

La dimension ethnique dans le travail des chauffeurs de taxi parisiens. Sociabilité, pratiques et organisation du travail quotidien

Guillaume Lejeune

Émulations - Revue de sciences sociales
2019. Varia. En ligne

Article disponible à l'adresse suivante

<https://ojs.uclouvain.be/index.php/emulations/article/view/lejeune>

Pour citer cet article

Guillaume Lejeune, « La dimension ethnique dans le travail des chauffeurs de taxi parisiens. Sociabilité, pratiques et organisation du travail quotidien », *Émulations*, en ligne. Mise en ligne le 8 février 2019.
DOI : 10.14428/emulations.varia.022

Distribution électronique : Université catholique de Louvain (Belgique) : ojs.uclouvain.be

© Cet article est mis à disposition selon les termes de la Licence *Creative Commons Attribution, Pas d'Utilisation Commerciale 4.0 International*. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Éditeur : Émulations – Revue de sciences sociales / Presses universitaires de Louvain
<https://ojs.uclouvain.be/index.php/emulations>

ISSN électronique : 1784-5734

La dimension ethnique dans le travail des chauffeurs de taxi parisiens

*Sociabilité, pratiques et organisation du travail
quotidien*

Guillaume Lejeune¹

[Résumé] Cet article présente les éléments d'une ethnographie du travail des chauffeurs de taxis parisiens menée pendant les moments d'attente au sein d'un espace rassemblant plusieurs groupes. Ce faisant, nous proposons une lecture des rapports « ethniques » qu'ils entretiennent à travers leur sociabilité quotidienne et les engagements professionnels qui peuvent s'insinuer dans ces relations. Nous prenons ensuite l'exemple de deux trajectoires de chauffeurs afin d'illustrer à partir de cas concrets l'imbrication de différentes dimensions du travail en suivant le fil de leurs trajectoires professionnelles et sociales.

Mots clés : migration, sociabilité, attente, ethnique, groupe, trajectoire sociale, taxi.

[Abstract] This article offers some ethnographic insights on the work of taxi drivers in Paris during waiting times in a space where several groups are gathered. In doing so, we suggest a reading of the "ethnic" relationships that they maintain through their everyday sociability and the professional commitments that can find their way into these relationships. We take the example of two trajectories to illustrate from cases studies the imbrication of the different dimensions at work, following the thread of their professional and social trajectories.

Keywords: migration, sociability, waiting time, ethnic, group, social trajectory, taxi.

¹ Doctorant en sociologie à l'Université Paris Descartes, Centre d'étude sur les liens sociaux (CERLIS/UMR 8070).

Introduction

Du travail des chauffeurs de taxi, nous ne voyons le plus souvent que la part du transport des passagers, or leurs journées sont également employées à attendre en station. En effet, l'attente occupe plus de la moitié de leur temps de service (6-t, 2016)². Bien qu'elle constitue un moment plutôt subi que choisi par les travailleurs, son étude révèle l'existence de pratiques de sociabilité entre gens de métier propice à l'observation ethnographique. À partir de l'analyse des « coulisses » de cette activité définie ici comme le temps entre deux transports de client-e-s (Goffman, 1973 ; Pruvost, 2008), nous proposons d'étudier les formes que prennent les relations quotidiennes entre chauffeurs de taxis parisiens rassemblés dans un des plus grands espaces d'attente de leur zone de circulation. Consacré à la desserte d'un aéroport de Paris, celui-ci peut accueillir jusqu'à mille taxis simultanément. Au sein de cette station, les chauffeurs forment des petits groupes dont la particularité est de se rassembler autour d'une nationalité particulière : des « Portugais », des « Haïtiens », des « Congolais », des « Algériens », des « Cambodgiens » et des « Vietnamiens » – pour n'en citer que quelques-uns – se réunissent régulièrement à divers endroits du parking (café ou abri par exemple). À cette occasion, beaucoup d'entre eux emploient leur langue natale, ce qui a pour effet de limiter la conversation entre chaque groupe. 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 par ces travailleurs plongés ponctuellement dans ce décor au cours de leurs journées de travail, qu'ils soient habitués ou non à fréquenter cet espace d'attente. Dans les propos recueillis, les « Cambodgiens » deviennent alors indistinctement des « Asiatiques », les « Algériens » des « Maghrébins », et les « Haïtiens » des « Noirs » dont la sociabilité, perçue comme fermée autour de critères « ethno-raciaux », serait l'expression même d'un « communautarisme » ambiant³.

Cette situation n'est pas nouvelle et fait écho à l'histoire particulière de ce secteur. Métier alimenté depuis le début du XX^e siècle par des groupes de migrants, telle la figure des « Russes blancs » des années vingt (Menagaldo, 1998 ; Zalc, 2010), chauffeur de

² Constat effectué par le cabinet d'étude 6-t auprès d'un échantillon de mille chauffeurs parisiens (ils évaluent jusqu'à deux tiers la part d'attente quotidienne dans la journée) ainsi que par l'accompagnement de plusieurs chauffeurs à bord de leurs taxis. Cette attente diffère cependant en fonction des statuts et des manières de travailler (l'attente est plus élevée lorsque les chauffeurs fréquentent une station par exemple).

³ Beaucoup de chauffeurs enquêtés insistent sur le « communautarisme » qui pèse sur les relations entre chauffeurs 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, par exemple l'espace de prière musulman ou l'emploi du créole par les chauffeurs haïtiens.

taxi est une activité où coexistent plusieurs nationalités dont certains représentants ont acquis des positions privilégiées. Par exemple, tels les « petits chefs » portugais décrits par Nicolas Jounin dans son enquête sur le bâtiment (Jounin, 2008), 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 années (G-t, 2017). 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 soixante (Laffont, 1974). 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 1995⁴. Il en résulte qu'indépendamment de l'ancienneté individuelle de chaque membre, certains groupes sont plus ou moins « établis » en fonction de leur nationalité.

Encadré 1. Les statuts d'activité des chauffeurs de taxi

On dénombre environ dix-huit mille taxis parisiens en circulation en 2018⁵. On peut distinguer quatre statuts principaux répartis entre d'une part les titulaires de l'ADS – Autorisation de stationnement, aussi appelée licence professionnelle – également propriétaires du taxi, c'est-à-dire les artisans, au nombre d'environ neuf mille dans la capitale, et d'autre part les non-titulaires de l'ADS, répartis entre les locataires, les actionnaires-coopérateurs et les salariés. Les chauffeurs artisans payent la titularisation selon un prix variable, la licence ayant atteint 240 000 euros en 2014 avant de redescendre à 130 000 euros en 2017. Les locataires, ou locataires-gérants, sont des chauffeurs louant leur véhicule à des entreprises propriétaires d'une flotte de taxis pour environ cent-dix à cent-trente euros par jour. Ils sont plus de sept mille. Le nombre d'actionnaires-coopérateurs s'élève à mille deux cents, ces derniers étant regroupés en coopératives afin de louer un taxi à une entreprise dans laquelle ils détiennent une part sociale. Enfin, les salariés, environ mille à Paris, constituent une condition particulière proche d'un travail à la tâche puisqu'ils touchent vingt-cinq à trente pour cent de leur chiffre d'affaires journalier. Le principal enjeu pour faire carrière dans ce métier

⁴ Année de légalisation de la vente d'ADS.

⁵ Le nombre de taxis en circulation est de 17 924, ce qui équivaut au nombre de licences délivrées par la Préfecture de Police. Cependant, certains véhicules servent au « doublage » c'est-à-dire que deux chauffeurs se relaient au volant. Il y a donc une variation possible du nombre de chauffeurs par rapport au nombre de véhicules taxis. Source : *Préfecture de Police*, en ligne, consulté le 05/01/2018. URL : <https://www.prefecturedepolice.interieur.gouv.fr/Demarches/Professionnel/Transports/Taxis-parisiens>.

est donc de passer la barrière de la titularisation en devenant artisan, notamment pour les locataires qui n'envisagent souvent que de manière temporaire leur cadre d'activité.

Pendant longtemps, l'étude des travailleurs/euses immigré-e-s s'est focalisée sur leur(s) condition(s) salariale(s). La sociologie du travail a en effet montré l'existence dans plusieurs secteurs d'une « gestion discriminatoire de la main-d'œuvre » (Jounin, 2008 : 114) soulignant l'assignation à des postes à l'écart des possibilités de promotion⁶. L'étude des petits indépendants a ainsi constitué un cas à part au regard de ces processus. Minoritaires parmi les actifs, ils ne constituent pas non plus un ensemble homogène. Ils sont notamment difficiles à situer au sein de l'espace social (Mazaud, 2013 ; Zarca, 1986) bien que la prise en compte de leur patrimoine permette en partie de les différencier entre eux (Bessière, Gollac, 2014 ; Gros, 2014). De plus, les processus d'assignation ethno-raciaux liés à la présence d'une hiérarchie sont peu observables chez des travailleurs dont la plus grande fierté est de « ne pas avoir un patron sur le dos » selon l'expression couramment utilisée par les enquêtés. L'attrait pour l'indépendance peut être également associé à la volonté d'échapper aux discriminations vécues dans le monde salarial. Il en résulte que si la subordination est une manière privilégiée d'observer des processus de racialisation par le haut, l'observation de ces rapports au sein du non-salariat ouvre l'accès à l'horizontalité des liens entre pairs de métier⁷.

À partir de l'observation quotidienne des chauffeurs de taxis parisiens, nous avons étudié les liens de sociabilité entre « groupes ethniques » 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). Ces formes de sociabilité sont organisées autour d'une identification « ethno-raciale » qui ne se donne pas à voir si facilement. En effet, le métier de chauffeur de taxi semble *a priori* individuel : sur le plan du statut, chacun constitue une « petite entreprise » (Abdelnour, 2017) et sur le plan du contenu du travail, la conduite est solitaire. Pourtant, les moments d'attente sont bien l'occasion de s'inscrire dans un ensemble de pratiques et d'interactions entre collègues ayant pour fonctions celles des « coulisses »,

⁶ L'exemple le plus célèbre est celui des travailleurs migrants employés sur les chaînes de montage dans l'industrie et dont la condition était souvent celle « d'O.S. à vie » selon l'expression d'Abdelmalek Sayad (Sayad, 1999), c'est-à-dire de travailleur du bas de l'échelle sans possibilité d'évolution professionnelle.

⁷ Le cadre d'analyse de cet article est focalisé sur les groupes d'hommes au sein de ce métier où les critères ethno-raciaux prévalent. L'observation nous montre cependant que chez les enquêtées femmes, ce cadre a tendance à moins délimiter les liens sociaux entre conductrices. Dans un métier composé à 97 % d'hommes (source : entretien avec la représentante du bureau des taxis de la Préfecture de Police en 2017, d'après leur base de données), les systèmes d'entraide chez les conductrices constituent aussi une frontière face aux collègues masculins.

c'est-à-dire un relâchement prononcé du langage et de la tenue des chauffeurs par rapport à la scène du travail devant la clientèle, permettant de se décharger des tensions accumulées au cours de la journée liées à la conduite et aux situations de services rencontrées. De plus, derrière la constitution de ces groupes se dissimule aussi une organisation collective des transports peu formalisée, aux « marges du travail » (Calderon, Demailly, Muller, 2016). C'est du moins le sens que nous donnons au caractère informel de certaines tâches telles que la mise en commun de courses réservées ou la répartition des déplacements entre collègues d'un même groupe. Bien que cela soit légal, voire déclaré à l'administration, les véritables règles de fonctionnement ne sont connues que de quelques initiés. De surcroît, en faire la publicité entacherait l'éthique du métier et son image auprès du public. Ces activités constituent donc des façons de travailler et de s'organiser tout juste tolérées entre gens de métier, tout en reproduisant des logiques de non-formalisation du travail souvent omniprésentes chez les indépendants⁸.

Nous proposons dans un premier temps d'éclairer les formes que prennent les sociabilités en interrogeant leur caractère « ethnique ». Nous verrons ensuite comment une socialisation à des manières particulières de travailler peut se développer en ajoutant une dimension économique à cette sociabilité, en particulier avec l'exemple des « Compagnies ». Enfin, nous présenterons deux trajectoires de chauffeurs qui s'inscrivent au sein de ces entreprises collectives, mettant en évidence le caractère souple et non mécanique des ressources de type « ethniques » dans les groupes réunis par l'attente.

Encadré 2. Méthodologie de la recherche

Cette enquête a été réalisée principalement de 2013 à 2016 sur plusieurs sites avec pour but de comprendre et de caractériser les conditions de travail de ce « petit métier » des transports (Champy, 2009). Tout d'abord, nous avons effectué une ethnographie d'un espace d'attente à distance de la capitale dont nous livrons ici certaines des observations faites entre cinq heures du matin et environ quinze heures de l'après-midi. L'insertion sur place était initialement conçue comme moyen de mener des entretiens, les chauffeurs étant difficiles à approcher autrement du fait de déplacements répétés et imprévisibles. En participant à certaines activités menées pendant l'attente, il a ensuite été possible de se mêler aux groupes d'interconnaissances, certains « alliés » (Weber, 1989) nous ayant présenté et permis de suivre une partie des interactions en français (nous ne comprenions pas l'ensemble des discussions menées dans une autre langue). Cette première immersion a nécessité plusieurs mois de présence parmi eux à cette station. À ce premier temps de l'enquête a succédé la possibilité de monter à bord des taxis pour accompagner plusieurs chauffeurs et ainsi

⁸ Nous pensons notamment aux pratiques de sous-déclaration des revenus ou d'arrangements tacites sur les conditions de travail qui produisent des écarts entre situation réelle et déclarée auprès des administrations (Abdelnour, 2017).

réaliser un tour d'horizon plus complet de leurs journées de travail auprès de dix d'entre eux sur des périodes allant d'une semaine à dix jours. Enfin, l'arrivée soudaine d'une concurrence à côté du métier symbolisée par l'entreprise *Uber*⁹ nous a permis d'établir un panorama des différentes mobilisations sociales et d'analyser les transformations du métier sans négliger son incidence sur les trajectoires de plusieurs enquêté·e·s. Nous nous appuyons également sur des données qualitatives issues d'un « questionnaire ethnographique » (Soutrenon, 2005) de cent cinquante exemplaires distribués en station ainsi que sur la base de données d'une enquête menée par le cabinet 6-t auprès d'une population de mille chauffeurs de taxis parisiens portant sur leurs conditions de travail (6-t, 2016).

1. Les relations ethniques entre des chauffeurs réunis par l'attente

L'ethnographie d'une grande station de taxis parisiens nous permet de constater que la sociabilité entre chauffeurs est structurée par des affinités liées aux parcours migratoires au sein d'une proportion importante de petits groupes réunis temporairement par l'attente. Après avoir dégagé des indices des frontières ethno-raciales qui les délimitent, nous nous intéressons à la question de la densité des liens noués à l'intérieur de ces groupes, en ajoutant à l'observation de la sociabilité celle des dimensions économiques qui peuvent s'y inviter.

1.1. L'enracinement de la dimension ethnique dans la sociabilité quotidienne

Les chauffeurs 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 « nuitoux »). L'enquête a révélé combien, par-delà ces premiers éléments d'auto-identification, les critères dits ethno-raciaux jouent également un rôle important en particulier dans la sociabilité quotidienne. En partageant les mêmes horaires de travail, plusieurs chauffeurs établissent une routine de fréquentation de cet espace d'attente par exemple en y commençant systématiquement leur journée de travail avant d'aller « sur Paris ». Plusieurs petits groupes se constituent ensuite autour de certains passe-temps communs. Le terrain observé – une zone d'attente des taxis à proximité d'un aéroport parisien – laisse effectivement apparaître plusieurs types d'occupations. Les

⁹ C'est en effet à partir l'année 2013 que l'entreprise de plateforme *Uber*, travaillant avec des chauffeurs auto-entrepreneurs inscrits sous le statut de VTC (véhicule de tourisme avec chauffeur) commence à se développer considérablement. Cela a pour conséquence principale de réduire les revenus des conducteurs et d'augmenter leur temps d'attente en station.

conducteurs stationnent en moyenne deux à quatre heures consécutives avant de prendre en charge leurs clients. Durant ce temps d'attente, la plupart des chauffeurs sortent de leurs véhicules. 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 telles que la pétanque ou le ping-pong par exemple, ou encore d'activités religieuses comme le montrent les rassemblements de prières sur un petit carré de tapis dédié à la pratique. Il est également courant d'observer des moments individuels de retrait à l'intérieur du taxi pour se reposer ou pour effectuer des tâches administratives (« la paperasse ») comme leur comptabilité, ce qui permet parfois d'échanger des conseils entre gens de métier. Cette attente cumule donc les caractéristiques d'une « pause » ou, du moins, d'une relative coupure avec le transport de personnes en laissant aux chauffeurs la possibilité de se mêler à des formes de convivialités variées.

Cependant, cet enchevêtrement de pratiques laisse apparaître une séparation des chauffeurs entre groupes, fondée sur une même origine migratoire ou, de manière plus lâche, par un même sentiment d'appartenance ethno-raciale : les « Gaulois »¹⁰, comme ils se nomment eux-mêmes, côtoient ainsi les « Cambodgiens », les « Portugais », les « Haïtiens », etc. au cours des parties de pétanque, ou bien se retranchent en groupes de discussion dans les cafés autour du parking. La sociabilité est délimitée de plusieurs manières et s'organise manifestement autour de la question migratoire. Il s'agit notamment des « dispositions » (Lahire, 2001 : 92) héritées de la socialisation primaire dans un autre pays, par exemple le fait de partager une langue commune comme le font les chauffeurs haïtiens lorsqu'ils s'expriment en créole. Par ailleurs, le travail s'encadre dans un ensemble de discussions 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).

Enfin, 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 groupe de nationalités se joue autour de la familiarité par rapport au lieu d'origine et à une culture spécifique (une langue parlée, un « folklore » localisé)

¹⁰ Il s'agit d'une catégorie indigène qui désigne les chauffeurs « 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 chauffeurs au rang d'« étrangers » (allochtones). Voir notamment le cas de Jacques présenté à la fin de l'article.

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 chauffeur·e·s portugais·e·s, tandis que les 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 organisé¹¹. 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 pays¹². Plusieurs des chauffeurs présents ignorant cette distinction les regroupent sous le terme d'« Asiatiques » ou de « Chinois ». Face aux barrières de sorties, un autre café accueille des chauffeurs occasionnellement de passage et quelques groupes d'habités 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 café¹³.

L'existence de groupes de sociabilité structurés autour du partage d'une culture commune n'empêche pas une interconnaissance élargie entre collègues. 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 passagers. L'interconnaissance sur ce terrain d'enquête ne se constitue pas seulement sur la base des processus d'assignation ethno-

¹¹ 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 » puis ajoute « si on gagne, vous rentrez chez vous ! ». L'énonçant sur le ton de la plaisanterie, la partie continue sans tensions particulières.

¹² Outre la proximité des deux pays, certains chauffeurs mentionnent en entretien la guerre ayant opposé Vietnamiens et Cambodgiens en 1978.

¹³ 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.

raciale qui y sont à l'œuvre, mais également par une proximité dans les habitudes de fréquentation de 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.

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 large place aux affinités ethno-raciales. Ces sociabilités ethniques ne doivent pas non plus être durcies : une certaine porosité entre les frontières des groupes existe. Cependant, elles 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.

1.2. Des liens de sociabilité consolidés par les dimensions économiques du travail

Certains systèmes de solidarité contribuent à délimiter le groupe autour d'une socialisation migratoire ainsi que des enjeux économiques et professionnels forts (l'accès à l'artisanat). C'est le cas de la « tontine » par exemple, notamment employée dans les groupes des « Haïtiens », des « Malgaches » ou des « Vietnamiens ». Ce système consiste en une « caisse communautaire » (Semin, 2007) 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 commerce (Nicholls, 2012) 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 à l'absence de capital social auprès des petits patrons, comme nous le relevons dans l'introduction, en organisant l'ascension professionnelle de quelques-uns de ses membres. 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 chauffeurs locataires en quête d'installation.

Le cas des « Compagnies »¹⁴ permet également de comprendre comment les relations de travail entre collègues sont emprunts d'une dimension économique. Cette forme de mutualisation des ressources structure en arrière-plan la sociabilité quotidienne de plusieurs groupes de chauffeurs. Il s'agit d'entreprises de réservation de courses

¹⁴ Nous avons anonymisé le nom de ces entreprises en les réunissant sous ce terme que les chauffeurs emploient pour les désigner. À noter que les détracteurs à un tel système les nomment plutôt les « radios-magouilles ».

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. 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 à destination des aéroports. Il s'agit d'une forme parmi d'autres de répartition des courses : certains chauffeurs d'autres groupes s'organisent en « réseaux » de collègues et s'appellent simplement par téléphone pour se répartir les courses lorsqu'ils travaillent de manières privilégiées avec un établissement ou une entreprise¹⁵. L'affiliation aux « Compagnies » s'inscrit essentiellement au sein d'une parenté étendue ou d'une « filière migratoire » (Zalc, 2010) 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 chauffeurs 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 chauffeurs 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, réduisant l'autonomie des chauffeurs. 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.

2. L'exemple de la trajectoire sociale de deux chauffeurs

Nous allons maintenant nous intéresser de plus près aux trajectoires de deux chauffeurs, trajectoires particulières au regard des conditions qui viennent d'être énoncées. 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 Christophe, un chauffeur d'origine

¹⁵ Cela a été observé dans quelques petits groupes de « Portugais » ou de « Gaulois » par exemple.

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.

2.1. Christophe, un chauffeur d'origine cambodgienne à distance de ses compatriotes

2.1.1 Une trajectoire sociale clivée entre deux milieux

Christophe a fui le Cambodge avec sa fratrie lorsqu'il avait quatre ans, en 1978. Originaire d'une « famille de notables »¹⁶, 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 « clivé » (Bourdieu, 1997 : 79) 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'adoption¹⁷, tandis que plusieurs membres de sa famille cambodgienne exercent dans ce métier (un oncle, un frère, plusieurs neveux et cousins)¹⁸. Ayant un

¹⁶ Son père est « notable de la ville » d'origine paysanne et sa mère issue d'une « famille de riches commerçants chinois ».

¹⁷ 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 Christophe 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 ».

¹⁸ Le fait d'avoir un parent proche ou éloigné dans le métier est une des raisons récurrentes qui joue dans l'orientation vers le secteur du taxi, comme en témoignent fréquemment les

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 Fongecif¹⁹. Il décide ensuite 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 chauffeur²⁰. Christophe se lance dans ce métier en 2009 directement en tant qu'artisan. Après cinq ans d'exercice, il revend 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, une position intermédiaire entre la location et l'artisanat²¹.

Christophe 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 métier (Bourdieu, 1980 ; Nicholls, 2012). 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 au fil de son existence trouvent un exutoire 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.

2.1.2 Un chauffeur mobilisant ponctuellement son capital social

Christophe 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

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.

¹⁹ Organisme aidant les salarié-e-s à une reconversion par la formation.

²⁰ 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.

²¹ Il est propriétaire d'une action de la coopérative de taxi tout en louant son véhicule taxi auprès de l'entreprise.

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, Christophe 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 ».

Christophe : 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".

Chercheur : Ça se fait vraiment sur le critère ethnique ?

Christophe : 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.

Chercheur : [...] Mais qu'est-ce qui garantit que les gens sont fiables ?

Christophe : ... On se connaît. Y'a quand même plus de solidarité entre communautés. 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 », Christophe révèle la trame des relations entre chauffeurs dans la participation à l'organisation collective des courses liées au groupe des « Cambodgiens ». Il souligne la méfiance partagée que peuvent se prêter des collègues qui sont aussi des concurrents dans l'accès aux client-e-s. Par sa position d'« asiatique », Christophe s'estime plus proche des critères de professionnalisme, notamment en valorisant le « sérieux » propre à son groupe ethnique en excluant les « Africains » et les « Arabes » de ces mêmes représentations, alors même qu'il reconnaît que la fiabilité

s'établit grâce à l'entre-soi. 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 Christophe 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, Christophe 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 se peut se passer d'une analyse de la trajectoire sociale vécue comme un déclassement relatif par Christophe vis-à-vis de son milieu d'adoption.

2.2. Jacques, un « Gaulois » inséré dans une « compagnie » asiatique

Jacques illustre un cas « inverse » par rapport à Christophe au regard de la question migratoire. En effet, celui-ci n'a pas connu de mobilité internationale, ce qui ne l'empêche pas d'être affilié à une « Compagnie ». D'un côté, il entretient des liens de sociabilité au sein du groupe des « Gaulois », une catégorie désignant chez les enquêtés les chauffeurs blancs d'origine métropolitaine et plutôt des anciens du travail. De l'autre, il s'occupe de la gestion des courses pourvues par quelques hôtels. Ce cas permet ainsi de nuancer l'imperméabilité des frontières ethno-raciales qui structurent la sociabilité au travail.

2.2.1 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 prend dès 1995 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 jour²², 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-e-s réside dans sa trajectoire conjugale. Jacques s'est en effet mis en couple dès son arrivée

²² De quatre heures du matin à seize heures le plus souvent.

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 chauffeurs 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 Christophe, car elle survient bien après l'inscription auprès d'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.

2.2.2 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 chauffeurs. Les premiers « inscrits » sur la liste, 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 véritable « tournant de l'existence » dans sa trajectoire professionnelle (Hughes, 1996). En effet, après avoir « tenu la liste » à la radio auprès d'un très grand nombre de chauffeurs 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 officielles²³. 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 en 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 singuliers » de ce monde professionnel (Lahire, 2013). Attachés à une communauté de chauffeurs, Jacques et Christophe 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 chauffeurs de taxi parisiens de composer avec l'imprévisibilité des courses à venir tout au long de leurs journées de travail, 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 chauffeurs en intensifiant les liens que ces derniers ont pu développer à travers la sociabilité quotidienne des espaces d'attente.

Conclusion

En focalisant cet article sur les conditions d'organisation du travail de chauffeur de taxi, nous avons souligné les fonctions des relations ethnicisées entre petits groupes dans la sociabilité quotidienne. Ce faisant, leurs relations quotidiennes s'encastrent dans des aspects collectifs du travail d'organisation des chauffeurs. En effet, les collègues entretiennent un ensemble de pratiques professionnelles. Ils 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 ethno-racialisantes.

En outre, ces pratiques se combinent à des trajectoires sociales variées et des usages différents. Les « Compagnies » dont nous prenons l'exemple constituent une activité

²³ En effet, 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.

occasionnelle, comme c'est le cas pour Christophe, 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 Christophe 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.

Dans le secteur du taxi, deux usages au moins sont faits des origines ethniques : elles sont constitutives de groupes de sociabilité sur la base d'une socialisation spécifique en lien avec une trajectoire migratoire, et contribuent à initier à des pratiques discrètes entre chauffeurs. Elles structurent ainsi les frontières du groupe en « ethnicisant » les rapports sociaux et les manières de travailler. C'est au cours des nombreux moments d'attente dans la journée de travail que la dimension ethnique se laisse voir dans les rapports entre chauffeurs. Cependant, cette sociabilité à dominante ethno-raciale ne dépend pas forcément d'une activité où l'attente est structurante, comme chez les taxis ou les militaires par exemple (Thura, 2014). La « référence aux identités extérieures » (Hatzfeld, 2002 : 4) au travail se retrouve également dans les interstices d'un temps libre dans des secteurs divers où l'autonomie peut être très réduite, notamment chez les ouvrier·e·s de l'industrie (Linhart, 1978 ; Hatzfeld, 2002 ; Beaud, Pialoux, 2009). La morphologie de ce groupe social ne doit donc pas nous enfermer dans les spécificités de ce travail, mais nous permettre de retrouver les traits saillants de représentations qui traversent la société française dans son ensemble.

Bibliographie

- 6-T-BUREAU DE RECHERCHE (2016), *Les conditions de travail des taxis parisiens*. En ligne, consulté le 16 avril 2018. URL : <http://6t.fr/conditions---de---travail---taxis---parisiens/>.
- 6-T-BUREAU DE RECHERCHE (2017), *Le prix de la licence de taxi se stabilise à Paris : signe d'une maturité du marché ?* En Ligne, consulté le 17 mars 2018. URL : <https://6-t.co/prix-de-licence-de-taxi-se-stabilise-a-paris-signe-dune-maturite-marche/>.
- ABDELNOUR S. (2017), *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs de l'utopie à la réalité*, Paris, PUF.
- BARTH F. (1995 [1969]), « Les groupes ethniques et leurs frontières », P. POUTIGNAT, J. STREIFF-FEINARD (dir.), *Théories de l'ethnicité*, Paris, PUF, p. 203-249.
- BEAUD S., PIALOUX M. (2009 [2006]), « Racisme ouvrier ou mépris de classe ? Retour sur une enquête de terrain », in D. FASSIN, E. FASSIN (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte, p. 80-98.
- BESSIERE C., GOLLAC S. (2014), « Travailleurs indépendants », *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 537-550.

- BOURDIEU P. (1980), « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, p. 2-3.
- BOURDIEU P. (1997), *Méditations pascaliennes*, Paris, Le Seuil.
- CALDERON J.-A., DEMAÏLLY L., MULLER S. (coord.) (2016), *Aux marges du travail*, Toulouse, Octarès Éditions.
- CHAMPY F. (2009), *La sociologie des professions*, Paris, PUF.
- GOFFMAN E. (1973, [1959]), *La mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, Paris, Éditions de Minuit.
- GROS J. (2014), « Les bûcherons-tâcherons, des travailleurs restés à l'écart du salariat », *La nouvelle revue du travail*, vol. 5. En ligne, consulté le 5 septembre 2017. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/1875>.
- HATZFELD N. (2002), « La pause casse-croûte », *Terrain*, n° 39. En ligne, consulté le 16 février 2018. URL : <http://journals.openedition.org/terrain/1415>.
- HUGUES E. C. (1996 [1971]), *Le regard sociologique*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- JOUNIN C. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- LAFONT H. (1974), *Le coût humain du travail des conducteurs de taxi salariés de Paris*, thèse de doctorat, Paris, Université Panthéon-Sorbonne.
- LAHIRE B. (2013), *Dans les plis singuliers du social. Individus, institutions, socialisations*, Paris, La Découverte.
- LAHIRE B. (2001), *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Paris, Fayard.
- LINHART R. (1978), *L'établi*, Paris, Les Éditions de Minuit.
- MAZAUD C. (2013), *L'artisanat français, entre métier et entreprise*, Rennes, PUR.
- MENEGALDO H. (1998), « Un lieu mobile : le taxi, entre mythe et réalité », in H. MENAGALDO, *Les Russes à Paris, 1919-1939*, Paris, Autrement, p. 155-176.
- NICHOLLS A. (2012), « Capital social ethnique et entrepreneuriat. Le cas des commerçants chinois de Paris, Bruxelles et Montréal », *Sociologie*, vol. 3, p. 395-411.
- PRUVOST G. (2008), « Ordre et désordre dans les coulisses d'une profession. L'exemple de la police nationale », *Sociétés contemporaines*, vol. 4, n° 72, p. 81-101.
- SAYAD A. (1999), *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Paris, Éditions du Seuil.
- SEMIN J. (2007), « L'argent, la famille, les amies : ethnographie contemporaine des tonines africaines en contexte migratoire », *Civilisations*, n° 56, p. 183-199.

- SOUTRENON E. (2005), « Le “questionnaire ethnographique”. Réflexions sur une pratique de terrain », *Genèses*, vol. 3, n° 60, p. 121-137.
- THURA M. 2014, « Dépêchez-vous d’attendre ! Travail militaire et socialisation au combat », *Terrain*, n° 63, p. 54-71.
- WEBER F. (1989), *Le travail à côté: étude d’ethnographie ouvrière*, Paris, Éditions de l’EHESS.
- WIMMER A. (2013), *Ethnic Boundary Making: Institutions, Power, Networks*, Oxford, Oxford University Press.
- ZALC C. (2010), *Melting shops. Une histoire des commerçants étrangers en France*, Paris, Perrin.
- ZARCA B. (1986), *L’artisanat français, du métier traditionnel au groupe social*, Paris, Economica.