « la capacité des conducteurs à adapter leurs rythmes veille/sommeil aux impératifs de ce métier, semaine après semaine ». (Hamelin, 1993, p. 136). Il en conclut que « l'un des traits de « la culture de métier » des conducteurs

longue distance (...) est la revendication explicite et pratique de l'autonomie de travail », (p. 137), autonomie dont H. Desfontaines décrit comment elle se caractérise dans l'espace par la détermination des lieux d'arrêts. C'est également ce que mettent en avant l'ensemble des salariés rencontrés, quelle que soit la forme de leur tournée (distribution, grande ligne, navette...).

Cette autonomie n'est pas sans avoir de relation avec leur responsabilité (celle d'un outil de travail : le camion), mais aussi avec la rémunération qui l'accompagne. En effet, l'importance des heures réalisées mais également de la part non négligeable de rémunération défiscalisée (frais de route), voire souterraine (trafics divers, marchandise récupérée... que P. Hamelin décrit bien au travers de l'exemple de Gilbert, (1993)), même si cette dernière tend à disparaître à la fin des années 90) permettent aux conducteurs d'avoir un pouvoir d'achat important, se caractérisant généralement par des signes visibles (comme l'accès précoce à la propriété...). C'est ce que souligne encore P. Hamelin en 1993 : « Les faits, c'est que pour beaucoup de gens de milieu rural ou populaire, devenir conducteur routier était une opportunité extraordinaire d'avoir un surplus de salaire par apport aux ouvriers ! C'est la même chose aujourd'hui, même si les écarts de salaires mensuels, qui étaient de 15% ne sont plus que de 9% aujourd'hui ». (Hamelin, 1993, p.5).

L'importance de cette reconnaissance externe se retrouve en interne dans l'entreprise où la conduite a longtemps été considérée comme le foyer central de l'activité. Dans l'agence Normande, agence historique, le directeur, appartenant à une génération professionnelle ancienne, présente en premier au visiteur son parc de camions, métonymie de l'activité de conduite. Les lieux d'accueil et de passage de l'agence sont ornés de photos de ces engins, et il déplore la politique de diminution du parc, vue comme synonyme d'une baisse d'activité. Cette vision, si elle est historiquement marquée, constitue un héritage prégnant pour les nouvelles générations.

Noblesse ouvrière, symboliquement au centre de l'activité du transport, les conducteurs ont bénéficié, en France, d'une fermeture de la profession, favorable à la construction de sa légitimité. Si l'Etat est à l'origine de cette fermeture, c'est dans un second temps que cette légitimité s'est affermie (Perrin-Joly, Vézinat, 2013) notamment par un certain activisme des

conducteurs. Même si la communauté de métier est traversée par de fortes segmentations, il n'en reste pas moins que « le routier » a acquis au fur et à mesure du temps une identité propre reconnue à l'extérieur. Cette fermeture du marché, son contrôle, le monopole de l'activité et sa justification permettent de souligner l'importance du modèle professionnel dans la structuration du groupe des conducteurs. Cet éclairage permet d'élargir une analyse plus classique d'un métier ouvrier, centrée sur les pratiques de freinage ou la négociation de marges de manœuvre, posant d'emblée l'autonomie comme limitée et le métier comme dominé par l'organisation. En ce sens qu'un métier modeste peut prendre des allures de profession prestigieuse, pour paraphraser Hughes. C'est ce modèle qui cependant fait défaut aux manutentionnaires fortement encadrés par des normes extérieures, édictées par l'organisation.

2. Hiérarchisation des activités : la place du quai

La faiblesse de la structuration du quai, en tant que métier à défaut d'être une profession, ne permet pas dans un premier temps de dépasser une vision éminemment dévalorisée. La manutention comme opérateur de classement joue ici pour faire des agents de quai les derniers maillons d'une chaîne (d'activité professionnelle) sur laquelle ils ne semblent avoir aucun pouvoir.

2.1. Absence d'un groupe social identifié

Ce qui frappe l'observateur de prime abord c'est la faiblesse d'une conscience collective de ce groupe professionnel. Elle se traduit notamment par une faible représentation syndicale. De surcroît du taux de syndicalisation souvent difficile à interpréter dans un contexte français de faible engagement syndical, l'absence de mobilisation des salariés de quai de l'entreprise pour la défense de leurs intérêts étonne. Dans l'agence Normande, c'est le chef de quai qui décide de se présenter sous l'étiquette de la CGC⁴ pour « remettre l'église au milieu du village », autrement dit pour qu'il y ait au Comité d'Entreprise une représentation du quai, absente jusqu'à présent, afin de contrebalancer la forte présence des conducteurs. Sur l'ensemble des salariés rencontrés, seul un agent de quai fait partie des instances représentatives du

⁴ Confédération Générale des Cadres

personnel. Si dans certaines agences comme à Bordeaux, les revendications du quai se développent, elles sont caractérisées par les observateurs par leur agressivité et leur difficulté à sortir d'une opposition de principe. Le syndicalisme du quai est jugé à un niveau immature de son évolution, du fait de sa jeunesse, et se solde par des échecs.

L'isolement du quai, peu en contact ni visuel, ni dans l'activité de travail avec d'autres services n'est pas étranger à la difficile prise de conscience de leur spécificité ou de leur place dans les enjeux d'entreprise. Leur vision de l'organisation se résume bien souvent à une métonymie de leur propre espace de travail. Fonctionnant en vase clos la construction d'un collectif est à la fois freinée par la difficile définition de ses frontières par l'opposition ou la distinction d'autres groupes, et par des conflits qui polluent la prise de conscience des intérêts collectifs, comme les rivalités ethniques sur les quais à forte proportion de population émigrée ou d'origine émigrée en Région Parisienne.

A Normandie, certains reconnaissent « ne jamais être montés dans les bureaux » ou presque. La dispersion des quais à Charente est à l'inverse facteur d'une homogénéisation des populations dans les plus petits établissements, où « tout le monde fait tout ».

2.2. La compétence productive

Norbert Alter le rappelle, un élément central de la professionnalité est la reconnaissance d'un savoir-faire spécifique (comme celui lié à la gestion autonome chez les conducteurs). La question devient aiguë pour les agents de quai lorsque l'on saisit que pour une majorité de dirigeants, la seule compétence des ouvriers, ou du moins affirmée comme telle, est leur productivité, ramenant leur savoir-faire à des opérations machinales à exécuter dans un temps réduit. Cette constatation, reflet de propos saillants des interviewés, peut s'expliquer, notamment dans la filiale transport où cela est le plus marqué, par la forte taylorisation des postes de quai, qui favorise une logique « poste de travail » plutôt qu'une logique compétence⁵. Les manutentionnaires sont alors assimilés dans une certaine mesure aux OS des années 1970. Pour appuyer cette hypothèse, on remarque une conception différente du potentiel ouvrier, selon l'organisation du travail. Les capacités ouvrières sont plus valorisées

⁵ Sur les conditions d'émergence de cette logique de compétences : Reynault, JD, « Le management par les compétences, un essai d'analyse » *Sociologie du Travail* n°43, 2001, Ed Elsevier.

dans les sites où une logique de montée en compétences des agents de quai (via par exemple l'informatisation) ou de polyvalence est mise en place.

2.3. Un métier sans avenir ?

On a pu constater comment la régulation des professions ouvrières étaient opérée par les conducteurs grandes lignes, reléguant la manutention au bas de l'échelle. Cette stratification ne manque pas d'avoir des effets pratiques qui accompagnent et renforcent les représentations. Deux mécanismes nous ont semblé particulièrement parlants, exprimant l'un et l'autre le problème de l'horizon professionnel du métier : sa structuration par âge d'une part, et les perspectives de carrière d'autre part.

Dans les métiers de quai, le jeunisme est affirmé car les jeunes sont revêtus de qualités physiques, essentiellement la rapidité et l'endurance. A l'inverse en valorisant les conducteurs les plus anciens dans un métier bénéficiant pourtant d'un congé de fin d'activité à 55 ans, on considère l'expérience comme une plus-value. Les encadrants reconnaissent ainsi une complexité spécifique de cette activité nécessitant un temps plus long d'apprentissage, et permettant à la fois le maintien en activité et le recrutement de plus de 40 ans. A l'inverse, la structure par âge du quai est marquée par une forte culture de la sortie précoce (Guillemard, 2003) alors qu'il n'existe que peu de moyens de sortie officiels. Si la pénibilité participe de cette difficulté à tenir les postes, la perception de celle-ci est corrélée avec la faible valorisation de l'activité et un couperet de l'âge malgré les difficultés de recrutement. La partie invisible porte alors sur le devenir de ces populations.

La réponse par la mobilité interne, notamment ascensionnelle illustre à nouveau la fermeture des perspectives dans ce système de hiérarchisation symbolique. Si le passage vers les métiers de la conduite est envisagé par certains agents de quai, ce n'est pas le cas dans le sens inverse. Les conducteurs qui espèrent quitter la profession pensent passer à l'exploitation, et ceux qui connaissent le quai pour y avoir exercé par exemple, envisagent d'y revenir directement dans des fonctions managériales. Le seul cas observé est un reclassement pour des raisons de santé, accompagné financièrement. Il s'est fait dans le doute pour la personne reclassée, et apparaît comme une décision subie. Ce type de reclassement est souvent refusé, car considéré

comme un déclassement (symbolique mais peu financier car il est accompagné par le système de l'IPRIAC⁶ même s'il engendre la perte d'avantages sociaux comme le CFA⁷). La chaîne d'évolution telle qu'elle est pensée et telle qu'elle existe dans quelques rares cas mais suffisamment visibles pour faire autorité se limite à deux minces opportunités. L'évolution hiérarchique sur le quai est la première, voie très sélective (un responsable de quai pour une centaine de manutentionnaires dans l'agence Normande) qui risque de se fermer avec la mobilité interne des cadres. La seconde consiste dans le passage par le métier de conducteur, seul ticket d'entrée acceptable pour obtenir ensuite un poste à l'exploitation. Le chemin semble donc semé d'embûches pour faire valoir sa capacité à progresser dans l'entreprise.

2.4. Ambivalence d'une identité de métier

Pourtant les agents de quai expriment une réelle satisfaction dans leur activité professionnelle du fait de sa variété et de leur autonomie contrastant avec l'ouvrier de chaîne : « *Disons que c'est un métier qui me plaît beaucoup parce qu'on voit beaucoup de choses, je suis là depuis dix ans et j'espère que ça va durer un maximum de temps.* » Pascal, agent de quai ; et Renaud : « *ça me plaît bien de charger le camion, remonter les palettes, chercher...* ». Mais la dévalorisation d'un métier simple freine l'affirmation d'une fierté de leur activité, la recherche d'une reconnaissance d'une identité professionnelle, le ramenant à la banalité de la contingence. « *Surtout maintenant, je prendrai n'importe quoi ... on est obligé de travailler* » ajoute Renaud, comme pour minimiser l'appréciation positive qu'il venait de formuler.

Les manutentionnaires héritent donc d'une très faible identité de métier, voire d'une identité stigmatisante. Leurs voies de sortie sont par ailleurs très ténues, entre évolution hiérarchique et reconversion, alors qu'ils ne peuvent faire valoir qu'une compétence productive, la seule qui leur soit reconnue à l'extérieur. Cependant, si cet héritage est présent, il ne détermine pas un futur qui semble dessiner un autre horizon.

⁶ Institution de Prévoyance obligatoire, elle finance une compensation financière pour les conducteurs déclarés inaptes à la conduite.

⁷ Congé de Fin d'Activité : préretraite qui permet aux conducteurs de partir à 55 ans sous certaines conditions.

3. Quel horizon d'attente ?

L'évolution des métiers liée à celle du secteur semble inverser le système traditionnel de hiérarchisation de l'activité. L'évolution de la législation et la concurrence européenne ne laissent pas beaucoup de perspective à un métier de la route qui s'est fortement standardisé. A l'inverse, l'essor de la logistique laisse entrevoir une possible revalorisation des métiers de la manutention. Mais comme nous le verrons il s'agit d'une victoire de logiques organisationnelles qui n'est pas sans poser de nouvelles questions sur les conséquences de ces nouvelles perspectives. L'incertitude sur l'avenir du métier ne s'envisage au final pas de la même manière selon son horizon individuel, comme l'illustre l'exemple des conducteurs.

3.1. Des conducteurs acculés

Le transport est régi par des textes de loi très contraignants depuis le contrat de progrès et la loi Bosson (Loi de modernisation des transports), à la suite des conflits de 1994. Or, pendant longtemps, l'activité n'a été possible que grâce à des arrangements à la marge autour d'une forte exploitation acceptée des conducteurs contre leur autonomie et une rémunération déguisée (à l'extrême des trafics divers) ou défiscalisée (par les frais de route). Celle-ci n'est plus possible dès lors que ce que nos enquêtés nomment le « carnet menteur » est remplacé par un outil impartial (le chronotachygraphe : un disque qui mesure les temps de conduite, de repos et les vitesses, sorte de boîte noire du camion consultable à n'importe quel moment par les autorités). Il oblige les employeurs à respecter les nouvelles législations et à rationaliser l'activité pour contrôler le temps et le rentabiliser.

Cette politique va avoir différentes conséquences sur le métier, et participer à son désenchantement.

Elle est marquée par la fin de l'appropriation de l'outil de travail (un homme - un camion) et depuis les années 2000, c'est un homme - une tournée qui est remis en cause. Elle condamne par son coût (mise en œuvre du contrat de progrès : limite des temps de conduite, paiement de toutes les heures, congés de fin d'activité, ...) la pratique du double équipage (Ocqueteau, Thoenig, 1997), modalité importante de la constitution de collectifs professionnels. Déjà à cette époque, pour beaucoup, le métier de la conduite perd de son intérêt.

L'introduction des nouvelles technologies va achever l'encadrement de l'activité des conducteurs (informatique embarquée, GPS, ...). Les dirigeants le notent à la manière de cette DRH : « on les marque à la culotte », reconnaissant implicitement que leur autonomie, source de l'intérêt de leur activité est pour beaucoup gravement remise en question. Si les savoirs de base ne changent pas, la logique professionnelle est nouvelle, le conducteur doit à l'avenir intégrer une logique organisationnelle dans laquelle il est un maillon parmi d'autres d'une activité, pour laquelle il peut avoir l'impression de n'être qu'un simple exécutant d'une tournée standardisée en amont.

Enfin pour les « grands routiers », la noblesse de la profession, c'est même le métier qui risque de disparaître. Le secteur subit de plein fouet dès les années 2000 la déréglementation de son activité au niveau européen par l'ouverture des frontières avant même que soit lancée une harmonisation des politiques fiscales et sociales des pays membres (N. Hilal, 2006). Cette situation participe à la décroissance du pavillon français et à son repli sur le territoire (limitant les longs trajets). L'entreprise étudiée donne un bel exemple de l'adaptation du secteur à cette nouvelle donne. Elle tire son épingle du jeu en développant l'affrètement, le siège obligeant chaque agence à créer un poste d'affréteur, mettant en avant la nécessité de connaissance des langues des pays d'Europe de l'Est, principaux sous-traitants identifiés. Par ailleurs, chaque départ en CFA nécessitant une contrepartie de recrutement est l'occasion de renouveler non pas uniquement la population des conducteurs, mais également d'augmenter celle du quai aux dépens de la conduite.

3.2. Quelles portes de sortie ?

Les conducteurs sont conscients de ces changements qui même s'ils ont connu une réelle accélération dans les années 2000, ont commencé dès 1995. Il en résulte trois types de stratégies pour dépasser un horizon professionnel incertain, stratégies largement liées au passé professionnel des conducteurs et à leur moment d'entrée dans le métier.

La première consiste à **rentrer dans « le rang organisationnel »** et accepter de s'intégrer dans sa logique notamment gestionnaire, à la manière de Roland Guerrier [45 ans ; 26 ans

d'ancienneté]. Ce formateur, ancien conducteur, profite d'une opportunité dans l'entreprise pour apprendre un nouveau métier tout en restant dans le transport, en lien avec les camions, la conduite et la mécanique. Ayant appris le métier de conducteur avant les modifications introduites par le contrat de progrès, il reconnaît qu'il n'aurait pu continuer à l'exercer tel qu'il était devenu.

« Pour moi, la profession elle se dégrade de plus en plus. Vu ce que j'ai connu et ce qui se passe maintenant, c'est vraiment presque à l'extrême. Ils sont fliqués sans arrêt, c'est toujours le chrono, toujours la montre. Ça devient infernal. Les cadences... malheureusement on n'y peut rien mais ça n'a rien à voir. On n'a plus de liberté comme on avait autrefois, et c'est dommage ».

Dans ce contexte, la profession subit une perte de prestige qui entraîne des difficultés de recrutement, les nouvelles générations prenant conscience que de ce qui a fait la noblesse du métier, il ne reste plus que les contraintes. Ces perspectives d'évolution tendent toutefois à s'amenuiser, au rythme de l'industrialisation du secteur, de la segmentation accrue du marché du travail (entre cadre et non-cadre, bloquant les promotions des autodidactes ou des salariés faiblement qualifiés) et de l'augmentation des exigences en matière de diplômes. Rentrer dans « le rang organisationnel » et accepter de s'intégrer dans sa logique prend d'autant plus de sens que l'on a passé la mi-carrière à la manière Roland, le formateur, ou de Cyril, jeune chauffeur en CDD, héritier de cette ancienne génération de conducteur dont son père faisait partie et rêvant d'un poste à l'exploitation. Cet horizon d'attente ne donne cependant que peu de perspectives lisibles et assurées aux salariés.

Conducteur longue distance malgré tout...

Les conducteurs peuvent toutefois tenter de conserver leur collectif tout en se ménageant des marges de manœuvre pour conserver un semblant de liberté. Il existe ainsi des arrangements à la marge mais dont la mise en œuvre s'avère de plus en plus ardue avec le contrôle informatisé des trajets et des temps. Ce qui n'empêche pas certains conducteurs de ne pas remettre en cause leurs habitudes professionnelles, et ce d'autant plus que leur horizon d'attente est le départ relativement proche grâce au CFA:

« On en connaît des jeunes qui respectent tout à la lettre: 80 sur nationale, 60 sur départementales... Oui mais bon. Moi, je suis encore à 80 sur les départementales, nationales, 80, 90 les autoroutes... Y'en a qui sont à 82 – 85 sur les autoroutes. Après ils s'étonnent qu'ils n'ont pas le temps... moi, je ne les plains pas ces gars-là ! » Thierry Dujardin [52 ans ; 27 ans d'ancienneté] conducteur grandes lignes, Trans Normandie

Derniers d'une génération de conducteurs « grande ligne » en train de disparaître, ils sont aussi garants d'une certaine professionnalité, dont ils font profiter certains de leurs cadets dans le métier. Pour beaucoup cependant, cette évolution se traduit par une certaine amertume. 36 salariés sur les 166 interrogés en entretien professionnel, soit 21 % des salariés non cadres vus en entretien mais plus de la moitié des conducteurs, valorisent dans leur métier le fait de faire de la route (et à l'inverse voient négativement les relais, les courtes distances, le fait de rentrer régulièrement à leur domicile, le matériel non attribué et souvent dégradé...). Cette alternative amène certains d'entre eux jusqu'au repli sur le métier, valorisant le travail solitaire, le plaisir de la conduite, à la manière d'un « salarié spectateur » (Monchartre, 2004).

Une identité de métier qui se perpétue et s'adapte

Pourtant il existe toute une partie des conducteurs qui continuent à apprécier le métier dans ses nouveaux habits. Soit qu'ils fassent partie des « convertis » comme Denis Poulan à qui l'ont imposé de passer au service Navette et qui a su y voir des avantages, soit qu'ils soient rentrés dans le métier avec des exigences horaires précises, comme certains jeunes conducteurs.

Si l'évolution du métier de grand routier n'a pas permis de résoudre le problème d'une organisation trop aléatoire des horaires, de délais de prévenance trop courts, en revanche, le développement d'autres filières de métier comme conducteur de navette ou de relais ; conducteur de ramasse ou de distribution répondent à ces aspirations. Ils permettent une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, des horaires plus réguliers, l'évolution du métier garantissant par ailleurs l'assurance de l'intégralité des heures payées, et une pénibilité physique moindre. Certes, les nouvelles générations de conducteurs se convertissent assez massivement à cette évolution, que ce soient les jeunes conducteurs, notamment quand elle permet comme pour Grégoire Durieux [31 ans ; 1 an d'ancienneté] d'être plus souvent auprès de sa femme qui vient de lui donner un enfant, ou des plus âgés

arrivés sur le tard comme Renan Guillou [53 ans ; 1 an d'ancienneté], conducteur de ramasse (« je ne serais pas le gros routier à partir la semaine, mais en régional, comme je fais, ça me va »).

L'autonomie (voire le fait de s'exercer à l'extérieur) et la responsabilité restent centrales dans la motivation à exercer le métier, encore permise grâce à l'éloignement physique du responsable de service. Ces autres filières métier permettent également de continuer à valoriser une réelle compétence relationnelle, au travers de la relation client qui est démultipliée lorsque les clients sont nombreux. Aspect déjà très valorisé par les conducteurs grandes lignes qui « connaissent leurs clients », il fait partie intégrante du travail de chauffeur de distribution ou de ramasse. Persiste ainsi dans ces nouveaux habits, le sens du service central dans les métiers du transport.

3.3. Le quai sous les projecteurs ?

Paradoxalement, les évolutions technologiques impactant le quai ont plutôt tendance à jouer en faveur de la revalorisation des métiers, du moins du point de vue du management. Initiés par le développement de la logistique, les fonctions du quai redorent leur blason par une montée en compétences visibles des ouvriers. Les tâches les plus physiques sont mécanisées voire automatisées. L'utilisation des nouvelles technologies participe à donner une image plus complexe de l'activité. Les agents de quai sont considérés comme de futurs agents de contrôle et de supervision, ayant un métier varié grâce à la polyvalence. L'organisation en équipe et la possibilité d'assurer de petites fonctions managériales renforcent l'attrait de ces postes.

Ce tableau, certes idyllique⁸, tiré de la prospective réalisée par un groupe de travail fondé sur l'existence de sites pilotes révèle toutefois des perspectives nouvelles pour le métier. L'absence de régulation professionnelle et d'une conscience collective favorisait déjà une grande intégration de la logique de l'entreprise, principal support d'identification. La reprise des discours managériaux par les agents de quai comme Philippe, 55 ans, en est exemplaire : (au sujet du suivi administratif et de la politique qualité de l'entreprise) « *Si on ne fait pas ça, si*

⁸ Les NTIC dans les entrepôts logistique ont par ailleurs des conséquences en termes de pénibilité du travail par l'intensification et le contrôle qu'elles permettent (cf : travaux de Gaboriaux, thèse en cours), et par ailleurs nombre de ces techniques (notamment la reconnaissance vocales) ne sont pas encore adoptées sur les plates-formes transport dont le métier est un peu différent.

on fait des conneries partout, on perd de l'argent. En perdant de l'argent, on perd le client. Tout le monde est mécontent. Et puis le client, il va ailleurs. Et puis la concurrence est tellement rude. Partout, il y a plein de transporteurs qui cherchent un peu de boulot à prendre. Il y a deux, trois gros groupes dans la région. Si nous, on fait une connerie. Si le client, il dit : « Oh. Je ne veux plus de TRANS ». Hop, le lendemain matin, il y a 3 nouveaux camions dans la cour du client... pour charger. « Hop, TRANS dehors, nous on y va. ». Il y a du monde à la porte. Donc c'est vrai, que plus le travail est sérieux dans l'entreprise, plus on a de chances de garder les clients. »

L'investissement dans la logique organisationnelle est un choix pour des salariés qui y trouvent un espace de reconnaissance de leur identité de métier à défaut de constituer un groupe professionnel légitime. Par l'identification à l'entreprise et l'acceptation des logiques de carrières internes, les agents de quai trouvent une ressource nouvelle pour valoriser leur travail au travers des réussites de l'entreprise. Ils se plient ainsi aux contraintes qu'imposent les nouvelles exigences de flexibilité et de suivi des procédures car elles participent d'une revalorisation de leur identité professionnelle. Ce choix porte ses fruits puisqu'à la suite de la première campagne d'entretiens professionnels dans l'agence Normande, révélant les aspirations diffuses des agents de quai, trois ont pu accéder à des postes administratifs (saisie et exploitation), brisant la chaîne habituelle des mobilités.

Pour les anciens agents de quai, souvent ici de milieux ruraux, le travail dans le transport était une alternative valorisée au travail agricole, la pêche ou la criée, considérées comme particulièrement pénibles. En revanche, les générations plus jeunes, plus diplômées et issus de milieu urbain, sont davantage sensibles aux effets du travail sur leur corps, sans que la mécanisation des activités de manutention qu'ils ont toujours connue leur fasse relativiser ces effets. Ils peinent à se projeter longtemps dans cette activité, dont le jeunisme leur laisse à penser qu'il est difficile d'y durer. Sauf à envisager une reconversion, ils adhèrent alors largement à l'intégration d'une logique organisationnelle qui leur laisse espérer des opportunités de mobilité ou de développement de leurs compétences.

Entre renouveau (valoriser le métier de conducteur dans ses nouveaux habits), repli et intégration d'une logique organisationnelle, les individus évaluent la perspective à adopter, surtout en fonction de leur parcours : du temps passé dans la fonction, du temps qu'il leur

reste, voire des effets du travail sur leur corps, des enjeux personnels et familiaux. C'est au croisement de ces logiques individuelles du parcours et collectives du métier que se dessinent les horizons professionnels de différentes générations.

Le bouleversement des segmentations professionnelles dans les métiers ouvriers du transport routier fait apparaître des transformations qui ne se résument pas un processus de déprofessionnalisation/professionnalisation. Il introduit d'autres dimensions pour comprendre l'évolution de ces groupes professionnels. Les stratégies mises en œuvre par les manutentionnaires, les hésitations entre la construction d'une identité de métier et le rejet de leur statut professionnel, favorisent l'intégration de la logique organisationnelle, seule capable de leur donner une reconnaissance professionnelle. Toutefois la lisibilité de cette logique fait défaut. Les agents de quai n'ont pas de vision de l'entreprise. S'ils s'en remettent à elle pour leur offrir des perspectives, ils ne connaissent, ni n'ont de moyens de contester les critères d'appréciation de leurs qualités professionnelles et de leur possibilité d'ascension. Malgré la bonne rentabilité de l'entreprise, l'instabilité générale de l'emploi et la logique de l'employabilité, fondée sur la co-responsabilité des compétences fait peser un risque sur leur engagement dans une logique qu'ils ne contrôlent pas.

A l'inverse, le bon fonctionnement des opérations de conduite repose finalement sur la tension entre la logique professionnelle et la logique organisationnelle. C'est le travail de réappropriation et d'adaptation des procédures formelles par les conducteurs qui leur permet d'atteindre un bon niveau de service et d'efficacité. En effet, la défense de leur autonomie leur donne la marge d'adaptation nécessaire aux aléas toujours présents sur la route et aux spécificités de leurs clients, inavouées ou inavouables, qu'ils connaissent de par la qualité du relationnel qu'ils instaurent. C'est aussi pour beaucoup un moyen de se ménager physiquement afin de mieux tenir leur poste dans la durée. Les logiques organisationnelles n'étouffent donc pas nécessairement les logiques professionnelles, mais elles participent à les transformer (pour les conducteurs) voire à les encourager (pour les agents de quai) au risque d'une perte du pouvoir des professionnels eux-mêmes sur la définition des règles de leur métier.

A partir d'une analyse monographique, les évolutions de ces deux groupes professionnels dans le transport invitent également à ouvrir la réflexion sur les processus à l'œuvre lorsqu'on étudie les phénomènes de professionnalisation. La compréhension des logiques professionnelles va de pair avec la compréhension d'enjeux individuels liés aux parcours de vie et aux perspectives temporelles associées.

Bibliographie

- Abbott A. 1988, *The System of the Professions. An Essay of the Division of Expert Labour*, Chicago, Chicago University Press.
- Alter N, 2005, *L'innovation ordinaire*, Paris, PUF.
- Bernoux P, 1982, *Un travail à soi : pour une théorie de l'appropriation du travail*. Toulouse, Éditions Privat.
- Boussard V., Demazière D., Milburn P. 2010, *L'injonction au professionnalisme. Analyses d'une dynamique plurielle*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Burnay N., 2013, « Aménagement des fins de carrière : entre reconfiguration des temps sociaux et transformations normatives », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, Temps professionnels, temps prescrits, temporalités sociales, mis en ligne le 19 novembre 2013.
- Champy F. 2009, *La Sociologie des professions*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Cholez C, 2004, "Différenciation des savoir, segmentation des collectifs et trajectoires socio-professionnelles des chauffeurs-livreurs de messagerie et de fret express", *Association Internationale de Sociologie, Comité de Recherche 52, Sociologie des Groupes Professionnels, 4ème Conférence Intermédiaire (22-23-24 septembre 2004)*, « *Savoir, Travail et Organisation* », sur le site http://www.printemps.uvsq.fr/Com_chol.htm
- Demazière D., Gadéa C. 2009, *Sociologie des groupes professionnels, Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte.
- Desfontaines H., 2005, « Le travail des chauffeurs routiers de marchandises », *Travail et emploi* n°104, Octobre-décembre 2005, p. 29-42.
- Fouquet J-P, 1999, « Configurations spatiales et hiérarchisation professionnelle : le cas des conducteurs de poids lourds », *Journal des anthropologues* [En ligne], 77-78 | 1999, mis en ligne le 18 janvier 2012.
- Guillemard A-M, 2003, *L'âge de l'emploi, Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
- Hamelin P., 1993, « Ils roulent pour tous », in : Pouy J-B, Hamelin P., Lefèbvre B., *Les routiers, des hommes sans importance?*, Paris, Syros.
- Hatzfeld N, 2008, *Retour en chaîne et histoire d'usine. Une interférence des temporalités*, in Arborio A-M., et alii. (dir.), 2008, *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, Paris, La Découverte.
- Hamelin P., 1994, « La culture du faire », *Les cahiers de l'observatoire du CNR*, n°108, 5/1994, p. 1-4
- Hilal N, 2006, « Effets pervers des déréglementations européennes : le cas du transport routier de marchandises », *Sociologie du travail*, n°48, p. 175-187.
- Hughes E-C, 1996, *Le regard sociologique*, Paris, Éditions EHESS.
- Koselleck R., 1990, *Le futur passé, Contribution à la sémantique des temps historiques*, Paris, Éditions

EHESS.

- Lefèbvre B, 1993, « Entre Bitume et macadam », in : Pouy J-B, Hamelin P., Lefèbvre B., Les routiers, des hommes sans importance ? Paris, Syros.
- Monchartre S, 2004, « De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion » in Revue Française de Sociologie, Volume 45, Paris, Orphys, p 69-102.
- Ocqueteau F, Thoenig, J-C, 1997, « Mouvements sociaux et action publique : le transport routier de marchandises », Sociologie du travail, n°4, p 404-416.
- Paradeise C, 1988, « les professions comme marchés du travail fermés », Sociologie et Société, Volume 20, issue 2, p 9-21.
- Pigenet M, 2001, « Retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France, XIXème-XXème siècles », Genèses, n°42, p 5-25.
- Tripier P, 1986, Travailler dans le transport, L'Harmattan.
- Sainsaulieu R., 1977, L'identité au travail, Les effets culturels de l'organisation, Presses de la FNSP.
- Weber F., 1989, Le travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière. Paris : INRA/ Éditions EHESS.
- Wilenski H., 1964, « The Professionalization of Everyone? », American Journal of Sociology, 2, p. 137-158.