

Plan de la présentation

DES FEMMES CONDUCTRICES DE POIDS LOURDS

A/ Démarche, problématique et méthodes

B/ Trois types de résultats présentés:

- les modes d'engagement dans le métier
- les aspects du métier auxquels les femmes sont sensibles
- le rapport entre la situation familiale des femmes, le type de postes qu'elles occupent et les caractéristiques de leur carrière dans ce métier

A/ Problématique

Dimension « genre »

- Métier qui fait appel à des aptitudes physiques, techniques et comportementales qui s'opposent à celles que la société attribue aux femmes
- Leur présence dans ce métier « masculin » s'oppose au principe de *division sexuelle du travail*

Dimension « métier »

- Métier en mutation, diffusion de système d'organisation des transports qui reposent sur la rationalité et le séquençement des opérations (relais, navettes, lignes régulières...)
- Appauvrissement du contenu des tâches du conducteur
- Réduction de sa marge d'autonomie dans la réalisation du travail / augmentation du contrôle
- « perte d'attrait » du métier, difficultés de recrutement

« Pourquoi les femmes sont-elles de plus en plus nombreuses à s'engager dans un métier qualifié de « bastion masculin », qui plus est, un métier qui connaît un problème de « perte d'image » ?

Les méthodes

- Des entretiens ou « récits de vie »
 - Pour analyser et comparer des parcours singuliers
- Des observations du travail ou « voyages embarqués »
 - Pour rendre compte de situations concrètes
 - Identifier les savoir-faire et savoir-être mis en œuvre
- Une enquête par questionnaire
 - Pour « tester » sinon valider certaines idées
- La population enquêtée: un réseau d'abord informel qui s'est organisé en association

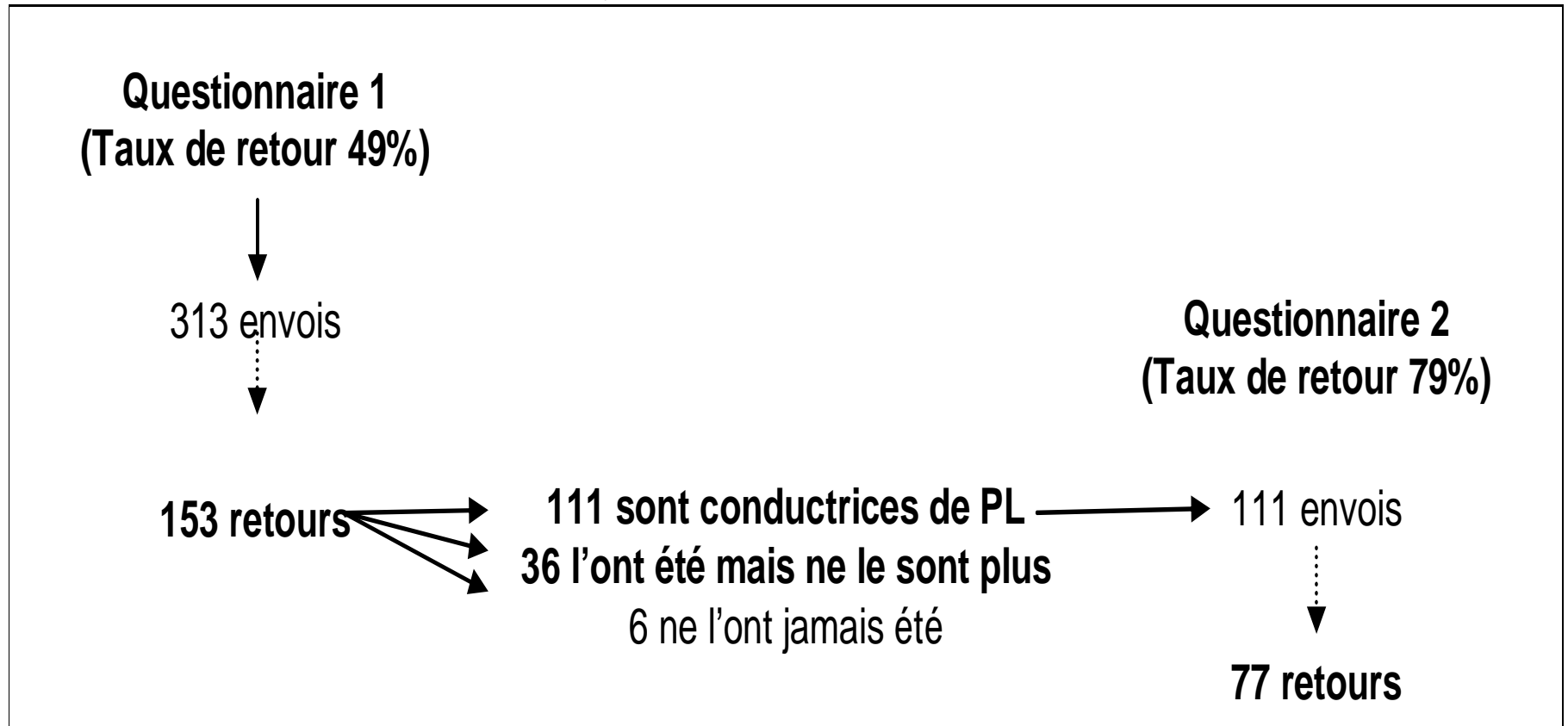
Questionnaire 1

Intitulé séquence	Informations recueillies
« <i>actuellement</i> »	Identification situation actuelle (conductrice, autre métier, autre situation) Permis (lesquels et année d'obtention)
« <i>par le passé</i> »	Les situations connues au cours de la vie et leur durée (emplois, périodes chômages, vie au foyer...)
« <i>a l'avenir</i> »	Les projets dans avenir proche et lointain (et plutôt en CD ou LD)
« <i>vie familiale</i> »	Âge, profession conjoint, nombre et âge enfants Environnement familial (profession parents, présence de conducteurs dans l'entourage)
« <i>formation et entrée vie active</i> »	Scolarité, diplômes obtenus en formation initiale et continue 1 ^{er} emploi occupé après fin scolarité
« <i>renseignements complémentaires</i> »	Coordonnées personnelles et d'une autre conductrice de sa connaissance

Questionnaire 2

Intitulé séquence	Informations recueillies
« <i>votre situation professionnelle actuelle</i> »	Caractéristiques de l'emploi actuel (secteur, statut, distances, véhicules, tonnage, organisation du travail, temps de travail, rémunération...) Date d'entrée, changements souhaités Présence d'autres femmes
« <i>votre situation antérieure</i> »	situation juste avant (autre poste CPL, autre métier...) et raisons du passage situation antérieure à actuelle
« <i>votre 1^{er} emploi de CPL</i> »	Situation familiale, si en couple avis du conjoint Caractéristiques du 1 ^{er} emploi, durée, raisons départ
« <i>vos permis</i> »	Cadre et financement
« <i>le métier</i> » (questions ouvertes)	Origine du choix, influence de quelqu'un, motivations à le faire encore, avantages, inconvénients, préférences sur marchandises/véhicules, conseils à une femme
« <i>vos projets pour l'avenir</i> »	Les changements envisagés et les raisons de ces changements

La passation des questionnaires (de juin à décembre 2007).



Structure de la thèse

- **Le métier**
- **Les parcours menant au métier**
- **Les étapes de l'insertion** : la formation et l'entrée dans le métier
- **Les parcours dans le métier** : cheminements professionnels et familiaux et rapport au métier
- Chaque partie articule « études de cas » ou « portraits » et éclairages de l'enquête par questionnaire

B/ Deux types d'engagement = deux profils

« vocationnelles »

- Devient conductrice à 21 ans
- Père ouvrier, mère employée
- Le père a été CPL dans 1/3 cas
- Conducteurs dans l'entourage familial
- Quelqu'un a joué un rôle dans le choix dans plus d'1/2 cas, le plus souvent il s'agit du père
- A fait un Cap ou Bep routier
- N'a jamais travaillé ou moins de 6 mois avant de devenir conductrice
- Célibataire sans enfant dans 1/2 cas

« circonstanciées »

- Devient conductrice à 34 ans
- Père ouvrier, mère employée/au foyer
- Le père n'a pas été CPL
- Conducteurs dans l'entourage amical ou voisinage
- Quelqu'un a joué un rôle dans le choix dans moins d'1/2 cas, le plus souvent il s'agit du conjoint
- Autre cap ou Bep
- A connu travail/chômage et /ou vie au foyer avant de devenir conductrice
- En couple avec enfant(s) dans 1/3 cas

Quels bénéfices à faire ce métier?

- **L'ouverture sur l'extérieur et sur les autres**
 - « voir du monde », « ne pas rester enfermée », « je me sens bien dans ce métier ouvrier dans lequel j'apprends chaque jour sur le plan professionnel comme sur les rapports humains », « la rencontre, la communication, les collègues, la convivialité »...
- **À distance de la hiérarchie + intérêt du travail**
 - « ne pas avoir de patron sur le dos », « on est le seul maître à bord », « si on n'a pas envie de répondre au téléphone (chef) on répond pas »
 - « journée variée: conduite, manutention, recherche d'itinéraire »
 - « faire le travail de A à Z », « l'enjeu du quotidien »...
- **Un goût pour la conduite et les véhicules**
 - « le plaisir de conduire une belle machine puissante », « le bonheur de conduire un camion », « j'ai des frissons dès que je suis au volant, ça ne s'explique pas »
- **La rémunération = avantage ≠ raison du maintien dans le métier**
 - « avoir des frais de route qui gonflent le salaire par rapport aux heures »
 - « la paye: c'est mieux qu'à l'usine »

L'influence de la situation familiale des femmes sur les types de postes occupés et sur les carrières

Répartition selon les postes de conduite et la situation familiale en début de carrière
(après la période d'insertion)

Type de poste Avec ou sans enfant et âge des enfants	CD	% col	LD	% col	Total	%
Pas d'enfant	25	51%	67	72%	92	65%
Mères de grand(s) enfant(s) uniquement	4	8%	12	13%	16	11%
Mères d'au moins un « jeune » enfant	20	41%	14	15%	34	24%
Total	49	100%	93	100%	142	100%

... et au moment de l'enquête

Type de poste Avec ou sans enfant et âge des enfants	CD	% col	LD	% col	Total	
Pas d'enfant	15	31%	35	56,5%	50	45%
Mères de grand(s) enfant(s) uniquement	11	22%	23	37%	34	31%
Mères d'au moins un « jeune » enfant	23	47%	4	6,5%	27	24%
Total	49	100%	62	100%	111	100%

