

# Travail et Emploi

N° 166-167 – 2021

## Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions ?

*coordonné par Camille Peugny et Géraldine Rieucou*

### La pénibilité au travail dans les professions de l'économie verte

*Nathalie Havet, Caroline Bayart, Alexis Penot*

### Gestion des déchets, recyclage et qualité de l'emploi

*Olivier Baguelin, Jean De Beir, Sylvain Sourisseau*

### Quelle professionnalisation dans le réemploi des déchets ?

*Sylvain Celle*

### Des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique

*Jean-Baptiste Paranthoën*

### L'engagement au travail de petit-es producteur-rices biologiques

*Agathe Lelièvre*

### Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides

*Agossè Nadège Degbello, Jacqueline Candau, Ludovic Ginelli*

### Le conflit éthique environnemental au travail

*Thomas Coutrot*

### Refuser de travailler pour les entreprises polluantes

*Gauthier Delozière, Yann Le Lann,  
Anaëlle Solnon, Hugo Touzet*



# Travail et Emploi

N° 166-167 – 2021

Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion

Direction de l'animation de la recherche,  
des études et des statistiques



# Sommaire

N° 166-167 – 2021

## Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions ?

### INTRODUCTION

#### Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions ?

*Camille Peugny, Géraldine Rieucou* ..... 5

### ARTICLES

#### La pénibilité au travail dans les professions de l'économie verte

Les enseignements des enquêtes *Sumer* 2010-2017

*Nathalie Havet, Caroline Bayart, Alexis Penot* ..... 19

#### Gestion des déchets, recyclage et qualité de l'emploi

*Olivier Baguelin, Jean De Beir, Sylvain Sourisseau* ..... 47

#### Quelle professionnalisation dans le réemploi des déchets ?

Les enseignements paradoxaux d'une ressourcerie en autogestion

*Sylvain Celle* ..... 75

#### Des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique

Ethnographie d'une formation

*Jean-Baptiste Paranthoën* ..... 103

#### L'engagement au travail de petit·es producteur·rices biologiques

(Ré)ajuster les pratiques de *care* au quotidien

*Agathe Lelièvre* ..... 131

#### Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides

*Agossè Nadège Degbelo, Jacqueline Candau, Ludovic Ginelli* ..... 155

**Le conflit éthique environnemental au travail**  
Une première analyse empirique à partir de l'enquête  
*Conditions de travail 2019*

*Thomas Coutrot* ..... 183

**Refuser de travailler pour les entreprises polluantes**  
La conscience écologique des étudiant-es de l'élite scolaire  
face à leurs valeurs du travail

*Gauthier Delozière, Yann Le Lann, Anaëlle Solnon, Hugo Touzet* .... 207

**RÉSUMÉS** ..... 235

**ABSTRACTS** ..... 239

# Introduction

## Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions ?

Camille Peugny\*, Géraldine Rieucou\*\*

Les conséquences du développement industriel et des modes de vie contemporains sur le climat, la biodiversité ou la santé sont clairement établies aujourd'hui. Les effets d'un dérèglement climatique de plus en plus perceptible semblent quant à eux participer à la prise de conscience de l'opinion publique et du personnel politique de l'urgence à transformer profondément les modes de production, de consommation et d'échanges. Les travaux des historiennes et des historiens soulignent l'ancienneté des débats sur la dépendance des économies développées aux énergies fossiles et sur les énergies alternatives (JARRIGE, VRIGNON, 2020) et décrivent celle des résistances et des contestations du consumérisme et du productivisme (PESSIS *et al.*, 2013). Ces analyses réflexives sur l'histoire économique et sociale de ces dernières décennies, de même que les travaux précurseurs de René PASSET (1979) sur l'économie et le vivant, s'inscrivent aujourd'hui dans un programme plus large invitant l'ensemble des sciences sociales à décrypter le fonctionnement des économies et des sociétés en tenant compte de leurs interactions avec les écosystèmes, et à rechercher des solutions pour diminuer drastiquement la pression sur les ressources naturelles, limiter le réchauffement climatique et y faire face. Comment l'emploi et le travail accompagnent-ils et sont-ils affectés par la « transition écologique, économique et sociale », catégorie d'analyse et d'action publique qui renvoie aux transformations nécessaires pour mettre en œuvre des modes de vie et de production luttant conjointement contre le réchauffement climatique et les inégalités économiques et sociales (ADEME, 2021) ? Avec ce double numéro, la revue *Travail et Emploi* entend participer à cette production de connaissances.

L'anticipation et le développement des formations et des emplois « constituent le socle d'une transition juste et inclusive » pour le Bureau international du travail (BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL [BIT], 2019, p. 3). En France, le plan de relance engagé en novembre 2020 entend « obtenir des résultats en matière de décarbonation,

---

\* Laboratoire Printemps (Université Paris-Saclay/UVSQ, CNRS) ; camille.peugny@uvsq.fr.

\*\* CRIISEA (Centre de recherches sur l'industrie, les institutions et les systèmes économiques d'Amiens), Université Picardie Jules Verne, et Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) ; geraldine.rieucou@u-picardie.fr.

de reconquête industrielle, de renforcement des compétences et des qualifications sur l'ensemble du territoire<sup>1</sup> », tandis que le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) ambitionne d'accompagner les transformations des emplois et des qualifications à l'aune de la transition écologique. Malgré cette mise à l'agenda politique, les liens multiples et complexes entre les enjeux environnementaux et ceux relatifs à l'emploi et au travail sont mal connus<sup>2</sup>. De fait, si les entreprises sont invitées à améliorer leurs pratiques en matière de transition écologique au travers de leurs démarches dites de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), des synthèses récentes ont montré que les actions des services de ressources humaines, notamment en matière de formation des salarié·es, ont peu évolué (SULZER, 2022), alors même que les syndicats de salarié·es et les partenaires sociaux en général sont de plus en plus attentifs à ces questions.

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous proposons dans cette introduction des lignes de réflexion qui abordent des questionnements centraux pour l'analyse des transformations de l'emploi et du travail à l'heure des transitions écologique, économique et sociale. Nous présentons ensuite les huit articles de ce double numéro ; chacun apporte des éclairages et des enseignements sur ces questionnements.

## Intérêt et limites de la quantification des métiers et des emplois de l'économie verte

La plupart des études et des observations s'accordent sur le fait que la transition écologique et énergétique engendre créations et destructions d'emplois, dans des proportions complexes à évaluer (QUIRION, 2022). Elle suppose des reconversions et formations professionnelles d'envergure, et transforme les emplois et les métiers existants (GALGÓCZI, 2012 ; BABET, MARGONTIER, 2017 ; PARISOT, 2019 ; ADEME, IN NUMERI, 2020 ; DROUILLEAU-GAY, LEGARDEZ, 2020 ; ONEMEV, 2020 ; ADEME, 2021 ; BARASZ *et al.*, 2022).

Comment quantifier ces phénomènes et mesurer leurs évolutions ? Pour évaluer les emplois de « l'économie verte », l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev) développe une approche par éco-activité<sup>3</sup> et une approche

---

1. Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique : <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance>, consulté le 24 janvier 2023.

2. Voir le cycle de cinq webconférences sur l'emploi, les compétences et la transition écologique, organisées conjointement par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev), France Stratégie et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) à l'automne 2020 : <https://www.cereq.fr/assister-en-replay-la-webconference-transition-ecologique-et-competences>, consulté le 24 janvier 2023. Pour une présentation synthétique des conférences et des enjeux soulevés, voir aussi ADEME *et al.* (2021), ONEMEV, MARGONTIER (2021). Au sujet des enjeux en économie, voir par exemple DALY (2005) et LAURENT (2012a).

3. Les éco-activités produisent des biens ou services ayant pour finalité la protection de l'environnement ou la gestion durable des ressources, comme l'agriculture biologique, les énergies renouvelables, la gestion des déchets, etc. ; elles réuniraient 563 000 emplois directs (équivalent temps plein) en 2018, soit 2,1 % de l'emploi total (NAUROY, 2020).



par métier/profession. Dans ce deuxième cas, il s'agit de recenser, quel que soit le secteur d'activité, les emplois des professions dites « vertes », c'est-à-dire ayant une finalité environnementale (la liste est restrictive) et ceux des professions dites « verdissantes », qui évoluent pour intégrer les enjeux environnementaux, dont la liste relativement large tendrait à surestimer la prise en compte de ces enjeux (ONEMEV, 2020). Cette recension est issue des réflexions d'une pluralité d'acteurs institutionnels sur les questions de l'emploi, de la formation et de la statistique publique, et prend appui sur les catégories existantes, dont la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de 2003 (PCS). La rénovation récente de cette nomenclature a été l'occasion de mieux repérer les emplois émergents et d'établir une nouvelle liste des métiers verts à partir des libellés d'emploi<sup>4</sup> (AMOSSÉ *et al.*, 2019 ; ONEMEV, 2020).

Cette recension des métiers de l'économie verte par l'Onemev est utilisée pour exploiter un grand nombre d'enquêtes statistiques. Son premier intérêt est donc de permettre un cadrage statistique : même si les chiffres varient sensiblement selon les sources, on peut retenir que les emplois des professions vertes et verdissantes représentent aujourd'hui environ 15 % de l'emploi en France, dont une écrasante majorité relève d'un métier verdissant<sup>5</sup>. Cette liste permet par ailleurs d'apporter des éléments de réponse à un certain nombre de questionnements, comme la pénibilité des emplois de l'économie verte (article de **Nathalie Havet, Caroline Bayart et Alexis Penot** dans ce numéro), les trajectoires et l'insertion professionnelles des jeunes vers ces métiers (MAZARI, MONCEL, 2022), ou encore l'état des lieux à l'échelle d'une région (CAMORS *et al.*, 2021). Pour autant, bien qu'elle évolue et fasse l'objet d'une réflexion, la recension proposée par l'Onemev ne permet pas de saisir finement les métiers émergents, ni les transformations et recompositions susceptibles d'affecter un très grand nombre de professions, et qui se produisent sans que ces dernières disparaissent ou changent radicalement. On touche là à certaines difficultés de la mesure statistique des emplois en lien avec la transition écologique, qui ne trouvent pas forcément leur place dans les catégories et les nomenclatures existantes et qui questionnent la capacité de ces dernières à représenter les mutations en cours.

---

4. Voir page « Métiers "verts" » : <https://www.insee.fr/fr/information/6050093>, consulté le 24 janvier 2023.

5. D'après les données du recensement 2018 (Insee), 4 millions de personnes en France occupent un emploi relevant de l'économie verte, dont 140 000 (soit 0,5 % de l'emploi total) un métier « vert » et près de 3,8 millions (soit 14 % de l'emploi) un métier « verdissant » (MARGONTIER, 2021). **N. Havet et ses co-auteur·rices**, dans leur contribution à ce numéro, trouvent des proportions similaires (1,1 % des salarié·es occupant un métier vert et 14,2 % un métier verdissant en France métropolitaine) avec les données (2010 et 2017) de l'enquête *Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels* (Sumer). Le dénombrement des offres et des demandes d'emploi à Pôle emploi – avec identification des métiers verts et verdissants dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) – aboutit à un ordre de grandeur également proche : en 2020, 14,1 % des demandes d'emploi et 17,5 % des offres d'emploi déposées par les employeurs·ses auprès de Pôle emploi concernent des métiers verts ou verdissants (MARGONTIER, 2022).

## Comprendre l'émergence et les transformations des emplois et du travail, les échelles d'action et de régulation

Comment dès lors saisir l'émergence des nouveaux métiers et les transformations en cours de ceux qui existent et qui évoluent avec la transition écologique ? Comment construire des politiques d'emploi, de salaires et de formations pour accompagner les reconversions et l'émergence de nouvelles filières, porter les changements socio-techniques nécessaires aux transformations des modes de production ? Comment intégrer les préoccupations environnementales dans les activités et l'organisation du travail ?

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) travaille depuis plusieurs années sur ces questions. Dans le secteur de l'éolien *offshore* (PODEVIN, 2020), celui des déchets (BROCHIER, 2019) ou celui de la rénovation des bâtiments (FRANCES, TRICOIRE, 2016 ; AMARILLO, UGHETTO, 2020), les analyses décryptent les réagencements et les approfondissements de savoir-faire, les compétences et les formations développées. Elles mettent en lumière les problématiques propres à chaque filière et la diversité des acteurs et actrices impliqués (travailleurs et travailleuses, employeurs et employeuses, syndicats, branches professionnelles, organismes de formation, organismes certificateurs, intermédiaires du marché du travail, collectivités territoriales, etc.) et insistent sur l'importance du repérage en amont des compétences et sur le rôle de la formation pour façonner l'offre de travail et porter des changements dans le monde du travail. L'intégration des préoccupations environnementales aux processus de production – ou « écologisation » du travail et des activités (BAGHIONI, MONCEL, 2022) – peut être saisie de façon transversale : l'analyse du *Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Défis)* par Delphine BÉRAUD et ses co-auteurs (2022) montre que les normes environnementales et les formations afférentes, surtout présentes dans les secteurs de l'agroalimentaire, de la gestion des ressources environnementales, des transports et du bâtiment, ont un impact sur le contenu du travail des salarié·es, leurs responsabilités et leur autonomie, voire leurs perspectives professionnelles.

L'observation porte aussi sur les activités qui ne sont pas rendues visibles par le repérage de compétences ou de certification. L'agriculture et la construction sont des secteurs où à la fois les formations intégrant les enjeux environnementaux ont été institutionnalisées très tôt et où le travail marchand est remis en cause : le projet d'écologie politique des actrices et acteurs engagé·es dans les exploitations agricoles alternatives ou dans les chantiers participatifs d'écoconstruction promeut une activité de travail bénévole, coopérative et inventive, tournant le dos à une professionnalisation certifiée (PRUVOST, 2015 ; DEBRIL *et al.* 2016 ; article d'**Agathe Lelièvre** dans ce numéro). À ce titre, Bruno LATOUR (2017) invite à décrypter le rapport au vivant et les formes de travail et d'organisation qui en découlent dans les mouvements alternatifs, comme ceux des Zones à défendre (Zad), qui délivrent des enseignements sur les savoir-faire écologiques et innovants pour transformer les modes de vie et de production. Les entreprises alternatives du secteur de la récupération et des déchets et les recycleries de l'économie sociale et solidaire (ESS) innoveront depuis des décennies

dans les activités de réemploi, réutilisation et réparation des objets et des matières et mettent au jour des compétences invisibilisées, sans pour autant s'inscrire dans des emplois et des formations classiques (BENELLI *et al.*, 2017 ; contribution de **Sylvain Celle** à ce numéro).

Ces réflexions renvoient à celles de l'articulation entre les différentes échelles d'action, d'analyse et de régulation. Les initiatives gouvernementales pour soutenir les activités et les acteurs impliqués dans la transition écologique se sont multipliées depuis une dizaine d'années ; citons par exemple la loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, la loi climat et résilience, le plan France relance, les dispositifs de soutien aux énergies renouvelables. Même si elles sont insuffisantes – l'État français a été condamné en octobre 2021 par le tribunal administratif de Paris pour inaction climatique et certains discours laissent planer le doute sur la réelle conscientisation des enjeux au plus haut niveau de l'État<sup>6</sup> –, ces régulations institutionnelles, qu'elles soient nationales ou européennes, sont structurantes : elles soutiennent le développement de secteurs clefs par des investissements ou des subventions et réglementent les activités de travail au travers des normes techniques ou sanitaires (BÉRAUD *et al.*, 2022 ; contribution d'**Agossè Nadège Degbello, Jacqueline Candau et Ludovic Ginelli** et contribution d'**Olivier Baguelin, Jean De Beir et Sylvain Sourisseau** à ce numéro).

Pour autant, c'est à l'échelle locale ou territoriale que peuvent être vraiment saisies les transitions, au travers des interactions, débats, controverses et compromis qui accompagnent les décisions et les régulations, fussent-elles d'initiative gouvernementale (TALBOT, KIRAT, 2005 ; DOUAI, MONTALBAN, 2015 ; DEBRIL *et al.* 2016). C'est aussi à cette échelle que se déploient des expérimentations et des innovations sociales, technologiques, politiques ou organisationnelles originales pour minimiser les coûts de transport (BRUNET, RIEUCAU, 2019), économiser les énergies, développer l'agriculture biologique, utiliser des ressources dans le cadre d'une économie circulaire ou de proximité, que ces innovations et expérimentations émanent d'entreprises, de collectivités, de citoyens et citoyennes ou de modèles alternatifs (ADEME, 2021), qu'elles se déroulent au sein de Pôles territoriaux de coopération économique institués (FRAISSE, 2017) ou qu'elles relèvent de la dynamique des communs (MICHON, 2019). L'inscription territoriale semble être une clef majeure pour comprendre les transformations de l'emploi et du travail à l'heure des transitions ainsi que la gouvernance de ces transitions, et pour saisir l'émergence de métiers transversaux qui mettent en œuvre les innovations et pilotent la transition (HENRY *et al.*, 2020 ; RIEUCAU, 2022).

---

6. Le chef de l'État, Emmanuel Macron, lors de ses vœux aux Françaises et aux Français du 31 décembre 2022, s'est interrogé avec ces mots : « Qui aurait pu prédire la vague d'inflation, ainsi déclenchée ? Ou la crise climatique aux effets spectaculaires encore cet été dans notre pays ? », soulevant une vague de critiques notamment de la part des experts et des scientifiques des questions climatiques (voir par exemple l'article du journal *Le Monde* du 3 janvier 2023 : Goar M., « "Qui aurait pu prédire la crise climatique ?" : Macron accusé de "déconnexion" sur l'écologie » [en ligne], [https://www.lemonde.fr/politique/article/2023/01/03/emmanuel-macron-et-le-climat-un-discours-qui-rate-sa-cible\\_6156389\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2023/01/03/emmanuel-macron-et-le-climat-un-discours-qui-rate-sa-cible_6156389_823448.html), consulté le 24 janvier 2023).

## De la qualité « objective » des emplois aux représentations « subjectives » des travailleurs

Une autre ligne de réflexion porte sur la qualité des emplois impliqués dans la transition écologique. Un premier constat s'impose : les emplois de l'économie dite « verte » ne sont pas toujours de qualité, même s'il y a des différences selon les configurations sectorielles et organisationnelles, l'investissement et la taille des entreprises, ou la capacité des acteurs et actrices à défendre les conditions de travail ou les rémunérations (GALGÓCZI, 2012 ; BIT, 2019 ; article de **N. Havet et ses co-auteurs** et article d'**O. Baguelin et ses co-auteurs** dans ce numéro). À l'intersection du travail de récupération-recyclage des déchets (BENELLI *et al.*, 2017) et du travail associatif, les organisations de l'ESS sont en particulier questionnées dans leur capacité à produire des emplois de qualité, qui ne relèvent pas seulement de l'insertion des populations en difficulté (SEMENOWICZ, 2018) mais reposent sur une véritable professionnalisation (contribution de **S. Celle** à ce numéro). Les travaux sur la façon dont les individus réinterrogent le rapport au vivant et travaillent dans les organisations alternatives de l'agriculture ou de l'écoconstruction émettent des critiques quant aux risques du travail gratuit, d'inégalités ou de faible qualité des emplois (SAMAK, 2017 ; HÉLY, SIMONET, 2013 ; article d'**A. Lelièvre** dans ce numéro).

Des recherches ont par ailleurs souligné que les ménages ne peuvent pas tous réduire leur impact environnemental en matière de consommation quotidienne avec la même intensité (PAUTARD, 2017), de même qu'ils ne sont pas tous exposés aux pollutions ou à la précarité énergétique de la même manière (LAURENT, 2012b). D'autres ont mis en avant l'existence d'un gradient social en matière d'émissions de carbone : ce sont bien les ménages les plus riches qui polluent le plus (CHANCEL, 2022). Les données statistiques apportent en outre des éclairages sur certaines inégalités : ainsi, les emplois de l'économie verte sont majoritairement occupés par des hommes, en lien avec le poids des secteurs de l'énergie et de l'industrie, et la répartition des professions selon le niveau de diplôme est globalement comparable à celle de l'ensemble des professions (MARGONTIER, 2021). Il reste toutefois beaucoup à explorer pour savoir si la transition écologique peut se traduire par une réduction des inégalités dans le domaine du travail et de l'emploi et si une écologisation du travail ne signifiera pas des contraintes supplémentaires sur les emplois les moins qualifiés. Dit autrement, la transition sera-t-elle vraiment écologique *et* sociale ? On peut d'ores et déjà penser que cela dépendra de la capacité des actrices et acteurs économiques à investir et des actrices et acteurs syndicaux à négocier les mutations (FLANAGAN, GOODS, 2022), pour que soient reconnues les compétences, défendues les conditions de travail et les rémunérations. Cela dépendra également de la façon dont le droit du travail et les politiques de l'emploi ou de la formation accompagnent et responsabilisent les travailleurs et les travailleuses, leur permettant de choisir et d'agir (LALLEMENT, ZIMMERMANN, 2019) quel que soit le type d'organisation au sein de laquelle ils et elles travaillent.

Les questions environnementales viennent-elles par ailleurs remodeler les débats et les positionnements sur l'éthique et les valeurs du travail ? En la matière, la société française, à l'instar des autres sociétés occidentales, semble traversée par deux évolutions. Tout d'abord, les inquiétudes à l'égard des conséquences du changement climatique progressent au sein de la population à mesure que se diffusent les connaissances sur le sujet<sup>7</sup>. Cette prise de conscience semble particulièrement forte auprès des plus jeunes, même si elle ne se traduit pas nécessairement par des pratiques à la hauteur : ce sont même les plus âgées qui se montreraient les plus impliquées dans les pratiques concrètes, les jeunes étant en moyenne davantage enclins à un mode de consommation hédoniste, potentiellement délétère pour la planète (STANES *et al.*, 2015). Ensuite, et c'est la seconde évolution, le rapport au travail aurait été transformé ces dernières années, en raison notamment du renouvellement générationnel. C'est en tout cas une rhétorique très présente dans les discours managériaux qui aiment décrire une génération « Y », voire « Z », cherchant avant tout un travail riche de sens et non nuisible pour la société et la planète. Les discours en ce sens prononcés par quelques diplômés d'AgroParisTech, s'engageant à ne pas choisir d'emploi néfaste pour l'environnement, ont en outre reçu un large écho médiatique récemment. Peu de travaux ont testé empiriquement la réalité de ces représentations managériales (PICHAULT, PLEYERS, 2012). Dans ce numéro, l'article de **Yann Le Lann, Hugo Touzet et Gauthier Delozière** s'intéresse ainsi aux effets des motivations écologiques sur le choix des employeur·ses effectué par des jeunes diplômés. Au-delà des jeunes, d'autres articles interrogent le rapport au travail en apportant des enseignements quant à l'(in)capacité des acteurs et actrices à contester les risques environnementaux liés à l'usage des pesticides (**A. N. Degbelo et ses co-auteur·rices**), à s'inscrire dans une reconversion professionnelle satisfaisante grâce à la formation dans l'agriculture biologique (**Jean-Baptiste Paranthoën**), ou à revendiquer des préoccupations en phase avec leur éthique sur les questions environnementales dans l'exercice de leur travail (**Thomas Coutrot**). Ces contributions mettent par ailleurs en avant une reproduction des inégalités selon le statut de l'emploi, la position sociale occupée ou antérieure, ou le niveau d'études.

---

7. Ainsi, entre 2005 et 2016, mesurée par les enquêtes du ministère chargé de l'Environnement, la part de Françaises et de Français considérant que « les menaces environnementales sont exagérées » est passée de 11 % à 7 %. De même, la proportion de citoyennes et de citoyens qui déclarent que le réchauffement climatique est bien la cause des désordres climatiques tels que les tempêtes ou les inondations a presque doublé entre 2001 et 2007, s'établissant désormais à 62 % (MARTIN, PAUTARD, 2018).

## Présentation des articles du numéro

Les articles rassemblés dans ce numéro double ne prétendent pas apporter des réponses à tous les enjeux esquissés plus haut. En revanche, leur mise en commun apporte un certain nombre d'éclairages pour saisir l'enchevêtrement des réalités et la complexité des problématiques en jeu.

Ce numéro s'ouvre par un article de **N. Havet, C. Bayart et A. Penot** qui cherche à répondre à une question importante : les emplois de l'économie verte réduisent-ils l'exposition des salarié·es à différents facteurs de risques professionnels ? L'exploitation des données des deux dernières vagues de l'enquête *Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)* (2010 et 2017) leur permet de formuler une réponse négative à cette question. Les salarié·es qui occupent des emplois relevant de l'économie verte sont davantage exposé·es aux différents facteurs de pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail atypiques) dont certains sont potentiellement délétères pour la santé. Plus encore, l'écart entre les emplois de l'économie verte et ceux du reste de l'économie s'est accru en matière de pénibilité au cours des dernières années. Enfin, au sein de l'économie verte, les inégalités d'exposition se sont creusées au détriment des emplois les moins qualifiés, notamment les emplois d'ouvriers, dont la situation très dégradée devrait susciter des politiques publiques adéquates et résolues.

Dans la deuxième contribution, **O. Baguelin, J. De Beir et S. Sourisseau** étudient l'emploi dans la gestion des déchets. À partir des données sectorielles du dispositif *Élaboration des statistiques annuelles d'entreprises (Ésane)* de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) (décennie 2010), ils comparent deux modalités aux implications écologiques opposées : le traitement-élimination (mise en décharge ou incinération, modalité brune) et la récupération-recyclage (modalité verte). En dépit d'interventions publiques favorables au recyclage, la modalité verte propose des emplois de moins bonne qualité que la modalité brune. L'analyse met au premier plan le rôle de l'investissement sur la qualité des emplois de chacun des secteurs : du côté du traitement-élimination, la bonne qualité des emplois serait en lien avec un investissement dynamique entrepris par de grands groupes à but lucratif qui en ont les moyens, tandis que du côté de la récupération-recyclage, un sous-investissement condamnerait cette activité davantage menée dans des unités de petite taille, à des emplois de plus mauvaise qualité.

L'article de **S. Celle** propose quant à lui un autre regard sur la gestion des déchets au travers de l'analyse de l'emploi dans les recycleries. Ces dernières sont des actrices essentielles du réemploi des objets et sont par ailleurs majoritairement des associations d'insertion par l'activité économique, motrices dans le champ des acteurs du réemploi des personnes. L'auteur montre, à partir du cas des Ateliers de la Bergerette, comment peuvent se construire la professionnalisation et la valorisation des emplois dans l'activité du réemploi. L'élaboration du modèle de recyclerie dans les années 1990 au sein de La Bergerette, puis la création, sous son impulsion, du Réseau national des

ressourceries et recycleries au cours de la décennie suivante ont permis de conceptualiser les quatre fonctions des recycleries (collecter, valoriser, vendre et sensibiliser)<sup>8</sup>, de faire reconnaître et de diffuser, *via* la formation, les compétences du travail du réemploi. Si ces emplois sont aujourd'hui majoritairement occupés par des salarié·es en insertion, les Ateliers de la Bergerette ont également su, en leur sein, défendre une autre voie, en créant des emplois durables et en s'organisant de façon auto-gérée.

La contribution de **J.-B. Paranthoën** aborde la question des reconversions professionnelles vers des secteurs d'activité soucieux des enjeux environnementaux. L'auteur étudie plus particulièrement un groupe de stagiaires préparant le brevet professionnel responsable d'exploitation agricole, et dont l'objectif initial est de devenir maraîcher en agriculture biologique. Il montre notamment que les formes d'appropriation du dispositif sont liées aux trajectoires socioprofessionnelles des aspirants maraîchers, lesquelles influencent la quantité et les types de ressources mobilisables par les stagiaires pour ajuster leurs aspirations initiales à la réalité économique de l'exercice du métier. En particulier, il met en évidence le fait que la figure du « néo-rural », qui utilise les capitaux acquis dans une vie professionnelle antérieure pour devenir propriétaire d'une exploitation, ne suffit pas à épuiser la complexité des parcours et des trajectoires : pour certain·es, aux parcours marqués par davantage de précarité, la reconversion professionnelle constitue le support d'un processus de reclassement qui passe par l'accès à un emploi d'ouvrier agricole. D'autres, enfin, sont contraint·es de renoncer à leur projet.

Comme en écho, la contribution d'**A. Lelièvre** donne à voir l'expérience de petits producteurs et petites productrices engagé·es dans deux fermes alternatives maraîchères et d'élevage. À partir d'une enquête ethnographique, l'autrice décrit la manière dont l'engagement politique et moral de ces producteurs et productrices les amène à mettre en place des productions « engagées », opposées au « tout marchand », qui se traduisent notamment par la recherche d'organisations alternatives du travail dans le cadre d'une « économie de communauté » basée principalement sur l'inclusion d'acteurs et d'actrices bénévoles *via* le recours au *woofing* (*World-Wide Opportunities on Organic Farms*, mouvement qui permet de travailler bénévolement dans des fermes biologiques en échange du gîte et du couvert) qui rend disponible une force de travail gratuite et indispensable à la viabilité des exploitations. Par ailleurs, et c'est une autre limite de ce modèle, la priorité accordée à la survie économique des fermes laisse au second plan la question des inégalités de sexe.

**A. N Degbelo et ses co-auteur·rices** s'intéressent aux effets sanitaires de l'usage des pesticides agricoles, sujet qui a fortement mobilisé, a été âprement débattu et médiatisé. Comment, dès lors, expliquer que les voix des agriculteurs et agricultrices – et en particulier celles des salarié·es agricoles – soient peu audibles dans ces débats,

---

8. Plus précisément, il s'agit de la collecte des déchets, de la valorisation des objets (tri, contrôle, nettoyage, réparation), de la vente des objets ainsi valorisés et de la sensibilisation à l'environnement (site du Réseau national des recycleries et ressourceries : <https://ressourceries.info/?lii>, consulté le 24 janvier 2023).

alors même que leur exposition est évidente ? C'est ce que cherche à éclairer cette contribution, à partir d'une enquête de terrain menée en Gironde. Mobilisant l'approche par les capacités, les auteur·rices s'intéressent à la prise de parole des travailleuses et des travailleurs agricoles en situation de travail et insistent sur le manque de supports et de relais institutionnels – notamment syndicaux – pour porter un discours critique, les institutions en place ayant tendance à véhiculer le discours dominant qui individualise le risque, plutôt qu'une vision systémique et critique sur l'usage des pesticides agricoles. Les auteur·rices montrent par ailleurs comment se forment des inégalités entre le groupe des viticulteur·rices et des salarié·es en contrat à durée indéterminée d'un côté, et celui des salarié·es en contrat à durée déterminée et des saisonnier·es de l'autre ; il et elles dévoilent également des inégalités qui s'opèrent de façon plus complexe entre des travailleur·ses partageant le même statut, notamment chez les saisonnier·es.

La contribution de **T. Coutrot** introduit le concept de conflit éthique environnemental au travail pour décrire la situation de travailleuses et travailleurs qui estiment que leur travail peut avoir « des conséquences négatives pour l'environnement ». Il définit deux types de conflits éthiques environnementaux : si le conflit « direct » caractérise par exemple la situation des salarié·es exposé·es à des produits toxiques et faisant face à une forme d'insécurité sanitaire au travail, le conflit « fonctionnel » concerne celles et ceux qui pensent que leur travail contribue à la dégradation de l'environnement (par exemple, en contribuant au consumérisme). À partir des données de l'enquête *Conditions de travail* de 2019, il décrit ensuite les caractéristiques des personnes faisant face à ces deux types de conflits ainsi que l'effet de ces derniers sur l'action collective, la soutenabilité du travail, la santé psychique et les perspectives de reconversion professionnelle.

Enfin, l'article de **Y. Le Lann, H. Touzet et G. Delozière** explore également la dimension éthique des liens entre emploi et environnement *via* la manière dont de jeunes diplômé·es intègrent leur engagement écologique dans le choix de leur début de carrière. Est-il réellement possible de choisir son employeur ou son employeuse en fonction de son impact environnemental ? Plus précisément, à partir de l'analyse des réponses des 30 000 signataires d'un *Manifeste étudiant pour un réveil écologique*, lancé en 2018 par des étudiant·es de grandes écoles qui revendiquaient le fait de refuser de travailler pour un employeur ou une employeuse dont l'activité est néfaste à l'environnement, les auteurs étudient le conflit de valeurs auquel font face une partie de ces étudiant·es de l'élite scolaire, notamment lorsqu'ils et elles sont passé·es par des écoles de commerce : leur éthique environnementale est percutée par un mode de valorisation du travail acquis durant leurs études et redoublant leur socialisation familiale. Quant aux plus engagé·es dans le combat écologique, ils et elles choisissent bien souvent des secteurs non marchands, contournant ainsi les dilemmes induits par l'embauche dans une grande entreprise privée à but lucratif.



## BIBLIOGRAPHIE

ADEME, IN NUMERI (2020), *Marchés et emplois concourant à la transition énergétique dans le secteur des énergies renouvelables et de récupération, Situation 2016-2018, Perspective 2019, Objectifs 2023*, Paris, Ademe.

ADEME (2021), *Transition(s) 2050. Choisir maintenant. Agir pour le climat*, Rapport, Paris, Ademe.

ADEME, CÉREQ, FRANCE STRATÉGIE, CGDD (2021), *Identifier et accompagner les compétences de la transition écologique. Synthèse du cycle 2020 de webconférences*, Paris, France Stratégie.

AMARILLO H., UGHETTO P. (2020), « Coopérations et trajectoires d'apprentissage collectif dans le bâtiment durable », in Drouilleau-Gay F., Legardez A. (dir.), *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques*, Toulouse, Octarès, p. 119-140.

AMOSSÉ T., CHARDON O., EIDELMAN A. (2019), « La rénovation de la nomenclature socio-professionnelle (2018-2019). Rapport du groupe de travail du Cnis », *Rapport*, n° 156, Cnis.

BABET C., MARGONTIER S. (2017), « Professions de l'économie verte : quelle dynamique d'emploi ? », *Dares analyses*, n° 6.

BAGHIONI L., MONCEL N. (2022), « La transition écologique au travail : emploi et formation face au défi environnemental », *Céreq Bref*, n° 423.

BARASZ J., GARNER H. (coord.), FOSSE J., VIENNOT M., PROUET E., GERVAIS É., FAURE A. (2022), *Soutenabilités ! Orchestrer et planifier l'action publique*, Rapport, Paris, France Stratégie, mai.

BENELLI N., CORTEEEL D., DEBARY O., FLORIN B., LE LAY S., RÉTIF S. (2017), *Que faire des restes ? Le réemploi dans les sociétés d'accumulation*, Paris, Presses de Sciences Po.

BÉRAUD D., DELANOË A., MONCEL N. (2022), « Dynamiques de travail et de formation au prisme de la transition écologique : que font les normes environnementales au travail et à la formation des salariés ? », *Working Paper*, n° 13, Céreq.

BROCHIER D. (2019), « Penser ensemble les métiers au futur. Le cas de la filière transformation et valorisation des déchets », *Céreq Bref*, n° 381.

BRUNET C., RIEUCAU G. (2019), « Mobilités géographiques, emploi et inégalités. Introduction », *Travail et Emploi*, n° 160, p. 5-22.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2019), *Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement. Difficultés émergentes et facteurs propices à une transition juste*, Genève, ILO.

CAMORS C., CADÉRON N., VEAL D., SARRON C. (2021), « Les professions vertes et verdissantes, des compétences essentielles à la transition écologique », *Note rapide de l'Institut Paris Région*, n° 926.

CHANCEL L. (2022), « Global Carbon Inequality over 1990-2019 », *Nature Sustainability*, n° 5, p. 931-938.

DALY H. E. (2005), « Economics in a Full World », *Scientific American*, vol. 293, n° 3, p. 100-107.

- DEBRIL T., PLUMECOCQ G., PETIT O. (2016), « Objectivation négociée et gestion contestée de l'environnement. Introduction au dossier thématique "Modalités de qualification et de gestion des ressources naturelles" », *Développement durable & territoires* [en ligne], vol. 7, n° 3. <https://doi.org/10.4000/developpementdurable.11512>
- DOUAI A., MONTALBAN M. (2015), « Construction (sociale) des marchés et régulations environnementales : un point de vue institutionnaliste », *Revue internationale de droit économique*, t. XXIX, p. 211-235.
- DROUILLEAU-GAY F., LEGARDEZ A. (2020), « Introduction. Regards croisés sur des questions de transition », in Drouilleau-Gay F., Legardez A. (dir.), *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques*, Toulouse, Octarès, p. 17-38.
- FLANAGAN F., GOODS C. (2022), « Climate Change and Industrial Relations: Reflections on an Emerging Field », *Journal of Industrial Relations*, vol. 64, n° 4, p. 479-498.
- FRAISSE L. (2017), « Mieux caractériser les PTCE face à un processus rapide d'institutionnalisation », *RECEMA. Revue internationale de l'économie sociale*, n° 343, p. 21-39.
- FRANCES J., TRICOIRE A. (2016), « Rénover plus vert : les obstacles à la "montée en compétences" des artisans du bâtiment », *Formation emploi*, n° 135, p. 93-114.
- GALGÓCZI B. (2012), *Greening Industries and Creating Jobs*, Bruxelles, European Trade Union Institute.
- HÉLY M., SIMONET M. (dir.) (2013), *Le travail associatif*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest.
- HENRY G., TERTRE A.-C. DU, BESANÇON E., BODET C., CHEMLA P., CHOCHOY N., FONTAINE G., GRENIER N. DE, LAMARCHE T., SANIOSSIAN J. (2020), *Vers une transition ordinaire [version graphique]. Retour sur les trois universités éphémères du programme Travail autonome, coopération, innovations sociales pour la transition écologique (TACITE)*, Hal-02570154, version 1.
- JARRIGE F., VRIGNON A. (2020), *Face à la puissance. Une histoire des énergies alternatives à l'âge industriel*, Paris, La Découverte.
- LALLEMENT M., ZIMMERMANN B. (2019), « Tous responsables ? Transformations du travail, métamorphoses de la responsabilité. Introduction », *Sociologie du travail* [en ligne], vol. 61, n° 2. <https://doi.org/10.4000/sdt.17981>
- LATOUR B. (2017), *Où atterrir ? Comment s'orienter en politique*, Paris, La Découverte.
- LAURENT É. (2012a), « Quelle place pour l'économie dans la science de la soutenabilité ? Introduction », *Revue de l'OFCE*, n° 120, p. 7-12.
- LAURENT É. (2012b), « Pour une justice environnementale européenne. Le cas de la précarité énergétique », *Revue de l'OFCE*, n° 120, p. 99-120.
- MARGONTIER S. (2021), « Métiers verts et verdissants : près de 4 millions de professionnels en 2018 », *Derniers résultats* [en ligne], Service des données et études statistiques. <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/metiers-verts-et-verdissants-pres-de-4-millions-de-professionnels-en-2018>, consulté le 24 janvier 2023.

MARGONTIER S. (2022), « Offres et demandes d'emploi dans les métiers de l'économie verte en 2020 », *Derniers résultats* [en ligne], Service des données et études statistiques. <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/offres-et-demandes-demploi-dans-les-metiers-de-leconomie-verte-en-2020>, consulté le 24 janvier 2023.

MARTIN S., PAUTARD É. (2018), « La prise en considération de l'environnement par les Français : regards rétrospectifs », in Pautard É. (dir.), *Modes de vie et pratiques environnementales des Français*, Paris, Commissariat général au développement durable, Service des données et des études statistiques, p. 9-22.

MAZARI Z., MONCEL N. (2022), « Quelles sont les trajectoires d'insertion des jeunes dans les métiers de la transition écologique ? », *Working Paper*, n° 16, Céreq.

MICHON P. (dir.) (2019), *Les biens communs. Un modèle alternatif pour habiter nos territoires au XXI<sup>e</sup> siècle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

NAUROY F. (2020), « Les éco-activités et l'emploi environnemental en 2018 », *Datalab Essentiel* [en ligne], Commissariat général au développement durable, Service des données et études statistiques. [https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2020-09/datalab\\_essentiel\\_224\\_eco\\_activites\\_2018\\_septembre2020.pdf](https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2020-09/datalab_essentiel_224_eco_activites_2018_septembre2020.pdf), consulté le 24 janvier 2023.

ONEMEV, MARGONTIER S. (contrib.), NAUROY F. (contrib.) (2020), « Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte. Rapport d'activité 2019 », *Document de travail* [en ligne], n° 50, Commissariat général au développement durable, Service des données et des études statistiques. [https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2020-10/document\\_travail\\_50\\_onemev\\_2019\\_octobre2020.pdf](https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2020-10/document_travail_50_onemev_2019_octobre2020.pdf), consulté le 24 janvier 2023.

ONEMEV, MARGONTIER S. (2021), *Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte. Rapport d'activité 2020* [en ligne], Paris, Commissariat général au développement durable, Service des données et des études statistiques, avril. [https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2021-04/rapport\\_activite\\_onemev\\_avril2021\\_2.pdf](https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2021-04/rapport_activite_onemev_avril2021_2.pdf), consulté le 24 janvier 2023.

PARISOT L. (2019), *Plan de programmation des emplois et des compétences. Mission de préparation, Rapport* [en ligne]. [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_parisot\\_ppcc\\_200219.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parisot_ppcc_200219.pdf), consulté le 24 janvier 2023.

PASSET R. (1979), *L'économie et le vivant*, Paris, Payot.

PAUTARD É. (2017), « L'inégale capacité des ménages à agir en faveur de l'environnement », in Joassard I. (coord.), *Les acteurs économiques et l'environnement. Édition 2017*, Paris, Insee, coll. « Insee Références », p. 57-71.

PESSIS C., TOPÇU S., BONNEUIL C. (dir.) (2013), *Une autre histoire des « Trente glorieuses ». Modernisation, contestations et pollutions dans la France d'après-guerre*, Paris, La Découverte.

PICHAULT F., PLEYERS M. (2012), « Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale », *Gérer et comprendre. Annales des Mines*, n° 108, p. 39-54.

PODEVIN G. (2020), « L'emploi et la formation dans l'éolien *offshore* : le rôle décisif des territoires où s'articulent filières et clusters », in Drouilleau-Gay F., Legardez A. (dir.), *Travail, formation et éducation au temps des transitions écologiques*, Toulouse, Octarès, p. 97-117.

PRUVOST G. (2015), « Chantiers participatifs, collectifs, autogérés en écoconstruction : la politisation du moindre geste », *Sociologie du travail*, vol 57, n° 1, p. 81-103.

QUIRION P. (2022), « TETE, un outil en libre accès pour estimer les emplois générés par la transition écologique. Présentation et application au scénario négawatt 2022 », *Revue de l'OFCE*, n° 176, p. 329-346.

RIEUCAN G. (2022), « Emplois et transition écologique et sociale : éléments pour un cadre d'analyse », communication, *Qu'est-ce qu'un système économique et social soutenable ? XI<sup>e</sup> congrès de l'Association française d'économie politique*, Amiens, 29 juin-1<sup>er</sup> juillet.

SAMAK M. (2017), « Le prix du "retour" chez les agriculteurs "néo-ruraux". Travail en couple et travail invisible des femmes », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 53-78.

SEMENOWICZ P. (2018), « Une analyse conventionnaliste des partenariats sociaux : l'exemple de l'insertion par l'activité économique », *Revue française de socio-économie*, n° 20, p. 217-234.

SULZER E. (2022), « La responsabilité sociétale des entreprises face à la transition écologique », *Céreq Bref*, n° 430.

STANES E., KLOCKER N., GIBSON C. (2015), « Young Adult Households and Domestic Sustainabilities », *Geoforum*, vol. 65, p. 46-58.

TALBOT D., KIRAT T. (2005), « Proximité et institutions : nouveaux éclairages. Présentation du numéro », *Économie et institutions*, n° 6-7, p. 9-15.

# La pénibilité au travail dans les professions de l'économie verte

Les enseignements des enquêtes *Sumer* 2010-2017

*Nathalie Havet*\*, *Caroline Bayart*\*\* , *Alexis Penot*\*\*\*

Ces dernières décennies, les politiques publiques mises en place aux niveaux national et européen ont permis une forte croissance des emplois relevant de « l'économie verte ». Dans ce contexte, il est pertinent de se demander si ces emplois, censés limiter les nuisances environnementales, garantissent également des conditions de travail satisfaisantes et durables. En se basant sur les deux dernières éditions de l'enquête française *Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)* de 2010 et 2017, cet article propose d'étudier l'évolution de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité sur leur lieu de travail (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail atypiques). L'objectif est de comparer les professions de l'économie verte et les professions des autres secteurs, et d'étudier l'évolution des indicateurs de pénibilité entre les deux enquêtes. Nous chercherons à savoir si le développement de l'économie verte peut être un levier pour réduire certaines inégalités d'exposition aux risques professionnels ou si, au contraire, il contribue à la dégradation des conditions de travail de groupes de salariés déjà fragilisés.

Les politiques publiques, menées tant au niveau européen que national, s'efforcent de concilier croissance économique et nécessité de protéger l'environnement. Depuis trois décennies, l'Union européenne s'est ainsi fixé des objectifs ambitieux en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, d'augmentation de l'efficacité énergétique, de promotion des énergies renouvelables et de réduction des

---

\* Université Claude Bernard Lyon 1, ISFA, Laboratoire de sciences actuarielles et financières (SAF); [nathalie.havet@univ-lyon1.fr](mailto:nathalie.havet@univ-lyon1.fr).

\*\* Université Claude Bernard Lyon 1, ISFA, Laboratoire de sciences actuarielles et financières (SAF); [caroline.bayart@univ-lyon1.fr](mailto:caroline.bayart@univ-lyon1.fr).

\*\*\* Université Claude Bernard Lyon 1, ISFA, Laboratoire de sciences actuarielles et financières (SAF); [alexis.penot@univ-lyon1.fr](mailto:alexis.penot@univ-lyon1.fr).

déchets (OCDE, 2015), qui se sont traduits par des créations d'emplois et l'émergence de nouveaux métiers (AEE, 2015). Par exemple, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2015) estime que les investissements réalisés dans le secteur des énergies renouvelables devraient générer vingt millions d'emplois d'ici à 2030. En France, la loi de transition énergétique pour une croissance verte de 2015 et la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable (SNTEDD), menée de 2015 à 2020, ont essayé de poser les bases d'un élan écologique positif, renouvelant les façons de consommer, de produire et de travailler. Sur la période 2004-2016, les emplois relevant de l'économie verte, c'est-à-dire associés par définition à la préservation ou à la restauration de l'environnement, ont connu une croissance de 36 %, alors que l'emploi n'a progressé que de 5,2 % dans l'ensemble de l'économie (ONEMEV *et al.*, 2019). L'économie verte a par conséquent souvent été présentée comme un levier de sortie de crise économique et a bénéficié du soutien de plusieurs plans de relance (GOUIN, ROTURIER, 2015) et ce, d'autant plus qu'était largement admis le postulat selon lequel les exigences environnementales et sociales (notamment en termes d'emplois décents et de conditions de travail) allaient de pair (STOEVSKA, HUNTER, 2012). Les pouvoirs publics espéraient ainsi créer « plus et de meilleurs emplois » et atteindre « une croissance véritablement intelligente, durable et inclusive » pour reprendre les termes de la stratégie *Europe 2020* de la Commission européenne<sup>1</sup>.

Or, au fur et à mesure, s'est développé un discours plus nuancé, émanant notamment de grandes organisations internationales (UNEP *et al.*, 2008), affirmant que la conciliation simultanée des enjeux sociaux et environnementaux n'était pas si évidente. D'une part, la transition écologique s'accompagne de profondes répercussions sociales, qu'il s'agisse de mobilité professionnelle, de destruction créatrice d'emplois (réallocations de facteurs de production, travail et capital, entre secteurs déclinants et secteurs émergents) ou de gestion des compétences (BIT, 2019). D'autre part, les nouvelles législations destinées à protéger l'environnement peuvent accroître les risques auxquels sont confrontés les travailleurs, y compris ceux dont les emplois appartiennent à l'économie verte. Selon l'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT, 2016), la réduction de la quantité de déchets mis en décharge, c'est-à-dire laissés à l'air libre ou enfouis sans traitement, signifie que davantage de déchets ont dû être retraités, provoquant une augmentation des maladies professionnelles chez les personnes chargées des tâches de retraitement. La vitesse à laquelle certains métiers de l'économie verte se développent a pour conséquence que des travailleurs inexpérimentés sont impliqués dans des processus auxquels ils n'ont pas été formés, ce qui les expose à des situations de travail risquées, pouvant avoir des conséquences sur leur santé et leur sécurité. Parallèlement, nous pouvons craindre que les travailleurs les moins qualifiés, qui rencontreraient des difficultés à se

---

1. Commission européenne (2010), *Europe 2020. Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, Bruxelles, Commission européenne [en ligne]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=FR>, consulté le 9 janvier 2023.

reconvertir professionnellement pour s'adapter à la mutation des emplois générés par la transition écologique, se retrouvent forcés d'accepter de moins bonnes conditions de travail. Enfin, une autre source d'inquiétude concerne les pressions politiques et économiques exercées sur les entreprises pour atteindre les objectifs fixés en matière de transition écologique qui amènent à négliger certaines questions de sécurité et de santé au travail. Nous pouvons ainsi nous demander si la transition écologique, qui assure une évolution vers un nouveau modèle économique et social, ne se fait pas au détriment des conditions de travail des salariés dans l'économie verte.

Alors que plusieurs travaux ont mis en évidence une certaine précarité des emplois de l'économie verte en France, avec une forte proportion de contrats à durée déterminée et d'emplois non salariés (MARGONTIER *et al.*, 2014 ; BABET, MARGONTIER, 2017 ; BROCHIER, 2019), peu d'études se sont intéressées à la question de la pénibilité, faute de données disponibles à grande échelle. Les rares travaux existants se sont principalement focalisés sur des métiers ou sous-secteurs particuliers (par exemple, le recyclage des déchets) et ne permettent pas d'avoir, à ce jour, une vision globale de l'exposition aux différents facteurs de pénibilité (contraintes physiques importantes, environnement physique agressif et rythmes de travail atypiques) des salariés dans l'économie verte. Nous proposons de combler ce manque en menant des analyses statistiques et économétriques à partir des deux dernières éditions de l'enquête *Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)*, réalisées en 2010 et 2017. Dans un premier temps, nous examinerons si des écarts existent entre les professions de l'économie verte et les autres en 2017, en termes d'expositions aux facteurs de pénibilité, et nous chercherons à savoir si ces écarts sont imputables à la structure des emplois de l'économie verte ou à d'autres éléments. Dans un deuxième temps, nous étudierons l'évolution des expositions à ces différents facteurs entre 2010 et 2017, au gré de la mise en place des politiques publiques liées à la transition écologique, et nous nous demanderons si la baisse de l'exposition aux facteurs de pénibilité a été plus marquée pour les professions relevant de l'économie verte que dans le reste de l'économie. Nous chercherons ainsi à savoir, grâce à cette analyse comparée des deux vagues de l'enquête, si l'économie verte peut être un levier pour réduire certaines inégalités d'exposition ou si elle contribue à la dégradation des conditions de travail de salariés déjà fragilisés.

## Les données

Pour avoir une vue globale et actualisée de la prévalence d'un certain nombre de risques professionnels en France, nous utilisons les vagues les plus récentes de l'enquête transversale et périodique, *Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)*, coordonnée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et la Direction générale du travail (DGT), toutes deux dépendant du ministère en charge du travail. Afin de savoir si les salariés de

l'économie verte sont plus exposés aux facteurs de pénibilité que les autres, deux défis méthodologiques sont à relever : le premier est l'identification des salariés dont les emplois appartiennent à l'économie verte, objet de nombreuses définitions, et le second, la caractérisation d'indicateurs de pénibilité pertinents à partir des réponses disponibles sur les risques professionnels.

## L'enquête *Sumer*

L'enquête *Sumer*, créée pour dresser un état des lieux des expositions des salariés aux principaux risques professionnels (contraintes physiques et organisationnelles, risques chimiques, biologiques et psychosociaux, etc.) en France (HÉRAN-LEROY, SANDRET, 1999) permet d'identifier les conditions de travail pénibles. Sa principale originalité est d'être administrée par des médecins du travail volontaires, auprès d'un échantillon représentatif de salariés tirés au sort, parmi ceux dont ils assurent la surveillance médicale. Les données de cette enquête sont collectées selon une procédure d'échantillonnage correspondant à un sondage à deux degrés : celui des médecins (2 400 en 2010 et 1 243 en 2017), puis celui des salariés (53 940 en 2010 et 33 600 en 2017). Au total, 47 983 salariés (89 %) ont accepté de répondre à l'édition 2010 et 26 494 (81 %) à l'édition 2017<sup>2</sup>.

La taille des échantillons interrogés permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares et, dans notre cas, d'interroger suffisamment de salariés exposés à des produits cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR) ou à des bruits nocifs, pour mener une étude statistique robuste. Les résultats obtenus auront une portée importante, puisque les champs couverts par les enquêtes 2010 et 2017 sont représentatifs de plus de 90 % des salariés français. Par ailleurs, la stabilité des questionnaires et la standardisation de la méthodologie de l'enquête autorisent une comparaison des résultats dans le temps. Toutefois, comme le champ de l'enquête *Sumer* s'est étendu entre les éditions 2010 et 2017, nous avons pris la précaution de raisonner à périmètre constant, en restreignant notre échantillon d'étude au champ des salariés métropolitains (certains territoires d'Outre-mer ayant été intégrés progressivement à l'enquête) et en excluant les enseignants de l'Éducation nationale, qui n'ont été interrogés qu'à partir de l'édition 2017 (ARNAUDO *et al.*, 2012). Avec ces restrictions et en pondérant les données pour s'assurer de la représentativité des échantillons et des prévalences par rapport à la population cible, les éditions 2010 et 2017 permettent d'étudier si les expositions aux facteurs de pénibilité ont évolué depuis la mise en place des politiques destinées à promouvoir la transition écologique.

---

2. Pour plus de détails sur l'enquête *Sumer* 2017, voir COUTROT *et al.* (2018) et se reporter au site : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete/la-surveillance-medicale-des-expositions-des-salaries-aux-risques-professionnels-sumer-2016>, consulté le 9 janvier 2023.



## Les facteurs de pénibilité repérables et étudiés

L'expertise et les connaissances de terrain des médecins administrant l'enquête assurent la fiabilité de l'information recueillie sur les risques professionnels des salariés. Les médecins évaluent la durée des expositions individuelles liées au poste de travail (ambiance au travail et contraintes physiques, agents biologiques ou produits chimiques) auxquelles ont été soumis les salariés durant leur dernière semaine travaillée. Ils s'appuient non seulement sur leurs connaissances des procédés de travail spécifiques au poste et à l'entreprise, mais également sur les déclarations du salarié lors de la visite médicale. En cas de doute sur une déclaration du salarié, le médecin peut réaliser une visite du poste de travail.

À l'exception du travail en milieu hyperbare<sup>3</sup>, tous les facteurs de pénibilité au travail recensés dans la réforme des retraites de 2010 sont repérables dans les enquêtes *Sumer*, à savoir :

- *des contraintes physiques marquées* : manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques ;
- *un environnement physique agressif* : agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit. Pour les expositions aux produits chimiques dangereux, nous avons restreint notre analyse aux produits chimiques cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR). Parmi les 89 familles de produits répertoriés dans l'enquête, nous en avons identifié 28 comme CMR en nous basant sur la classification réglementaire européenne (catégories 1 et 2 en vigueur en 2010) et celle du Centre international de recherche sur le cancer (Circ) (groupes 1 et 2A)<sup>4</sup> ;
- *certaines rythmes de travail atypiques* : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

Un choix possible aurait été de considérer dans nos analyses comme exposé à un facteur de pénibilité tout salarié connaissant une exposition même ponctuelle à ces risques professionnels (l'exposition ponctuelle est repérée dans l'enquête par une durée d'exposition inférieure à deux heures par semaine). Or cette définition très large est sans grande signification du point de vue de la prévention, puisque les répercussions négatives de l'exposition à ces facteurs sur la santé des salariés dépendent de leur durée d'exposition. Nous avons donc retenu des seuils de durée – définissables avec les données de l'enquête *Sumer* – au-dessus desquels l'exposition peut être qualifiée de « pénible », en raison d'une pathogénicité significativement accrue. Notre démarche de repérage est similaire à celle utilisée dans de précédentes études (ARNAUDO *et al.*, 2006 ; RIVALIN, SANDRET, 2014 ; HAVET *et al.*, 2017a, 2020) qui retiennent des seuils

---

3. Le travail en milieu hyperbare est caractérisé par une pression du milieu de travail supérieure à la pression atmosphérique (par exemple certains travaux publics sous-marins ou le percement de tunnels).

4. Pour la liste complète des produits retenus, voir HAVET *et al.* (2017b).

plus stricts mais plus pertinents en termes de prévention<sup>5</sup>. Les seuils choisis sont de dix heures par semaine pour la manutention de charges lourdes, l'exposition à des températures extrêmes, à un bruit supérieur à 85 décibels ou à des vibrations créées par des installations fixes et de deux heures par semaine pour les contraintes posturales, les expositions aux vibrations transmises aux membres supérieurs et aux bruits comportant des chocs et des impulsions.

Pour les expositions à des rythmes de travail atypiques, certains seuils ont aussi été retenus, notamment pour le travail de nuit. Dans l'enquête *Sumer*, il est considéré qu'une personne travaille la nuit dès lors qu'elle déclare que sa période de travail se situe, même occasionnellement, dans la tranche de minuit à 5 heures du matin, ce qui est plus restrictif que la définition juridique<sup>6</sup>. Comme de précédentes études sur des données françaises (GUIGNON *et al.*, 2008 ; RIVALIN, SANDRET, 2014 ; HAVET *et al.*, 2017a), nous avons estimé que le travail de nuit est régulier si le salarié a travaillé plus de 50 nuits par an et avons retenu le travail de nuit régulier comme facteur de pénibilité dans nos analyses. Enfin, dans l'enquête *Sumer*, le travail répétitif est défini comme « la répétition d'un même geste ou d'une même série de gestes à une cadence élevée, plus de 10 heures par semaine<sup>7</sup> ».

## L'identification des professions de l'économie verte et leurs spécificités

Pour connaître les écarts d'exposition entre les salariés de l'économie verte et les autres, nous devons caractériser ces deux groupes à partir des données collectées dans l'enquête *Sumer*. La première difficulté est que, même si on peut considérer les emplois de l'économie verte comme ceux qui contribuent, d'une manière ou d'une autre, à la préservation ou à la restauration de l'environnement, ces derniers font l'objet de nombreuses définitions telles que celles fournies par le Programme des Nations unies pour l'environnement<sup>8</sup>, par la Commission européenne<sup>9</sup> ou par

---

5. Les seuils de pénibilité retenus sont sans rapport avec ceux du décret du 9 octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Les seuils privilégiés dans le décret renvoient dans certains cas à des grandeurs non décrites par l'enquête *Sumer* et les expositions y sont mesurées sur une année alors que l'enquête *Sumer* les repère sur la dernière semaine travaillée.

6. Selon le Code du travail (article L. 3122-29), la période de travail de nuit est définie comme la plage horaire entre 21 heures et 6 heures du matin, mais elle peut être modifiée dans certaines limites par convention collective ou accord avec les partenaires sociaux. Néanmoins, la tranche de minuit à 5 heures du matin est obligatoirement considérée comme travail de nuit, les physiologistes la décrivant comme une période pendant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance.

7. Cette définition est très proche de celle du Code du travail (article L. 416-1) qui stipule que le « travail répétitif est caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ».

8. Le Programme des Nations unies pour l'environnement définit les emplois verts comme ceux qui, dans l'agriculture, la fabrication, la construction, l'installation et l'entretien, ainsi que dans les activités scientifiques, techniques, administratives, sont liés aux services contribuant substantiellement à la conservation et au rétablissement de la qualité de l'environnement.

9. Selon la définition retenue par la Commission européenne, les emplois verts sont ceux qui dépendent du secteur de l'environnement ou qui ont été créés, remplacés ou redéfinis (en termes de compétences, méthodes de travail, profils rendus verts, etc.) dans le cadre d'une transition vers une économie plus verte.

Eurostat<sup>10</sup>. La deuxième difficulté est, à définition donnée, d'être capable de les identifier à partir des nomenclatures usuelles de secteurs d'activité, de métiers ou d'emplois des sources statistiques<sup>11</sup>. Dans notre étude, nous avons retenu l'*approche métiers*, proposée par l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev), qui considère comme individu en emploi de l'économie verte tout professionnel dont le métier est *vert* (c'est-à-dire à finalité environnementale) ou *verdissant* (métiers dont les compétences sont amenées à évoluer afin de prendre en compte les enjeux environnementaux), quelle que soit l'activité de l'entreprise dans laquelle il travaille. L'avantage de cette approche est que l'Onemev a dressé une liste de ces métiers, à dire d'experts, pouvant être repérés à partir de la nomenclature 2003 des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), qui a été utilisée dans l'enquête *Sumer* pour caractériser la profession des répondants (encadré 1). Ainsi, nous avons pu attribuer à chaque salarié enquêté l'un des groupes suivants : exerce un métier/une profession verte, exerce un métier/une profession verdissante, ou exerce un métier/une profession hors économie verte<sup>12</sup>. La grande majorité des professions vertes sont liées à la production et à la distribution d'énergie et d'eau ou à l'assainissement et au traitement des déchets, alors que les professions verdissantes renvoient à des activités plus variées, allant de l'entretien des espaces verts à l'industrie, à la recherche-développement ou au tourisme-animation par exemple.

Dans notre échantillon global, regroupant les années 2010 et 2017 de l'enquête *Sumer*, 15,3 % des salariés de France métropolitaine travaillaient dans l'économie verte : 1,1 % occupaient un emploi dans une profession verte et 14,2 % un emploi dans une profession verdissante. Le tableau 1 met en évidence le fait que ces salariés présentent certaines spécificités, qui doivent parfois être nuancées selon le caractère verdissant ou vert de leur profession. Certes, les hommes sont largement surreprésentés dans les emplois des professions de l'économie verte, de même que les contrats à temps plein, les agents aux statuts particuliers<sup>13</sup> ou les ouvriers qualifiés. *A contrario*, les employés y sont vraiment peu nombreux (0,3 % vs 42,3 % pour les emplois hors professions de l'économie verte). Toutefois, seuls les emplois des professions verdissantes présentent une surreprésentation significative de cadres, de professions intellectuelles et intermédiaires. En outre, elles sont caractérisées par une sous-représentation d'ouvriers non qualifiés, contrairement aux professions vertes dans lesquelles ces

---

10. Selon Eurostat, les emplois verts sont ceux qui ont été créés dans l'industrie des biens et des services environnementaux, qui comprend les activités qui produisent des biens et des services servant à mesurer, prévenir, limiter, réduire au minimum ou corriger les atteintes à l'environnement telles que la pollution de l'eau, de l'air et du sol, ainsi que les problèmes liés aux déchets, au bruit et aux écosystèmes.

11. Par exemple, à partir des codes de la Nomenclature d'activités française (NAF), du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) et de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

12. Dans le reste de l'article, nous parlerons de façon équivalente de métiers ou de professions de l'économie verte puisque c'est l'approche adoptée par l'Onemev : la classification a pris pour point de départ une approche par métiers mais le repérage statistique se fait au niveau de la nomenclature des PCS, c'est-à-dire des professions.

13. Il s'agit des employés de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF), de la Régie autonome des transports parisiens (RATP), d'Électricité de France (EDF), d'Engie (anciennement GDF Suez), etc.

ENCADRÉ 1

## Approche statistique retenue pour caractériser les salariés de l'économie verte

### Définition

L'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev), créé en 2010, a développé deux approches pour définir et mesurer l'emploi lié à l'économie verte : la première repose sur les activités des entreprises, et la seconde, la seule compatible avec les informations de l'enquête *Sumer* et présentée ici, s'intéresse aux métiers/professions des individus. Selon cette approche, le périmètre de l'économie verte est constitué de **métiers verts** dont la « finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser et corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement » (par exemple, agent d'entretien des espaces naturels, garde forestier, technicien chargé de la police de l'eau) et de **métiers verdissants** dont la « finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles briques de compétences pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier » (par exemple, architecte, poseur en isolation thermique, responsable logistique, jardinier).

### Méthodologie

L'Onemev a identifié ces métiers dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), puis construit une table de correspondances entre le Rome (table métiers) et la nomenclature usuelle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS 2003) (table professions), pour finalement établir une liste des professions considérées comme vertes et verdissantes. Au total, celle-ci contient 9 professions vertes et entre 69 et 76 professions verdissantes (selon la prise en compte ou non de certaines professions commerciales et de la fonction publique)<sup>1</sup>. Pour notre étude, nous considérons que tout salarié occupant une profession verte ou verdissante (au sens large) appartient à l'économie verte.

### Limites

Notre caractérisation des salariés de l'économie verte est tributaire des nomenclatures (Rome, PCS) qui, malgré les modifications dont elles font l'objet au cours du temps, peuvent ne pas tenir compte de l'ensemble des évolutions des métiers liés à l'environnement. La liste des professions de l'économie verte n'est donc pas exhaustive. Concernant les professions verdissantes, le verdissement effectif ne touche qu'une partie des professionnels. Faute d'une nomenclature plus fine et face à l'impossibilité d'estimer la part exacte des professionnels concernés, l'ensemble des effectifs d'une même profession est pris en compte pour définir les emplois de l'économie verte. Enfin, il faut garder en tête que le champ des enquêtes *Sumer* ne couvre que la population salariée. Or, 12 % des professionnels occupant une profession verdissante exercent en tant qu'indépendants alors que les professionnels des professions vertes sont tous salariés (BABET, MARGONTIER, 2017).

1. La liste complète des professions de l'économie verte (professions vertes et verdissantes) est disponible sur le site : [https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Onemev\\_emploi\\_metiers.pdf](https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Onemev_emploi_metiers.pdf) ; consulté le 9 janvier 2023.

TABLEAU 1 – Caractéristiques sociodémographiques et d'emploi des salariés

En %, années et unités

	Professions vertes	Professions verdissantes	Professions de l'économie verte <sup>(1)</sup>	Professions hors économie verte
<b>Homme</b>	83,67***	79,37***	79,63***	46,78
<b>Âge moyen (ans)</b>	41,07	40,19	40,24	41,19
<b>Ancienneté dans le poste</b>				
Moins d'un an	9,30	10,23***	10,17**	12,37
1 à 3 ans	12,81	18,79***	18,42***	15,73
4 à 9 ans	32,28	32,39*	32,39*	30,85
10 ans et plus	45,60	38,58***	39,00**	41,05
<b>Statut de l'emploi</b>				
CDI	47,20***	74,30*	72,64	72,55
Apprenti, intérimaire, CDD	11,12	11,68	11,65	10,98
Agent à statut	16,93***	3,66***	4,48***	1,53
Fonctionnaire	24,67	10,34***	11,22***	14,93
<b>Heures de travail</b>				
Temps complet	90,50***	89,91***	89,95***	77,01
<b>Travail le dimanche et jour férié</b>				
	39,03	26,94***	26,78***	35,93
<b>Catégories socioprofessionnelles</b>				
Cadres et professions intellectuelles	15,97	27,39***	26,69***	13,14
Professions intermédiaires	21,17	26,11***	25,81***	20,68
Employés administratifs	0,00***	0,17***	0,16***	16,39
Employés de services	2,40***	0,00***	0,14***	25,87
Ouvriers qualifiés	33,52***	38,35***	38,05***	13,80
Ouvriers non qualifiés et agricoles	26,92***	7,98***	9,14*	10,12
<b>Fonction principale exercée</b>				
Production, fabrication, chantier, construction	17,21	26,24***	25,69***	15,51
Installation, réparation, maintenance	13,60***	17,70***	17,45***	4,75
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	20,60***	0,76***	1,98***	8,59
Manutention, magasinage, logistique	7,72	7,41***	7,43***	5,25
Secrétariat, saisie, accueil	1,09***	1,00***	1,00***	10,89
Gestion, comptabilité	0,25***	2,39***	2,26***	8,16
Commerce, vente, technico-commercial	1,27***	8,83***	8,36***	15,93
Études, recherche et développement (R&D), méthodes	9,94***	15,61***	15,27***	5,32
Autres	28,31	19,83***	25,48***	20,35
<b>Taille de l'entreprise</b>				
1 à 9 salariés	7,67***	23,20	22,25	22,64
10 à 49 salariés	27,04	25,91***	25,98***	23,79
50 à 499 salariés	39,40	30,39***	30,94**	33,18
500 salariés et plus	25,89	20,39	20,33	20,73
<b>Nombre d'observations</b>	1 324	11 964	13 288	58 449

Notes : (1) les professions de l'économie verte regroupent les métiers/professions vertes et les métiers/professions verdissantes. Les symboles \* indiquent la significativité aux tests d'égalité en moyenne effectués par rapport aux professions hors économie verte : \* au seuil de 10 %, \*\* de 5 %, \*\*\* de 1 %.

Lecture : dans les emplois des professions vertes, des professions verdissantes et des professions de l'économie verte, la proportion d'hommes (respectivement 83,67 %, 79,37 % et 79,63 %) est significativement plus élevée que dans les professions hors économie verte (46,78 %).

Champ : salariés en France métropolitaine, hors Éducation nationale.

Source : enquêtes Sumer 2010 et 2017. Calculs des auteurs à partir de données pondérées pour assurer la représentativité des résultats.

derniers sont surreprésentés. Les salariés relevant de l'économie verte occupent non seulement davantage de fonctions d'installation, réparation, maintenance, mais aussi des fonctions d'études, de recherche et développement et de méthodes que les salariés ayant des emplois hors économie verte. Les salariés relevant de professions vertes occupent plus fréquemment des fonctions de nettoyage, gardiennage, entretien ménager (20,6 % contre 8,6 % pour les professions hors économie verte) alors que les salariés relevant des professions verdissantes exercent davantage des fonctions de production, fabrication, chantier et construction.

La proportion de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) diffère aussi beaucoup entre les deux sous-groupes de l'économie verte : elle est de 47 % dans les professions vertes contre 74,3 % dans les professions verdissantes et 72,6 % dans les autres. Les salariés occupant des professions vertes exercent également moins souvent dans les très petites entreprises (1 à 9 salariés).

C'est pourquoi, dans notre étude comparée des expositions aux facteurs de pénibilité entre les salariés de l'économie verte et les autres, nous chercherons à dissocier ce qui est attribuable aux structures différenciées des emplois (CDD/CDI, temps complet/temps partiel, etc.) de ce qui est imputable à des effets spécifiques des différents facteurs influençant les conditions de travail parmi les professions de l'économie verte.

## **Les professions de l'économie verte sont-elles davantage exposées aux facteurs de pénibilité ?**

### **Les salariés de l'économie verte surexposés, sauf aux rythmes de travail atypiques**

En 2017, 61,3 % des salariés de France métropolitaine (hors enseignants de l'Éducation nationale) étaient exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Les expositions aux risques professionnels étaient cependant beaucoup plus marquées dans les professions de l'économie verte, avec un taux supérieur de presque 6 points à la moyenne nationale (soit 66,93 % ; tableau 2). Parmi les 13,2 millions de salariés français exposés à au moins un facteur de pénibilité, 2,2 millions exerçaient une profession verdissante et 0,2 million une profession verte<sup>14</sup>. Quel que soit le groupe de professions considéré, l'exposition à des contraintes physiques marquées restait la principale source de pénibilité, avec notamment des prévalences d'exposition aux postures pénibles bien plus fortes qu'au port répété de charges lourdes.

---

14. Les tests statistiques se révèlent souvent inefficaces pour détecter des différences significatives dans les expositions entre les professions vertes et les professions hors économie verte, faute d'un manque de puissance statistique en raison du nombre limité de répondants exerçant une profession verte. Par conséquent, nous commenterons principalement les différences entre professions de l'économie verte (regroupant professions vertes et verdissantes) et hors économie verte.

TABLEAU 2 – Prévalence d'expositions aux différents facteurs de pénibilité en 2017

En %

	Professions vertes	Professions verdissantes	Professions de l'économie verte	Professions hors économie verte
<b>Contraintes physiques marquées</b>	<b>57,53</b>	<b>57,08***</b>	<b>57,12***</b>	<b>47,39</b>
<i>Manutention de charges lourdes</i>	19,31*	9,47*	10,21**	7,73
<i>Postures pénibles</i>	45,10	52,41***	51,87***	43,39
Maintien des bras en l'air	19,21	15,65***	15,92***	7,18
Position à genoux	8,33	21,46***	20,48***	8,58
Position fixe de la tête et du cou	11,12***	24,78***	23,78**	19,74
Autres contraintes posturales (posture accroupie, en torsion, etc.)	18,91	30,11**	29,28*	26,38
<i>Vibrations mécaniques<sup>(1)</sup></i>	11,91*	21,21***	20,51***	5,20
<b>Environnement physique agressif</b>	<b>31,37</b>	<b>32,10***</b>	<b>32,05***</b>	<b>15,22</b>
<i>Nuisances sonores</i>	6,99	16,91***	16,17***	7,91
Bruit de niveau d'exposition sonore supérieur à 85 décibels	1,71***	7,25***	6,83***	4,24
Bruit comportant des chocs et des impulsions	5,45	12,46***	11,94***	5,30
<i>Nuisances thermiques</i>	5,49	2,71	2,91	3,28
Travail au froid (< 15 °C)	2,99	2,01	2,07*	1,58
Travail à la chaleur (> 24 °C)	2,34	0,83***	0,94***	1,75
<i>Expositions à des agents CMR</i>	21,34	23,51***	23,35***	7,50
<b>Rythmes de travail atypiques</b>	<b>16,19*</b>	<b>14,83***</b>	<b>14,93***</b>	<b>22,57</b>
<i>Travail de nuit régulier</i>	6,56	4,12	4,29	4,67
<i>Travail en équipes successives alternantes (travail posté)</i>	9,85**	7,86***	8,01***	14,98
<i>Travail répétitif</i>	1,49***	4,66***	4,43***	6,61
<b>Exposition à au moins un facteur de pénibilité</b>	<b>70,51</b>	<b>66,65***</b>	<b>66,93***</b>	<b>60,26</b>

Notes : (1) les vibrations mécaniques désignent les vibrations dans les membres supérieurs provoquées par des machines (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs, etc.) et les vibrations créées par des installations fixes (concasseurs, tables vibrantes, presses, malaxeurs).

Les symboles \* indiquent la significativité aux tests d'égalité en moyenne effectués par rapport aux professions hors économie verte : \* au seuil de 10 %, \*\* de 5 %, \*\*\* de 1 %.

Lecture : la prévalence d'exposition aux contraintes physiques marquées est significativement plus élevée dans les professions verdissantes et les professions de l'économie verte que dans les professions hors économie verte : ainsi, 57,12 % des salariés occupant un emploi dans les professions de l'économie verte et 57,08 % des salariés occupant un emploi dans les professions verdissantes sont exposés à des contraintes physiques marquées alors que c'est le cas de 47,39 % des salariés occupant un emploi dans les professions hors économie verte.

Champ : salariés France métropolitaine, hors Éducation nationale.

Source : enquête Sumer 2017. Calculs des auteurs à partir de données pondérées pour assurer la représentativité.

Néanmoins, au-delà de ce constat général, d'importantes disparités existent. Les salariés de l'économie verte (c'est-à-dire exerçant un emploi dans une profession verte ou verdissante) sont sur-exposés aux contraintes physiques marquées (57 %) et à un environnement physique agressif (32 % environ), mais ils sont moins concernés par des rythmes de travail atypiques (presque 15 %). Par exemple, leur prévalence d'exposition aux vibrations mécaniques est entre 2,5 et 4 fois plus élevée, selon le caractère vert ou verdissant de leur profession, que celle des salariés occupant des emplois dans des professions hors économie verte. Des écarts significatifs sont aussi observés pour la manutention de charges lourdes, même s'ils sont moins prononcés pour les professions verdissantes. Parmi les facteurs constituant un environnement physique agressif, les

différences d'exposition entre salariés de l'économie verte et hors économie verte sont particulièrement importantes pour les agents CMR et les nuisances sonores, les salariés occupant une profession verdissante étant les plus exposés. La proportion de salariés exposés à des postures cervicales (position fixe de la tête et du cou) et à des bruits supérieurs à 85 décibels est d'ailleurs plus faible parmi les professions vertes que parmi les professions hors économie verte, alors que l'inverse est observé pour les professions verdissantes. Concernant les rythmes de travail atypiques, le travail posté, qui représente le risque principal, est moins imposé aux salariés de l'économie verte (8 % vs 15 %) et l'exposition à un travail répétitif se révèle particulièrement faible pour les professions vertes.

### **Des différences qui ne sont pas uniquement liées à des effets de structures des emplois**

Toutefois, certaines de ces disparités d'exposition aux risques professionnels pourraient être attribuables à l'absence d'homogénéité des caractéristiques individuelles des salariés ou des structures des emplois entre les professions vertes, verdissantes et hors économie verte. Par exemple, la plus forte exposition des professions de l'économie verte aux contraintes physiques marquées ou aux nuisances sonores pourrait être imputable à la surreprésentation dans ces professions d'ouvriers qualifiés, catégorie socioprofessionnelle en général la plus exposée à ces risques professionnels (HAVET *et al.*, 2020). C'est pourquoi nous avons utilisé des modèles économétriques (encadré 2) offrant un raisonnement « toutes choses étant égales par ailleurs », c'est-à-dire permettant de savoir si les écarts de pénibilité constatés entre les professions de l'économie verte et les autres persistent lorsque nous comparons deux individus aux caractéristiques individuelles (genre, âge, statut, etc.) et d'emploi (PCS, taille de l'entreprise, etc.) identiques<sup>15</sup>.

La réponse est négative pour les expositions au port répété de charges lourdes, aux postures pénibles, aux nuisances thermiques et aux rythmes de travail atypiques (travail répétitif, travail de nuit, travail posté), les coefficients associés aux professions vertes et verdissantes n'étant pas significatifs dans les régressions relatives à ces risques (tableau 3). Autrement dit, un salarié de l'économie verte a en moyenne les mêmes risques d'exposition à ces pénibilités qu'un individu identique exerçant une profession hors économie verte. Ainsi, les écarts de prévalence d'exposition à ces risques, constatés dans le tableau 2, sont entièrement attribuables aux différences de profil et d'activités observables entre salariés de l'économie verte et hors économie verte (tableau 1) et non à d'autres spécificités inobservées de l'économie verte (telles que l'utilisation de technologies plus innovantes, des différences dans les processus de travail ou la sensibilisation à la prévention des risques, etc.). Par exemple, de manière

---

15. Comme les statistiques descriptives (tableau 1) ont montré que la proportion d'employés (administratifs et de services) était marginale dans le secteur de l'économie verte, nous avons effectué les estimations des modèles économétriques après avoir retiré les employés de l'échantillon dans le but d'obtenir des comparaisons plus fiables.



générale, le fait d'être un homme, un ouvrier qualifié ou un travailleur à temps complet est associé à un plus fort risque d'exposition au port de charges lourdes (tableau 3). Ces profils étant sur-représentés parmi les professions de l'économie verte, ils contribuent à expliquer la prévalence d'exposition au port de charges lourdes plus importante dans ces professions que dans les professions hors économie verte. De même, les travailleurs à temps complet, les ouvriers qualifiés et les personnes travaillant dans des fonctions d'installation, réparation et maintenance sont davantage exposés aux postures pénibles. La prédominance de ces caractéristiques dans les professions de l'économie verte explique le taux d'exposition aux postures pénibles plus élevé dans ces professions. Enfin, la moindre exposition des salariés de l'économie verte au travail posté semble être quant à elle davantage imputable à la sur-représentation des fonctions de production, d'études et recherche et développement et à une sous-représentation du travail le dimanche et les jours fériés, facteurs jouant respectivement positivement et négativement sur ce risque d'exposition.

Les différences de profils et d'activités constatées entre les salariés des professions de l'économie verte et les autres ne permettent pas d'expliquer tous les écarts de prévalence aux risques. Trois écarts persistent, même si l'on compare les salariés des deux groupes à caractéristiques équivalentes (genre, âge, ancienneté dans le poste, PCS, etc.). Plus précisément, à caractéristiques équivalentes, les salariés exerçant une profession verte ont des probabilités d'exposition aux vibrations et aux bruits nocifs supérieures d'environ 16 points de pourcentage (respectivement + 15,6 et + 16,1) à celles des salariés hors économie verte. Pour les salariés exerçant une profession verdissante, leurs probabilités d'exposition sont supérieures de 14,5 points de pourcentage pour les vibrations, de 13,8 points de pourcentage pour les nuisances sonores et de 9,8 points de pourcentage pour les agents chimiques CMR<sup>16</sup>.

Par ailleurs, l'introduction dans nos modélisations économétriques de termes d'interaction entre les caractéristiques des répondants et d'une variable dichotomique indiquant si le salarié exerce ou non une profession de l'économie verte permet de vérifier si les déterminants des différents risques professionnels étudiés jouent de la même façon dans les professions de l'économie verte et dans les autres (encadré 2). Nos résultats mettent en évidence le fait que les deux groupes étudiés (économie verte et non verte) ont une sensibilité différente à certains déterminants de la pénibilité, comme en témoigne la significativité de certains termes d'interaction (tableau 3). Par exemple, les fonctionnaires et les agents aux statuts particuliers sont davantage exposés aux agents chimiques CMR que leurs homologues en CDI ou sous contrat à durée limitée (apprenti, intérimaire, CDD), mais de façon plus prononcée dans les emplois de l'économie verte. En ce qui concerne la catégorie socioprofessionnelle, à caractéristiques équivalentes, les ouvriers sont plus exposés aux facteurs de pénibilité

---

16. Chiffres obtenus en calculant les effets marginaux associés aux variables « professions vertes » et « professions verdissantes ». Ces variables sont significatives dans les régressions expliquant les probabilités d'exposition aux vibrations mécaniques et aux nuisances sonores, alors que seule la variable « profession verdissante » est significative dans le modèle relatif aux expositions aux agents chimiques CMR.

ENCADRÉ 2

Spécifications économétriques

Afin d’avoir une comparaison fiable des taux d’exposition, toutes choses étant égales par ailleurs, entre les salariés relevant de l’économie verte et les autres, la probabilité d’être exposé au facteur de pénibilité  $k$  est modélisée à l’aide d’un modèle *logit multi-niveaux*, en introduisant des caractéristiques propres au salarié (âge, genre, ancienneté dans le poste), à son emploi (PCS, fonctions, types de contrats, heures de travail) et à son entreprise (taille, présence d’un comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT], de représentants syndicaux, localisation). Nous utilisons un *logit à effets aléatoires* (GOLDSTEIN, 2010 ; HOX, MOERBEEK, SCHOOT, 2010 ; RABE-HESKETH, SKRONDAL, 2012) où la constante est autorisée à varier d’un secteur à l’autre ( $j$ ). L’intérêt de ce modèle est d’évaluer l’hétérogénéité du risque d’exposition entre les secteurs d’activité à un niveau suffisamment désagrégé. En effet, il aurait été restrictif de prendre en compte le secteur d’activité de l’établissement *via* une variable agrégée en quatre catégories (agriculture, industrie, construction, tertiaire). Or, avec un niveau plus désagrégé pour les secteurs d’activité (38 catégories au lieu de 4), nous n’aurions pas eu assez d’observations dans chaque groupe pour identifier l’ensemble des paramètres associés aux variables dichotomiques nécessaires dans le modèle. C’est pourquoi nous avons opté pour une modélisation *via* des effets aléatoires, méthodologie déjà utilisée pour analyser les inégalités d’exposition aux produits CMR en milieu professionnel (HAVET *et al.*, 2017b, 2018, 2019). Plus précisément, la spécification de ce modèle est la suivante :

$$Penib_{ikj} = \begin{cases} 1 & \text{si } Penib_{ikj}^* = \beta_{0j} + X_{ij}\delta + \varepsilon_{ijk} = \beta_0 + X_{ij}\delta + u_j + \varepsilon_{ijk} > 0 \\ 0 & \text{sinon,} \end{cases}$$

avec  $Penib_{ikj} = 1$  si l’individu  $i$  dans le secteur d’activité  $j$  est exposé au facteur de pénibilité  $k$ ,  $X$  un vecteur de caractéristiques du salarié, de son emploi et de son entreprise et les termes d’interaction associés,  $\delta$  les paramètres inconnus captant leur influence,  $\varepsilon$  un terme d’erreur distribué selon une loi logistique et la constante aléatoire  $u_j \rightarrow N(0, \sigma_u^2)$ .

Les paramètres du modèle ont été estimés par maximisation de la fonction de vraisemblance suivante :

$$L = \prod_{i=1}^n \int_{-\infty}^{+\infty} \prod_{j=1}^J \left\{ F(\beta_0 + X_{ij}\delta + \sigma_u u_j)^{Penib_{ikj}} \cdot [1 - F(\beta_0 + X_{ij}\delta + \sigma_u u_j)]^{(1-Penib_{ikj})} \right\} \phi(u_j) du_j,$$

avec  $F$  la fonction de répartition de la loi logistique du terme d’erreur  $\varepsilon$ .

Les estimations ont été menées dans un premier temps à partir de la seule édition 2017 de l’enquête *Sumer* en intégrant des termes d’interaction avec une variable dichotomique reflétant l’appartenance à l’économie verte, afin de savoir si certains déterminants d’exposition aux facteurs de pénibilité étaient spécifiques à l’économie verte. Plus précisément, dans nos spécifications, les coefficients associés aux variables explicatives captent les effets du groupe de référence, à savoir les effets pour les salariés dont les emplois ne relèvent pas de l’économie verte. Si le terme d’interaction associé à une variable explicative donnée n’est pas statistiquement significatif, cela signifie que l’effet de ce déterminant ne diffère pas entre les salariés de l’économie verte et les autres. En revanche, si le terme d’interaction

est statistiquement significatif, on peut conclure que l'effet de ce déterminant est différent entre les deux groupes. Dans un deuxième temps, les estimations ont été conduites sur les éditions 2010 et 2017 de l'enquête *Sumer*, mais en ne considérant que les salariés relevant de l'économie verte. Dans ces régressions, des termes d'interaction entre une variable dichotomique indiquant l'édition de l'enquête et les variables explicatives sont introduits, afin de savoir si les déterminants des facteurs de pénibilité ont changé entre 2010 et 2017 et, dans l'affirmative, si les inégalités sociales d'exposition se sont plutôt creusées ou réduites. Dans cette spécification temporelle, si les termes d'interaction sont significatifs, cela veut dire que l'effet du déterminant associé s'est modifié au cours du temps.

que les professions intermédiaires, elles-mêmes plus exposées que les cadres et ce, quel que soit le secteur d'activité (coefficients significatifs et positifs). Toutefois, cette surexposition des ouvriers est plus marquée dans l'économie verte, en ce qui concerne les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques CMR (termes d'interaction significatifs et positifs). Elle est en revanche moins forte pour le port répété de charges lourdes, les nuisances sonores et le travail répétitif (termes d'interaction significatifs et négatifs). En fin de compte, les inégalités d'exposition à un rythme de travail atypique (répétitif, de nuit, posté), qui pénalisent globalement les ouvriers, sont moins prégnantes dans les professions de l'économie verte. Les ouvriers qualifiés sont même moins exposés au travail posté que les professions intermédiaires dans l'économie verte<sup>17</sup>.

En résumé, nos analyses montrent qu'une grande partie des écarts d'exposition aux facteurs de pénibilité entre les professions de l'économie verte et les autres s'explique par les différences de profils des salariés et de structures des emplois. Toutefois, l'économie verte présente des spécificités pour certains risques professionnels, avec une sensibilité plus marquée à certains déterminants (être ouvrier, par exemple). Les emplois de l'économie verte ayant connu une forte croissance sur la dernière décennie, nous pouvons nous interroger sur l'évolution de l'exposition aux risques professionnels des travailleurs qui les occupent. En nous plaçant dans une perspective temporelle, nous allons vérifier si les professions de l'économie verte ont bénéficié, comme le reste de l'économie, d'une baisse des expositions aux risques professionnels et, dans l'affirmative, si cette baisse s'est effectuée à un rythme plus important et/ou au détriment de certains groupes de salariés.

---

17. La somme du coefficient et du terme d'interaction associés à la variable « ouvrier qualifié » dans la régression expliquant l'exposition au travail posté est négative et statistiquement différente de 0.

TABLEAU 3 – Modèles multi-niveaux expliquant l'exposition aux facteurs de pénibilité en 2017 et les différences entre professions de l'économie verte et hors économie verte

	Charges lourdes		Postures pénibles		Vibrations mécaniques		Nuisances sonores	
	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.
<b>Profession verte</b>	1,53		0,163		2,97***		2,16***	
<b>Profession verdissante</b>	0,52		0,170		2,77***		1,85***	
<b>Homme</b>	0,24**	0,82**	-0,23***	0,06	1,50***	-0,61**	1,12***	-0,22
<b>Âge</b>	-0,01	0,00	-0,01***	-0,01	-0,01***	-0,02**	-0,01	-0,02**
<b>Ancienneté</b>								
Moins d'un an	-0,20	-0,14	-0,25**	0,06	0,15	-0,43	-0,11	-0,62
1 à 3 ans	-0,13	0,23	-0,11	-0,01	0,13	-0,38	-0,16	0,18
4 à 9 ans	0,02	-0,16	-0,04	0,08	0,10	-0,01	-0,07	0,07
10 ans et plus	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
<b>Temps complet</b>	0,92***	-0,02	0,19***	-0,03	0,41**	-0,27	1,03***	-0,94***
<b>Travail posté</b>	0,45***	-0,54**	0,02	0,19	0,08	0,10	0,61***	0,23
<b>Travail de nuit</b>	0,11	-0,32	-0,06	0,04	0,48***	-0,66***	0,29***	-0,26
<b>Travail le dimanche</b>	0,01	0,34	-0,01	0,01	0,01	0,28	-0,12	0,19
<b>Statut de l'emploi</b>								
CDI	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Apprenti, intérimaire, CDD	0,03	-0,44	0,09	0,34	0,10	-0,03	0,20	-0,08
Fonctionnaire, agent à statut	-0,03	-0,02	0,01	0,15	0,10	0,08	-0,17	0,07
<b>PCS</b>								
Cadre, profession intellectuelle	-1,14***	-0,41	-0,20***	-0,10	-0,04	-1,28***	-0,69***	-0,13
Profession intermédiaire	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Ouvrier qualifié	1,48***	-0,60***	0,72***	0,73***	1,80***	0,26	1,39***	-0,48***
Ouvrier non qualifié	1,72***	-0,53	0,72***	0,72***	1,37***	0,77***	1,23***	0,08
<b>Fonction principale</b>								
Production, construction	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Installation, maintenance	-0,22	-0,31	0,40***	0,06	0,91***	-0,48***	0,54***	-0,23
Nettoyage, gardiennage	-0,26	0,81	-0,19	-0,30	0,09	-0,25	-0,27	0,29
Manutention, magasinage	1,17***	-0,73***	-0,08	0,09	-0,27	-0,54**	-0,92***	-0,39
Études, R&D	-1,98***	0,96	-0,02	0,05	-1,95***	-0,20	-0,88***	-0,28
Autres	0,02	-0,92***	-0,20***	0,26**	-0,06	-0,34	-0,40***	-0,37
<b>Taille de l'entreprise</b>								
1 à 9 salariés	-0,06	-0,02	0,13	0,14	0,61***	-0,12	-0,27	0,55
10 à 49 salariés	0,22	-0,27	0,31***	-0,19	0,59***	-0,36	0,17	0,18
50 à 499 salariés	0,38***	-0,07	0,21***	-0,02	0,38***	-0,24	0,26**	-0,03
500 salariés et plus	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Constante	-4,77***		-0,69***		-6,11***		-4,70***	
Coefficient intra-classe	0,14***		0,04***		0,20***		0,13***	
Nombre d'observations	16 890		16 743		17 194		17 098	

Notes : les résultats reportés correspondent aux régressions logistiques multi-niveaux décrites dans l'encadré 2. Les régressions ont été effectuées en intégrant des variables dichotomiques pour les régions, la présence d'un CHSCT, de représentants syndicaux, d'intervenants sur les risques professionnels, ainsi que les termes d'interaction associés. Faute de place, les coefficients associés à ces variables n'ont pas été reportés ici. \*\*\*coefficient significatif à 1 %, \*\* à 5 %.

Lecture : les hommes occupant une profession hors économie verte (c'est-à-dire ni une profession verte ni une profession verdissante) ont une probabilité significativement plus élevée d'être exposés aux charges lourdes que leurs homologues féminines. Comme le terme d'interaction (entre la variable de genre et la variable dichotomique reflétant l'appartenance à l'économie verte) est statistiquement significatif et positif, on peut conclure que cet écart hommes-femmes est encore plus fort pour les salariés relevant de l'économie verte.

Champ : salariés en France métropolitaine, hors Éducation nationale, hors employés (administratifs et de services).

Source : enquête Sumer 2017. Calculs des auteurs à partir des données non pondérées.

La pénibilité au travail dans les professions de l'économie verte

Nuisances thermiques		Agents CMR		Travail répétitif		Travail de nuit régulier		Travail posté	
Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.
1,03		0,73		-0,94		0,71		1,07	
0,60		1,12**		-0,15		0,16		0,82	
0,46***	0,17	1,25***	-0,67***	-0,52***	-0,03	0,76***	0,23	0,20***	0,16
-0,01	0,01	-0,01**	0,01	-0,01	0,01	-0,01***	0,01	-0,01***	0,01
-0,07	-0,50	-0,42**	0,09	-0,15	-0,62	0,28	-0,22	0,27	-0,06
-0,11	0,50	-0,01	0,02	0,04	-0,18	0,13	-0,28	0,10	0,12
-0,09	0,21	0,01	0,15	-0,17	-0,17	0,02	0,11	-0,02	0,06
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
0,66***	-0,08	0,12	0,25	0,55***	-0,06	0,75***	-0,10	0,44***	-0,06
0,31**	0,33	0,36***	-0,14	0,41***	-0,35				
0,25	-0,15	0,42***	-0,33**	-0,21	0,44				
0,41***	-0,03	-0,01	0,26	0,06	-0,04	2,11***	-0,01	1,56***	0,18
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
0,27	-0,24	0,15	0,39	-0,15	0,04	-0,25	0,54	-0,12	0,39
-0,53**	0,77**	0,30**	0,46***	-0,17	0,18	-0,39***	0,39	-0,27***	0,82***
-0,30	-1,18***	-0,65***	-0,24	-0,50**	-0,26	-0,52**	-0,48*	-1,39***	0,17
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
1,24***	-1,10***	1,12***	0,59***	1,73***	-0,20	1,08***	-1,12***	1,33***	-1,93***
1,45***	-1,57***	0,86***	0,33	2,30***	-0,92**	0,97***	-1,46***	1,40***	-1,31***
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
-0,30	0,09	1,05***	-0,15	-0,73***	-0,25	-0,407**	-0,04	-0,52***	-0,03
-0,44	0,10	-0,05	-0,94	-0,64***	1,23**	0,31	0,24	-0,51**	-0,08
-0,06	-0,12	-0,82***	0,28	-0,46***	-0,42	-0,20	0,51	-0,59***	0,21
-0,86**	0,43	-0,36	0,54**	-0,82***	0,11	-1,47***	-0,46	-1,92***	0,28
-0,03	-0,21	0,02	-0,34	-0,71***	0,09	0,62***	-0,91***	0,07	-0,25
0,21	0,28	0,22	-0,02	-0,52**	0,30	-0,90***	0,67	-1,21***	0,31
0,25	0,25	0,24	-0,26	-0,39**	0,42	-0,27	0,54	-0,55***	-0,15
0,02	0,18	-0,28***	0,20	-0,06	0,03	0,04	0,33	-0,46***	0,40***
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
-5,98***		-4,14***		-3,40***		-3,87***		-3,62***	
0,16***		0,22***		0,05***		0,25***		0,17***	
17 040		17 377		17 117		17 162		17 401	

## Une forte dynamique de réduction de la pénibilité dans les professions de l'économie verte entre 2010 et 2017 ?

La prise de conscience relativement récente des pouvoirs publics quant à l'importance de réduire les risques professionnels s'est traduite, au niveau national, par des politiques générales de santé publique et des politiques spécifiques de prévention. Par exemple, la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004 a fixé comme objectifs d'améliorer non seulement la prévention des maladies professionnelles, mais aussi leur reconnaissance et leur prise en charge. Ainsi, le Plan santé au travail (PST1) 2005-2009 a réformé le dispositif national de prévention des risques professionnels en renforçant les moyens d'intervention et de contrôle de l'administration et de l'inspection du travail. Plus tard, le Plan santé au travail (PST2) 2010-2014 a visé principalement à renforcer la prévention des accidents au travail et des maladies professionnelles, en diminuant avant tout l'exposition aux risques en développant des actions de prévention des risques professionnels, en particulier pour limiter le risque chimique et les troubles musculo-squelettiques. Parallèlement, la réduction de l'exposition aux substances CMR en milieu professionnel est inscrite dans le Plan national santé environnement 2009-2013. Trois principaux leviers y sont considérés comme prioritaires : i) réduire les expositions liées à l'amiante en révisant à la baisse la valeur limite d'exposition ; ii) développer des actions pour inciter les entreprises à substituer des produits non nocifs aux substances toxiques utilisées en milieu de travail et favoriser le développement de procédés alternatifs ; iii) renforcer le suivi des expositions professionnelles. Enfin, le Plan cancer 2009-2013 a clairement affiché avoir pour objectif de soustraire 100 000 salariés à l'exposition aux produits CMR sur la période 2009-2012.

Ce contexte réglementaire a vraisemblablement favorisé la réduction des expositions aux risques professionnels. Ainsi, selon les deux dernières éditions de l'enquête *Sumer*, la proportion de salariés de France métropolitaine (hors enseignants de l'Éducation nationale) exposés à au moins un facteur de pénibilité a diminué de 4,9 % entre 2010 et 2017, passant de 64,4 % à 61,3 %. Si l'on se rapporte aux données pour les salariés exerçant une profession de l'économie verte, on observe que cette baisse a toutefois été beaucoup plus réduite (- 1,7 %) (tableau 4).

### Les salariés de l'économie verte ont moins bénéficié des améliorations constatées au niveau national

Alors que les prévalences d'exposition aux contraintes physiques marquées ont augmenté entre 2010 et 2017, celles associées à un environnement physique agressif et aux rythmes de travail atypiques ont fortement baissé sur la même période. Dans les professions de l'économie verte, ces mêmes évolutions sont globalement observées, à l'exception d'une stagnation des expositions à un environnement physique agressif (+ 0,5 %) *versus* une baisse importante pour les professions hors économie verte (- 12,8 %, voir tableau 4).

TABLEAU 4 – Évolution des prévalences d'exposition aux différents facteurs de pénibilité entre 2010 et 2017

En %

	Professions de l'économie verte			Professions hors économie verte		
	2010	2017	Taux de variation	2010	2017	Taux de variation
<b>Exposé à au moins un facteur de pénibilité</b>	<b>68,12</b>	<b>66,93</b>	<b>- 1,7</b>	<b>63,64</b>	<b>60,26</b>	<b>- 5,3</b>
<b>Contraintes physiques marquées</b>	<b>55,63</b>	<b>57,12</b>	<b>+ 2,7</b>	<b>47,26</b>	<b>47,39</b>	<b>+ 0,3</b>
Manutention de charges lourdes	11,39	10,21	- 10,4	10,24	7,73	- 24,5
Postures pénibles	49,42	51,87	+ 5,0	40,89	43,39	+ 6,1
Vibrations mécaniques	16,52	20,51	+ 24,2	4,76	5,20	+ 9,2
<b>Environnement physique agressif</b>	<b>31,90</b>	<b>32,05</b>	<b>+ 0,5</b>	<b>17,44</b>	<b>15,22</b>	<b>- 12,8</b>
Nuisances sonores	17,73	16,17	- 8,8	10,08	7,92	- 21,4
Nuisances thermiques	3,60	2,91	- 19,2	3,99	3,29	- 17,5
Expositions à des agents CMR	21,12	23,35	+ 10,6	8,14	7,50	- 7,9
<b>Rythmes de travail atypiques</b>	<b>19,65</b>	<b>14,93</b>	<b>- 24,0</b>	<b>29,57</b>	<b>22,57</b>	<b>- 23,7</b>
Travail de nuit régulier	2,73	4,29	+ 57,1	4,54	4,67	+ 2,9
Travail en équipes successives alternantes (travail posté)	7,83	8,01	+ 2,3	17,66	14,98	- 15,2
Travail répétitif	10,76	4,43	- 58,8	13,00	6,61	- 49,2

*Lecture* : la prévalence d'exposition aux contraintes physiques marquées est passée, au sein des professions de l'économie verte, de 55,63 % en 2010 à 57,12 % en 2017, soit une augmentation de + 2,7 % sur la période. Cette hausse n'a été que de + 0,3 % au sein des professions hors économie verte.

*Champ* : salariés de France métropolitaine, hors Éducation nationale.

*Source* : enquêtes *Sumer* 2010 et 2017. Calculs des auteurs, à partir de données pondérées pour assurer la représentativité et la comparabilité temporelle.

Les professions de l'économie verte se distinguent aussi par une hausse plus forte des expositions aux contraintes physiques marquées (+ 2,7 % vs + 0,3 %), essentiellement liée à une augmentation substantielle des prévalences d'exposition aux vibrations mécaniques (alors que les professions de l'économie verte présentaient déjà un taux d'exposition à ce risque environ 3,5 fois plus élevé en 2010 que les autres) et à une diminution moins prononcée de la proportion de salariés sujets au port répété de charges lourdes. De même, la baisse des expositions aux nuisances sonores a été plus faible pour les salariés de l'économie verte (- 8,8 % vs - 21,4 % hors économie verte) entre 2010 et 2017. Seul le travail répétitif enregistre une baisse nettement plus sensible dans les professions de l'économie verte que dans les autres (- 58,8 %, vs - 49,2 %).

### Une inquiétante tendance à la hausse des expositions aux agents chimiques CMR et du travail posté et de nuit dans les professions de l'économie verte

Alors que pour les professions hors économie verte, les prévalences d'exposition aux agents chimiques CMR et au travail posté ont diminué entre 2010 et 2017 (respectivement - 7,9 % et - 15,2 %), elles ont fortement augmenté pour les salariés de l'économie verte, avec des hausses respectives de 10,6 % et 2,3 %. S'ajoute à ces tendances inquiétantes pour les professions de l'économie verte la croissance brutale du travail de nuit régulier (+ 57,1 % contre + 2,9 % dans le reste de l'économie). Or,

le travail posté de longue durée avec interruption des rythmes circadiens est classé depuis 2007 sur la liste des agents « probablement cancérigènes » par le Circ. En outre, de nombreuses études ont mis en évidence le fait que le risque de cancer du sein est bien plus élevé lorsque les femmes effectuent un travail de nuit (IJAZ *et al.*, 2013 ; JIA *et al.*, 2013 ; KNUTSSON *et al.*, 2013 ; MÉNEGAUX *et al.*, 2013), alors que d'autres évoquent la possibilité d'un risque accru de cancers d'autres organes (prostate, poumon, colon) (PARENT *et al.*, 2012 ; YONG *et al.*, 2014 ; PAPANTONIOU *et al.*, 2015).

Les évolutions à la hausse observées dans l'économie verte sont d'autant plus inquiétantes que les expositions aux risques professionnels concernés s'inscrivent dans des processus cumulatifs, qui ont tendance à aggraver et à multiplier les effets néfastes. Des études épidémiologiques ont montré que le corps humain est plus vulnérable la nuit que le jour aux agressions produites par des nuisances sonores ou thermiques, aux expositions aux agents toxiques, etc. (ANSES, 2016). Ainsi, la tension causée par les horaires postés de nuit peut être fortement accrue lorsque d'autres facteurs de stress liés à un environnement physique agressif sont présents dans la situation de travail (OGINSKI *et al.*, 1987). D'après d'autres travaux, les horaires atypiques tendent à se cumuler avec d'autres facteurs de risque occasionnés par un travail plus difficile sur les plans émotionnel et physique (ROUXEL, 2009 ; ALGAVA, 2014 ; HAVET *et al.*, 2017a). Les résultats issus des régressions effectuées sur l'année 2017 (tableau 3) vont dans ce sens : le travail de nuit était associé à une plus forte exposition aux nuisances sonores et aux agents CMR et le travail posté à de plus fortes expositions aux nuisances sonores et thermiques, mais aussi aux agents chimiques CMR et au travail répétitif.

### **Certaines inégalités entre groupes professionnels se sont creusées au sein de l'économie verte durant la période 2010-2017**

Afin de savoir si les déterminants des facteurs de pénibilité ont évolué entre 2010 et 2017 dans l'économie verte, nous avons eu recours à de nouvelles estimations économétriques (encadré 2) effectuées sur les deux éditions fusionnées de l'enquête *Sumer* et ne conservant, pour l'analyse, que les répondants occupant une profession verte ou verdissante. Les résultats présentés dans le tableau 5 mettent en évidence un renforcement de certaines inégalités d'exposition dans l'économie verte sur la période. Les écarts d'exposition aux postures pénibles, aux vibrations mécaniques et aux agents CMR entre les ouvriers (qualifiés ou non) et les autres PCS se sont accrus sur cette période (termes d'interaction significatifs et positifs). De plus, les salariés occupant un emploi en équipe tournante (travail posté) étaient, à caractéristiques équivalentes, plus exposés en 2010 aux nuisances sonores et thermiques et au travail répétitif (coefficients significatifs positifs) que les autres salariés ; dans le même temps, ils présentaient des expositions similaires aux postures pénibles et aux vibrations mécaniques (coefficients non significatifs). Or, l'écart d'exposition aux nuisances sonores s'est encore creusé à leur désavantage en 2017 et ils sont désormais surexposés aux postures pénibles et aux vibrations mécaniques (termes d'interaction significatifs et positifs).



Les salariés de l'économie verte aux statuts professionnels les plus précaires (CDD, apprentis et intérimaires) ont également vu leurs conditions de travail se dégrader entre les deux enquêtes. En 2010, ils ne présentaient aucune surexposition aux risques professionnels par rapport à leurs homologues en CDI (coefficients non significatifs). Ils étaient même moins exposés aux charges lourdes et au travail de nuit régulier (coefficients significatifs et négatifs). Or, en 2017, ces salariés sont davantage exposés aux postures pénibles, aux agents CMR et au travail de nuit régulier (interactions significatives et positives). Les hausses générales des risques d'exposition, observées dans l'économie verte entre 2010 et 2017, ont ainsi été plus prononcées pour les salariés aux statuts les plus précaires.

L'économie verte semble donc contribuer à la dégradation des conditions de travail de publics déjà fragilisés sur le marché du travail (ouvriers, contrats précaires, salariés occupant un travail posté). La majorité des inégalités d'exposition qui se sont accentuées dans l'économie verte entre 2010 et 2017 ne sont en effet pas constatées hors économie verte<sup>18</sup>.

Seules quelques inégalités d'exposition se sont réduites dans l'économie verte durant la période 2010-2017. Nous constatons ainsi une diminution des effets de genre dans l'exposition aux vibrations mécaniques, même si en 2017 les femmes sont toujours moins exposées à ce facteur de risque que leurs homologues masculins. La surexposition significative des travailleurs de nuit au port répété de charges lourdes observée en 2010 a disparu en 2017, de même que celle des travailleurs des très petites entreprises (de 1 à 9 salariés), par rapport à ceux des entreprises de 500 salariés et plus. En revanche, les travailleurs des entreprises de moins de 50 salariés, moins exposés au travail de nuit régulier en 2010, le sont devenus tout autant que ceux des entreprises de 500 salariés et plus en 2017.

Globalement, les expositions aux risques professionnels dans l'économie verte ont évolué dans le même sens que dans le reste de l'économie au cours de la dernière décennie, mais avec des baisses plus modérées (concernant notamment l'environnement physique agressif) et des hausses plus fortes (pour les contraintes physiques marquées par exemple). Les seules exceptions concernent les expositions aux agents chimiques CMR et au travail posté, dont les prévalences ont augmenté dans l'économie verte alors qu'elles ont baissé ailleurs. Or, les salariés exposés à ces facteurs courent des risques importants de développer des cancers. Parallèlement à ces tendances générales, certaines inégalités d'exposition aux risques professionnels se sont creusées au sein de l'économie verte, au détriment notamment des salariés occupant un emploi d'ouvrier, ayant un statut précaire ou soumis au travail posté. Les stratégies de prévention ainsi que les actions de suppression ou de réduction des expositions devront donc cibler

---

18. L'estimation de modèles identiques sur l'échantillon des salariés ne travaillant pas dans des professions relevant de l'économie verte permet seulement de conclure à un accroissement des inégalités d'exposition concernant les postures pénibles (au détriment des ouvriers, des contrats précaires et des travailleurs en équipes tournantes successives). Faute de place, les résultats de ces régressions ne sont pas reportés ici. Ils sont disponibles sur simple demande auprès des auteurs.

TABLEAU 5 – Modèles multi-niveaux expliquant les évolutions des inégalités d'exposition aux facteurs de pénibilité entre 2010 et 2017 dans l'économie verte

	Charges lourdes		Postures pénibles		Vibrations mécaniques		Nuisances sonores	
	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.
<b>Homme</b>	0,47***	0,60	-0,28***	0,07	1,87***	-0,89**	0,89***	0,09
<b>Âge</b>	-0,01	0,00	-0,01***	0,00	-0,02***	-0,01	-0,02***	-0,01
<b>Ancienneté</b>								
Moins d'un an	-0,31	0,00	-0,31***	0,16	-0,36**	0,09	-0,26	-0,54
1 à 3 ans	0,04	0,07	-0,10	-0,03	0,05	-0,31	-0,04	0,05
4 à 9 ans	0,08	-0,20	-0,11	0,13	-0,14	0,23	-0,10	0,11
10 ans et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Temps complet</b>	0,22	0,71	-0,05	0,19	0,10	0,20	0,13	0,07
<b>Travail posté</b>	-0,22	0,16	-0,04	0,27**	-0,19	0,44**	0,33***	0,54***
<b>Travail de nuit</b>	0,35***	-0,46**	-0,17**	0,11	0,04	-0,11	0,38***	-0,29*
<b>Travail le dimanche</b>	-0,22	0,59***	-0,07	0,08	-0,15	0,47***	-0,08	0,10
<b>Statut de l'emploi</b>								
CDI	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Apprenti, intérimaire, CDD	-0,38**	-0,02	-0,16	0,59***	-0,24	0,22	-0,09	0,12
Fonctionnaire, agent à statut	0,00	-0,30	0,03	0,08	-0,01	0,11	0,12	-0,26
<b>PCS</b>								
Cadre, profession intellectuelle	-1,23***	-0,35	-0,01	-0,29***	-1,82***	0,44	-1,24***	0,37
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Ouvrier qualifié	1,11***	-0,14	0,78***	0,71***	1,70***	0,50***	0,84***	0,17
Ouvrier non qualifié	1,61***	-0,21	0,94***	0,56***	1,88***	0,43	1,31***	0,14
<b>Fonction principale</b>								
Production, construction	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Installation, maintenance	-0,77***	0,25	0,35***	0,13	0,37***	-0,06	0,13	0,04
Nettoyage, gardiennage	0,20	0,66	-0,71***	0,29	-0,43	0,24	-0,27	0,14
Manutention, magasinage	0,74***	-0,24	-0,27***	0,41**	-3,08***	2,41***	-1,49***	0,11
Études, R&D	-2,03***	1,01	0,13	-0,04	-3,63***	1,50	-1,42***	0,25
Autres	-0,68***	-0,17	-0,05	0,23**	-1,60***	1,32***	-1,02***	0,23
<b>Taille de l'entreprise</b>								
1 à 9 salariés	0,59**	-0,63**	0,23**	0,07	-0,08	0,36	0,00	0,09
10 à 49 salariés	0,44**	-0,52	0,06	0,09	0,01	0,07	0,11	0,10
50 à 499 salariés	0,53***	-0,27	-0,03	0,25**	-0,25	0,27	0,03	0,10
500 salariés et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Année 2017</b>	-0,78		-0,91***		0,76		-0,11	
<b>Constante</b>	-3,21***		0,30		-3,95***		-2,77***	
<b>Coefficient intra-classe</b>	0,14***		0,02***		0,13***		0,11***	
<b>Nombre d'observations</b>	13 729		13 669		13 923		13 867	

Notes : les résultats reportés correspondent aux régressions logistiques multi-niveaux décrites dans l'encadré 2. Les régressions ont été effectuées en intégrant des dichotomiques pour les régions, la présence d'un CHSCT, de représentants syndicaux, d'intervenants sur les risques professionnels, ainsi que les termes d'interaction temporels associés. Faute de place, les coefficients associés à ces variables n'ont pas été reportés ici. \*\*\*coefficient significatif à 1 %, \*\* à 5 %.

Lecture : dans l'économie verte, les hommes avaient en 2010 une probabilité plus élevée d'être exposés au port de charges lourdes que leurs homologues féminines ; cet écart est resté le même en 2017 puisque le terme d'interaction temporel associé à la variable de genre n'est pas significatif.

Champ : salariés en France métropolitaine, hors Éducation nationale, occupant une profession verte ou verdissante (encadré 1), hors employés (administratifs et de services).

Source : enquêtes Sumer 2010 et 2017. Calculs des auteurs à partir des données non pondérées.

La pénibilité au travail dans les professions de l'économie verte

Nuisances thermiques		Agents CMR		Travail répétitif		Travail de nuit régulier		Travail posté	
Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.	Coef.	Interac.
0,08	0,50	0,48***	0,17	-0,44***	-0,24	1,18***	-0,17	0,29**	0,06
-0,01	0,01	-0,02***	0,01**	-0,01	0,00	0,02**	-0,02**	-0,01**	0,00
-0,43	-0,10	-0,32**	-0,07	-0,16	-0,50	0,21	-0,22	-0,12	0,24
-0,33	0,71**	-0,20	0,18	-0,12	0,04	-0,04	-0,14	0,13	0,02
0,07	0,02	-0,09	0,26*	0,12	-0,48**	0,13	-0,01	-0,06	0,07
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
0,14	0,38	0,26	0,25	0,19	0,21	2,31***	-1,63*	0,34	0,04
0,35**	0,29	0,20	0,01	0,51***	-0,44				
0,73***	-0,63**	0,09	-0,02	-0,42***	0,62**				
0,37**	0,10	0,03	0,11	0,01	0,06	1,76***	0,26	1,30***	0,33**
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
0,32	-0,27	-0,09	0,57***	-0,11	0,08	-0,93**	1,22**	-0,10	0,30
-0,44**	0,41	0,56***	0,15	0,52***	-0,35	-0,36**	0,24	0,27**	0,05
-1,45***	-0,02	-1,33***	0,45**	-0,51***	-0,27	-1,14***	0,16	-1,37***	0,17
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
0,23	-0,06	1,32***	0,49***	0,98***	0,34	0,29	-0,29	-0,12	-0,49***
0,06	-0,06	1,36***	-0,05	1,22***	-0,13	0,12	-0,22	0,28	0,00
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
-0,01	-0,09	0,79***	-0,06	-0,90***	0,12	-0,80***	0,26	-0,73***	0,13
0,77**	-0,91	-0,44	-0,74	-0,08	0,66	-0,45	1,01	-0,65**	0,10
-0,05	0,04	-1,04***	0,34	-0,49***	-0,14	0,54***	-0,38	-0,22	-0,23
-0,90**	0,55	0,26	-0,13	-0,59***	-0,04	-1,39***	-0,58	-1,22***	-0,41
-0,67***	0,50	-0,38***	0,01	-0,38***	-0,09	-0,39**	-0,02	-0,47***	0,26
0,31	0,30	0,19	-0,07	0,16	-0,47	-1,38***	1,25**	-0,76***	-0,21
0,57**	0,02	0,01	-0,07	0,27	-0,40	-0,60***	1,04***	-0,25	-0,49
0,35	-0,02	-0,01	-0,06	0,25	-0,38	-0,19	0,62***	-0,24**	0,18
<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
-1,28		-1,03**		-1,44		2,28		0,18	
-3,88***		-2,13***		-2,30***		-8,00***		-2,88***	
0,06***		0,20***		0,08***		0,22***		0,17***	
13 861		14 056		13 918		13 911		14 063	

en priorité ces populations, surexposées aux facteurs de pénibilité en général, et qui le sont encore davantage dans les professions vertes et verdissantes. En outre, au sein même de l'économie verte, des incitations pour substituer les substances toxiques et développer des procédés alternatifs ne recourant pas à des agents CMR et à du travail posté doivent être proposées, puisque les plans de santé au travail successifs ainsi que les cadres réglementaires (tels que l'entrée en vigueur de la réglementation REACH de l'Union européenne sur les produits chimiques) n'ont pour l'instant pas réussi à atteindre ces objectifs.



En explorant de façon approfondie les inégalités d'exposition aux facteurs de pénibilité (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail atypiques) dans l'économie verte et leur évolution au cours du temps, notre étude met en avant un paradoxe : alors que, selon le Programme des Nations unies pour l'environnement, l'économie verte est une économie qui est censée entraîner une amélioration du bien-être humain et l'équité sociale, tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux, les professions relevant de cette économie sont aujourd'hui associées à de plus fortes expositions aux facteurs de pénibilité que les autres. Les objectifs de la Commission européenne, à savoir le développement d'emplois durables et soutenables nécessaires pour porter la transition écologique, ne semblent pas atteints, du moins au regard de ce qui est repérable dans les données construites avec les catégories de l'Onemev. Au-delà des considérations politiques, ce constat est particulièrement inquiétant, puisque les salariés exposés à ces facteurs ont des risques importants de développer des pathologies sévères comme des cancers ou des troubles musculo-squelettiques. De nouvelles stratégies doivent donc être élaborées pour promouvoir le développement des professions de l'économie verte, tout en veillant à ce qu'elles garantissent des emplois moins exposés aux facteurs de pénibilité et des conditions de travail décentes.

Le renforcement de la législation sur la sécurité et la santé au travail (SST) pourrait contribuer à atteindre ces deux objectifs simultanément. En effet, l'adoption de mesures de sécurité et santé au travail joue un rôle essentiel dans la gestion des risques des entreprises et dans l'accroissement de leur productivité, en diminuant notamment l'absentéisme lié aux arrêts maladie et aux accidents du travail. Dans ce contexte, nos résultats pourraient être utiles aux responsables politiques et aux partenaires sociaux nationaux, puisqu'ils fournissent des informations essentielles pour mieux orienter la mise en place de réglementations ainsi que l'affectation des ressources de prévention. Il semblerait ainsi pertinent d'accorder une attention particulière aux expositions aux agents cancérigènes et de cibler prioritairement des programmes de prévention à destination des ouvriers qui, en plus de leur surexposition aux facteurs de pénibilité, cumulent, selon la littérature, d'autres risques majeurs pour la santé (une surexposition à la consommation de tabac, d'alcool ou une mauvaise alimentation). Les démarches

concernant la sécurité et la santé au travail dans l'économie verte devront aussi être innovantes, puisque les nouvelles technologies et processus de travail développés pour minimiser les impacts environnementaux pourraient engendrer de nouveaux dangers pour les salariés. Les connaissances acquises en matière de SST devront ainsi évoluer et les solutions proposées être adaptées au fur et à mesure de la transition écologique.

## BIBLIOGRAPHIE

AGENCE EUROPÉENNE POUR L'ENVIRONNEMENT (AEE) (2015), *SOER 2015 – The European Environment – State and Outlook 2015* [en ligne]. <https://www.eea.europa.eu/soer/2015>, consulté le 9 janvier 2023.

AGENCE NATIONALE DE SÉCURITÉ SANITAIRE DE L'ALIMENTATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL (ANSES) (2016), *Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit*, Avis de l'Anses, Rapport d'expertise collective [en ligne], Maisons-Alfort, Anses, juin. <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>, consulté le 9 janvier 2023.

AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT) (2016), *L'amélioration des conditions de travail dans les activités de recyclage de déchets. Synthèse documentaire* [en ligne], Lyon, Anact, mai. <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>, consulté le 9 janvier 2023.

ALGAVA É. (2014), « Le travail de nuit en 2012. Essentiellement dans le tertiaire », *Dares analyses*, n° 62.

ARNAUDO B., LÉONARD M., SANDRET N., CAVET M., COUTROT T., RIVALIN R. (2012), « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête *Sumer* », *Dares analyses*, n° 23.

ARNAUDO B., HAMON-CHOLET S., WALTISPERGER D. (2006), « Les contraintes posturales et articulaires au travail », *Documents pour le médecin du travail*, n° 107, p. 329-336.

BABET C., MARGONTIER S. (2017), « Les professions de l'économie verte », *Dares résultats*, n° 7.

BROCHIER D. (2019), « Penser ensemble les métiers au futur. Le cas de la filière transformation et valorisation des déchets », *Céreq Bref*, n° 381.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT) (2019), *Des compétences pour un avenir plus respectueux de l'environnement. Difficultés émergentes et facteurs propices à une transition juste*, Genève, ILO.

COUTROT T., MEMMI S., ROSANKIS N., SANDRET N., LÉONARD M., MORAND S., TASSY V., ZILLONIZ S. (2018), « Enquête *Sumer* 2016-2017 : bilan de la collecte », *Références en santé au travail*, n° 156, p. 19-27.

GOUIN P., ROTURIER P. (2015), « Des “emplois verts” à l'impact sur l'emploi d'une économie soutenable », *Écologie & politique*, n° 50, p. 83-97.

GUIGNON N., NIEDHAMMER I., SANDRET S. (2008), « Les facteurs psychosociaux au travail : une évaluation par le questionnaire de Karasek sur l'enquête Sumer 2003 », *Documents pour le médecin du travail*, n° 115, p. 389-398.

HAVET N., FOURNIER J., STEFANELLI J., PLANTIER M., PENOT A. (2020), « Disparate Exposure to Physically Demanding Working Conditions in France », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 68, n° 6, p. 327-336.

HAVET N., HUGUET M., TONIETTA J. (2017a), « L'exposition des travailleurs de nuit aux facteurs de pénibilité en France : les enseignements de l'enquête Sumer 2010 », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 65, n° 6, p. 397-407.

HAVET N., PENOT A., MORELLE M., PERRIER L., CHARBOTEL B., FERVERS B. (2017b), « Varied Exposure to Carcinogenic, Mutagenic, and Reprotoxic (CMR) Chemicals in Occupational Settings in France », *International Archives of Occupational and Environmental Health*, vol. 90, n° 2, p. 227-241.

HÉRAN-LEROY O., SANDRET N. (1999), « Expositions aux contraintes et nuisances dans le travail : Sumer 1994 », *Dossiers de la Dares*, n° 5-6.

IJAZ S., VERBEEK J., SEIDLER A., LINDBOHM M.-L., OJAJÄRVI A., ORSINI N., COSTA G., NEUVONEN K. (2013), « Night-Shift Work and Breast Cancer – a Systematic Review and Meta-Analysis », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 39, n° 5, p. 431-447.

JIA Y., LU Y., WU K., LIN Q., SHEN W., ZHU M., HUANG S., CHEN J. (2013), « Does Night Work Increase the Risk of Breast Cancer? A Systematic Review and Meta-Analysis of Epidemiological Studies », *Cancer Epidemiology*, vol. 37, n° 3, p. 197-206.

KNUTSSON A., ALFREDSSON L., KARLSSON B., AKERSTEDT T., FRANSSON E. I., WESTERHOLM P., WESTERLUND H. (2013), « Breast Cancer among Shift Workers: Results of the WOLF Longitudinal Cohort Study », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 39, n° 2, p. 170-177.

MARGONTIER S., RANDRIAMBOLOLONA C., BABET C., BESSIÈRE S., MATUS M., BAILLIEUL Y. (2014), « Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte. Le marché de l'emploi de l'économie verte », *Études & documents*, n° 110, Commissariat général au développement durable.

MÉNÉGAUX F., TRUONG T., ANGER A., CORDINA-DUVERGER E., LAMKARKACH F., ARVEUX P., KERBRAT P., FÉVOTTE J., GUÉNEL P. (2013), « Night Work and Breast Cancer: A Population-Based Case-Control Study in France (the CECILE Study) », *International Journal of Cancer*, vol. 132, n° 4, p. 924-931.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2015), *Vers une croissance verte ? Suivi des progrès*, Études de l'OCDE sur la croissance verte, Paris, Éditions OCDE.

OGINSKI A., POKORSKI J., RUTENFRANZ J. (eds.) (1987), *Contemporary Advances in Shiftwork Research: Theoretical and Practical Aspects in the Late Eighties*, Proceedings of the 8th International Symposium on Night and Shift Work, Frankfurt.

- ONEMEV, MARGONTIER S., NAUROY F., TESSIER N., DUARTE S., CORMIER S., MATUS M. (2019), « Observatoire national des emplois et des métiers de l'économie verte. Rapport d'activité 2018 », *Document de travail* [en ligne], n° 44, Commissariat général au développement durable, Service des données et des études statistiques. <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2019-07/document-travail-44-onemev-rapport-2018-juillet2019.pdf>, consulté le 9 janvier 2023.
- PAPANTONIOU K., CASTAÑO-VINYALS G., ESPINOSA A., ARAGONÉS N., PÉREZ-GÓMEZ B., BURGOS J. *et al.* (2015), « Night Shift Work. Chronotype and Prostate Cancer Risk in the MCC-Spain Case-Control Study », *International Journal of Cancer*, vol. 137, n° 5, p. 1147-1157.
- PARENT M.-É., EL-ZEIN M., ROUSSEAU M.-C., PINTOS J., SIEMIATYCKI J. (2012), « Night Work and the Risk of Cancer Among Men », *American Journal of Epidemiology*, vol. 176, n° 9, p. 751-759.
- RABE-HESKETH S., SKRONDAL A. (2012), *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*, Third Edition, College Station (Texas), Stata Press.
- RIVALIN R., SANDRET N. (2014), « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », *Dares analyses*, n° 95.
- ROUXEL C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières informations, premières synthèses*, n° 28.2, Dares.
- STOEVSKA V., HUNTER D. (2012), *Proposals for the Statistical Definition and Measurement of Green Jobs*, Discussion Paper Prepared for Informal Consultation, Genève, International Labour Office, novembre.
- UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME (UNEP), INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO), INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS (IOE), INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC) (2008), *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, Genève, ILO, septembre.
- YONG M., BLETTNER M., EMRICH K., NASTERLACK M., OBERLINNER C., HAMMER G. P. (2014), « A Retrospective Cohort Study of Shift Work and Risk of Incident Cancer among German Male Chemical Workers », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 40, n° 5, p. 502-10.





# Gestion des déchets, recyclage et qualité de l'emploi<sup>\*</sup>

*Olivier Baguelin<sup>\*\*</sup>, Jean De Beir<sup>\*\*\*</sup>, Sylvain Sourisseau<sup>\*\*\*\*</sup>*

La gestion des déchets est centrale dans la transition écologique ; l'étude de ce secteur est donc particulièrement éclairante pour saisir les enjeux de cette transition, notamment en termes d'emploi. Le présent article applique les techniques de la statistique exploratoire aux données sectorielles de l'Insee (Ésane, Alisse) pour mener une analyse comparée, sur la décennie 2010, des diverses activités de gestion des déchets. On considère plus particulièrement deux activités aux implications écologiques opposées : le traitement-élimination (mise en décharge ou incinération, modalité brune) et la récupération-recyclage (modalité verte). En dépit d'interventions publiques favorables à la seconde activité, celle-ci présentait jusqu'en 2015 un emploi de moins bonne qualité. Cela tenait probablement aux économies d'échelle dont bénéficie le traitement-élimination. Elles lui permettaient une productivité du travail et une rémunération du capital supérieures, ces atouts encourageant l'investissement d'opérateurs privés. Sur la décennie 2010, si les deux activités ont en commun un emploi peu dynamique, le traitement-élimination concentre sa masse salariale sur des postes d'ouvriers qualifiés et de techniciens, en lien avec un effort d'équipement visant la production d'énergie. L'analyse met donc au premier plan le rôle de l'investissement dans la qualité de l'emploi.

**L**a transition écologique suppose des réallocations d'activités et de main-d'œuvre de secteurs polluants et/ou fortement émetteurs de gaz à effet de serre, en direction d'autres, plus respectueux de l'environnement. Or, l'emploi dans ces secteurs plus « verts » diffère quantitativement et qualitativement de celui des secteurs « polluants »

---

\* Les auteurs remercient les évaluateurs de l'article dont les rapports fouillés ont fortement enrichi la présente recherche. Nous restons cependant seuls responsables des erreurs pouvant subsister.

\*\* Centre d'études des politiques économiques (Epee) Tepp-FR CNRS 3435, Université d'Évry, Université Paris Saclay ; olivier.baguelin@univ-evry.fr.

\*\*\* Centre d'études des politiques économiques (Epee) Tepp-FR CNRS 3435, Université d'Évry, Université Paris Saclay ; jean.debeir@univ-evry.fr.

\*\*\*\* Centre d'études des politiques économiques (Epee) Tepp-FR CNRS 3435, Université d'Évry, Université Paris Saclay, Ademe ; sylvain.sourisseau@ademe.fr.

(LEVAUX, GENTY, 2015). Verdir l'économie implique donc une transformation de la composition socioprofessionnelle de l'emploi, de la structure des salaires et des conditions d'emploi. Sur ces enjeux, une hypothèse favorable de « double dividende » (amélioration du point de vue écologique et social) a pu être envisagée à partir de l'exemple du secteur de la dépollution<sup>1</sup> : les parts de cadres et de techniciens y sont proches de la moyenne, la part de temps partiels y est inférieure, les dépenses de personnel supérieures (tableau 1) et les salaires y apparaissent moins concentrés au niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) que dans d'autres secteurs. Mais il s'agit d'un « petit » secteur (comprenant environ 7 000 salariés fin 2018 d'après les données É sane utilisées dans cet article) : l'optimisme tiré de l'observation de l'emploi dans la dépollution est-il généralisable ?

Cet article envisage cette question à partir du cas de la gestion des déchets<sup>2</sup>, qui fait intervenir deux modalités aux implications écologiques quasi opposées : le traitement-élimination (groupe NAF 38.2), modalité dite « brune », et la récupération-recyclage (groupe NAF 38.3), modalité dite « verte » (ci-après « récupération »). Pour une quantité de déchets produits équivalente, ces deux modalités sont en outre largement substituables, le développement de la seconde ayant vocation à permettre le recul de la première. Le cas de la gestion des déchets permet ainsi d'analyser directement les liens entre transition écologique et emploi. Mais au-delà de ce caractère de « laboratoire », la gestion des déchets mérite l'attention en raison de son rôle dans l'affirmation d'une logique d'économie circulaire<sup>3</sup>. À la différence de l'activité de réemploi dont l'objectif est de retarder la fin de vie de certains produits<sup>4</sup>, la récupération permet de faire passer le déchet du statut de perte à celui de ressource appelée à être réintroduite dans le circuit économique. En revanche, cette activité ne tarit pas les flux de déchets, notamment ceux de déchets ménagers et assimilés (DMA) qui doivent donc faire l'objet d'une collecte avant d'être traités (figure 1). Deux pratiques brunes dominaient encore le traitement des DMA début 2010 : la mise en décharge (éventuellement par enfouissement) et l'incinération. En offrant une alternative, la récupération constitue une opération essentielle de la logique circulaire. Réorienter les déchets collectés du traitement-élimination (mise en décharge et incinération) vers la récupération est donc un enjeu central de politique publique<sup>5</sup>. La présente étude propose d'en examiner les implications en termes d'emploi pour le cas de la France des années 2010.

---

1. Décontamination des sols, des usines, des eaux ; nettoyage des rejets d'hydrocarbures ; désamiantage, etc.

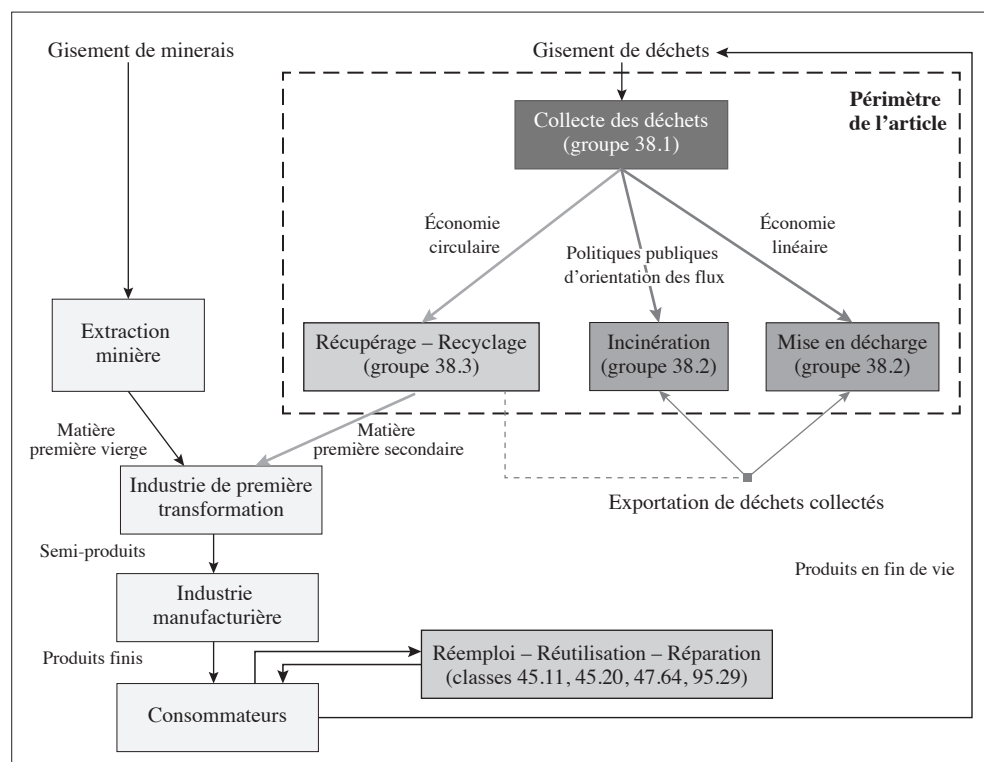
2. Au sens de la division 38 de la nomenclature française des activités (NAF) révision 2 : collecte (38.1), traitement et élimination des déchets (38.2), récupération (38.3).

3. Cette orientation est l'objet d'un plan d'action proposé en mars 2020 par la Commission européenne ; elle est de plus inscrite dans le plan France Relance de septembre 2021 pour « accélérer la transition vers l'économie circulaire ». La loi anti-gaspillage pour une économie circulaire (Agec) a été promulguée en février 2020.

4. Les activités de réemploi, réutilisation et réparation ne sont pas couvertes par le périmètre d'analyse de cet article.

5. Sur l'état des politiques publiques de gestion des déchets en France en 2018, voir le rapport CÉREQ/France STRATÉGIE (ABOUBADRA-PAULY *et al.*, 2018, p. 28).

FIGURE 1 – Schéma simplifié du cycle de la matière et périmètre d'analyse de l'article



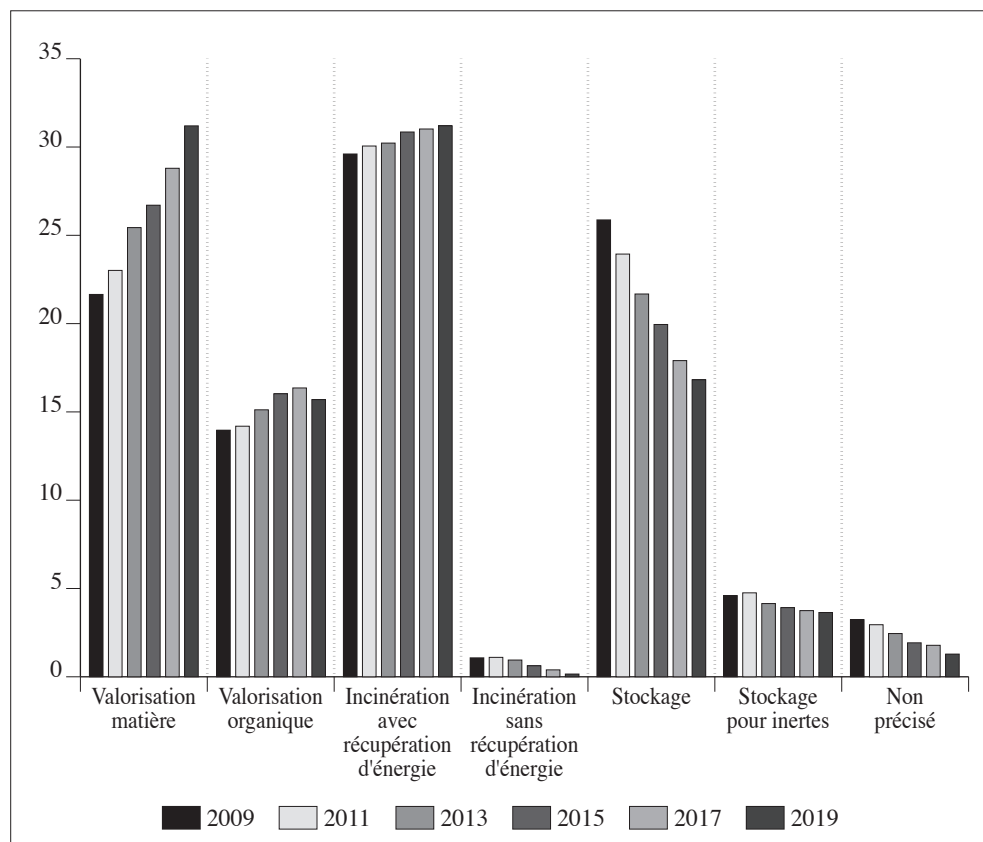
Source : auteurs.

Cette période correspond à un retournement de tendance pour le volume de déchets produits (ADEME, 2020) : orienté à la hausse tout au long des années 2000, ce volume culmine en 2010 avant de décroître progressivement jusqu'en 2017. Ce retournement concerne en premier lieu les déchets de la construction, mais se manifeste aussi pour le volume des DMA produits par habitant. Il s'accompagne en outre d'une évolution sensible des modes de traitement. La figure 2 illustre le fait que le traitement des DMA a opéré un basculement très net du stockage (mise en décharge) vers la valorisation matière, c'est-à-dire la récupération-recyclage. L'évolution est moins satisfaisante concernant la part de déchets incinérés qui reste stable, même si l'incinération s'accompagne très majoritairement d'une récupération d'énergie<sup>6</sup>.

6. Dans la hiérarchie des modes préférables de traitement des déchets (directive 2008/98/CE relative aux déchets), la « valorisation matière », c'est-à-dire la récupération, est privilégiée par rapport à la « valorisation énergétique », qui correspond au traitement de déchets dont la matière ne peut être réutilisée, recyclée ou compostée.

FIGURE 2 – Évolution de la part des modes de traitement des DMA sur la période 2009-2019

En %



Note : selon la Fnade (Fédération nationale des activités de la dépollution et de l'environnement), la valorisation organique « désigne l'ensemble des modes de gestion et de valorisation des déchets biodégradables ». Le stockage pour inertes concerne des déchets minéraux issus essentiellement du bâtiment et des travaux publics (tuiles, briques, béton, gravats, etc.) ; ils sont inertes au sens où leur impact potentiel est non polluant.

Source : Ademe - SINOE® ; calcul des auteurs.

Si ces observations suggèrent des évolutions dans les pratiques, qu'en a-t-il été de l'emploi et des formes de mobilisation du travail dans la gestion des déchets ? Quelles politiques d'entreprise – notamment en matière d'investissement – accompagnent ces mutations ? La qualité des emplois et les rémunérations permettent-elles d'orienter la main-d'œuvre vers l'activité de récupération plutôt que celle de traitement-élimination ? On propose ici de répondre à ces questions à partir d'une analyse comparée de la situation des différentes activités de gestion des déchets dans le paysage sectoriel de la France des années 2010. Pour ce faire, l'analyse mobilise les techniques de la statistique exploratoire pour décrire de façon synthétique les spécificités de la gestion des déchets dans l'ensemble du tissu productif national et pour caractériser la situation relative de la récupération.

La littérature sur les liens entre politiques de gestion des déchets et emploi se développe à partir des années 1990. Pour les États-Unis, plusieurs études mettent en évidence un lien positif entre le tonnage de déchets recyclés et le nombre d'emplois créés (QUIGLEY, 1988 ; PLATT, MORRIS, 1993 ; HEFNER, BLACKWELL, 2006). Brenda A. PLATT et David MORRIS (1993) comparent par exemple le potentiel de création d'emplois des pratiques de recyclage, d'incinération et de mise en décharge : pour 15 000 tonnes de déchets collectés, ils estiment à 9 le nombre d'emplois directs créés dans le recyclage, contre 2 pour l'incinération et seulement 1 pour la mise en décharge. À l'époque, la transition vers l'économie circulaire paraît donc favorable en termes de volume d'emploi. Le changement technique a cependant été rapide depuis les années 1990 dans le secteur du recyclage, marqué par une mécanisation du processus de tri. Dans le cas états-unien, cela ne semble pourtant pas avoir remis en cause le potentiel de création d'emplois du secteur. Ainsi, Yuan LIU et ses coauteurs (2020) mesurent, pour la Floride sur la période 2000-2011, l'impact sur l'emploi d'une hausse d'un point du taux de recyclage : + 0,4 % de croissance de l'emploi dans la filière. Peut-on extrapoler ces conclusions à d'autres contextes nationaux ? Ce type d'étude quantitative n'existe pas pour la France<sup>7</sup>. Sans prétendre à l'analyse causale, François VALÉRIAN et François DU FOU DE Kerdaniel (2013) concluent toutefois, dans le cas français, que le transfert de la gestion des déchets de la mise en décharge/incinération vers le recyclage serait légèrement créateur d'emplois : + 1,5 % par an en moyenne entre 1999 et 2012 pour un taux de croissance annuel moyen des volumes recyclés produits de 5,3 %. Cette élasticité relativement faible (0,3) illustre le fait que le surplus d'activité peut être absorbé par de l'investissement en équipement plutôt que par plus de main-d'œuvre.

Si le présent article partage avec les travaux précédents le projet d'analyser les enjeux en termes d'emploi d'un report de la gestion des déchets du traitement-élimination vers la récupération, il s'en distingue à plusieurs égards. La préoccupation ici est d'abord moins la *quantité* d'emplois que leur *qualité* moyenne : il s'agit de s'interroger sur l'attractivité salariale de l'activité de récupération et sur la possibilité d'y mener un parcours qualifiant. Corrélativement, le projet est de poser des éléments de diagnostic, plutôt que d'estimer un potentiel de création d'emplois verts. Les statistiques structurelles É sane et Alisse de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee ; encadré) sont ainsi mobilisées. Il s'agit, d'une part, de mettre les observations en matière de qualité de l'emploi dans la récupération en relation avec la situation comptable et financière de cette activité, d'autre part, de comparer la qualité de l'emploi dans ce secteur à celle d'autres activités de l'économie française. On se concentrera notamment sur celles qui relèvent de la gestion des déchets ou qui

---

7. Younes Ben ZAIED et ses coauteurs (2018) proposent un exercice comparable mais pour l'activité de collecte. Exploitant des données couvrant la période 2015-2017, ils concluent à une relation causale *négative* entre volume collecté et emploi. Ce résultat paradoxal tiendrait, selon les auteurs, aux délégations de service public accompagnant la progression des volumes collectés, les opérateurs privés à but lucratif cherchant davantage que les régies publiques à limiter l'emploi.

contribuent au verdissement de l'économie<sup>8</sup>. L'analyse des résultats obtenus présente enfin la particularité de mobiliser les études ethnographiques menées sur la même période dans le secteur de la gestion des déchets (CHAY *et al.*, 2013 ; CHAY, THOEMMES, 2015 ; CHAY, 2015 ; GONZALEZ-LAFAYSSSE, 2019 ; BOUDRA, 2020) : il s'agit de relier l'approche statistique privilégiée ici à des observations de terrain.

L'article comporte deux parties<sup>9</sup>. Dans la première, l'emploi dans les différentes activités de la gestion des déchets (collecte des déchets, traitement-élimination, récupération et dépollution<sup>10</sup>) est décrit et comparé, notamment à celui des secteurs marchands, à partir des données Ésane et Alisse (encadré) ; la comparaison vaut pour l'année 2010 qui correspond au début de la période étudiée. Les cohérences observées révèlent l'utilité de mener l'analyse en tenant compte du *système d'emploi* (FLIGSTEIN, BYRKJEFLOT, 2019) entendu comme *dispositif sectoriel de mobilisation du travail* articulant en particulier statuts d'emploi, qualifications et rémunérations. La description de systèmes d'emploi sectoriels est rendue possible par la mise en œuvre d'analyses en composantes principales (ACP). La seconde partie de l'article propose de positionner le *système d'emploi* de chaque secteur de la gestion des déchets relativement aux autres secteurs ; on y décrit la situation en 2010 mais aussi les évolutions entre 2010 et 2015. Il s'agit en particulier d'isoler un facteur *qualité de l'emploi* : ce facteur différencie nettement les systèmes d'emploi des activités de gestion des déchets considérées, en particulier la récupération et le traitement-élimination. L'interprétation des résultats mobilise un exercice analogue réalisé sur des statistiques comptables et financières (BAGUELIN *et al.*, 2022, p. 11-14<sup>11</sup>) qui n'est pas repris ici faute de place. L'ensemble des observations jalonnant les différentes étapes sont discutées en conclusion où l'on avance quelques pistes de diagnostic de politique publique.

---

8. Cette approche comparée concerne spécialement la dépollution qui, on l'a vu, peut alimenter l'idée d'une transition écologique favorable à la qualité de l'emploi.

9. Pour plus de détails, un document de recherche plus fouillé est accessible en ligne : <http://o.baguelin.free.fr/Waste2022.pdf>, consulté le 1<sup>er</sup> février 2023.

10. La dépollution s'apparente à une activité de « service » dont la vocation n'est donc pas la transformation de la matière comme l'élimination ou le recyclage. Ce secteur n'apparaît donc pas dans le schéma simplifié du cycle de la matière. Néanmoins, c'est une activité en lien avec le secteur de la gestion des déchets.

11. Accessible en ligne : <http://o.baguelin.free.fr/Waste2022.pdf>, consulté le 1<sup>er</sup> février 2023.

## ENCADRÉ

**Sources et éléments de méthode**

Depuis 2009, le dispositif Élaboration des statistiques annuelles d'entreprises (Ésane) offre un dénombrement annuel de la population des entreprises appartenant au tissu productif et décrit leurs principales caractéristiques : il couvre l'ensemble des unités marchandes<sup>1</sup>, hors agriculture et hors services financiers et d'assurance<sup>2</sup>. Les statistiques afférentes sont produites en utilisant le plus possible des données administratives complétées si besoin par des enquêtes statistiques *ad hoc*. La présente étude exploite ces statistiques<sup>3</sup> regroupées à divers niveaux de la nomenclature des activités françaises (NAF, révision 2) selon l'étape de l'analyse : le niveau de la section sectorielle (19 sections dans le champ Ésane) pour décrire le tissu productif national, celui du groupe (272 groupes) ou de la classe (615 classes) pour étudier plus spécifiquement les activités de gestion des déchets.

Les variables mobilisées concernent les comptes d'exploitation et l'emploi. Chaque aspect est décrit par une quinzaine de variables dont la disponibilité varie selon l'année et le niveau de regroupement NAF considéré. Lorsque c'est possible, l'analyse ici menée exploite les statistiques relatives à l'ensemble des dix années allant de 2009 à 2018. Mais certaines variables peuvent ne pas être renseignées au niveau requis certaines années. L'analyse prend le parti d'exploiter l'information la plus large, disponible de façon homogène à l'échelle sectorielle la plus fine sur le plus grand nombre d'années. Ce compromis conduit à utiliser les statistiques comptables du dispositif Ésane pour décrire l'ensemble de la période 2009-2018 mais à n'exploiter les statistiques emploi que pour les seules années 2010 et 2011.

Pour parvenir à une description présentant l'évolution des systèmes d'emploi, une source complémentaire est exploitée : le dispositif d'accès en ligne aux statistiques structurelles d'entreprises (Alisse) de l'Insee. Cette source présente en effet l'intérêt d'adopter les mêmes conventions que l'ensemble du dispositif Ésane et offre donc des statistiques cohérentes avec celles d'Ésane. Le champ Alisse est cependant moins large : il est certes constitué des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers mais il exclut certaines activités<sup>4</sup>. Pour quantifier l'emploi, Alisse agrège les données des déclarations annuelles de données sociales (DADS) par secteur, pour chacune des années 2008 à 2015. Les statistiques ainsi produites ne concernent que l'emploi salarié et l'emploi

1. Les entreprises publiques exerçant une activité en lien avec la gestion des déchets ne sont pas couvertes par Ésane : elles n'entrent pas dans le périmètre de la présente étude. Cela représente une restriction importante pour la collecte des déchets qui est assumée à 45 % par des entreprises publiques ; elle l'est beaucoup moins pour les activités de traitement-élimination ou de récupération qui relèvent très largement d'une gestion privée (DOUARD *et al.*, 2014, p. 15).

2. Mais y compris les sociétés holding et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance.

3. Ces statistiques sont publiques, accessibles en ligne sur le site de l'Insee : en unités légales (conception juridique de l'entreprise) jusqu'à 2013 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2410634> ; consulté le 2 février 2023) ; au niveau des entreprises (critère d'autonomie de gestion) à partir de 2013 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2020369> ; consulté le 2 février 2023). Les données ont été téléchargées en juin 2021.

4. L'exploitation forestière (code NAF 02.20Z), les activités des sociétés holding (64.20Z), l'ensemble des activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (division 66) ainsi que les secteurs de l'enseignement (section P) et de la santé humaine et action sociale (section Q).

mesuré renvoie à des déclarations annuelles d'emploi (*poste annuel non annexe*<sup>5</sup>), un concept de semi-flux<sup>6</sup>, alors que l'emploi Ésane est un stock en fin d'année. Cette différence est mise à profit pour mieux rendre compte de la diversité de la main-d'œuvre sollicitée tout au long de chaque année considérée et mesurer des *taux de rotation* de la main-d'œuvre sectoriels. Les statistiques Alisse se différencient aussi par une description plus fine de la structure des rémunérations de chaque secteur et des volumes de travail effectués en déclinant l'information selon le groupe socioprofessionnel et selon le sexe. L'application d'une même approche d'analyse de données à cette source complémentaire permet de proposer un second concept de système d'emploi sectoriel. Celui-ci est indépendant du premier (il fait intervenir des variables différentes et ne porte que sur l'emploi salarié) mais apporte des informations complémentaires et permet de situer les secteurs d'intérêt pour l'année 2010. Cela permet surtout de mettre les évolutions qu'on y décrit en relation avec les statistiques comptables et financières du dispositif Ésane exploitées par ailleurs.

5. Le concept de « poste annexe » permet d'écarter de certaines statistiques les postes dont le volume de travail et le niveau de rémunération associés sont faibles. En effet, un poste est considéré comme non annexe si sa rémunération annuelle est supérieure à trois Smic mensuels ou si la durée annuelle d'emploi correspondante dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5.

6. Ensemble des emplois préexistants ou initiés au cours d'une année.

## La gestion des déchets en 2010

Sur ce début de la période d'analyse, la situation économique au sein des activités de traitement des déchets est relativement hétérogène. En 2010, l'emploi dans le secteur de la récupération apparaît beaucoup moins concentré que dans le reste des activités de gestion des déchets : plus de 5 600 entreprises (unités légales) mobilisent en moyenne environ cinq salariés (tableau 1) alors qu'ils sont environ 40 par entreprise dans le secteur de la collecte. La performance productive<sup>12</sup> moyenne se situe très en deçà de celle du reste des activités de gestion des déchets (inférieure de moitié) ou de celle de l'ensemble des secteurs Ésane (inférieure d'un tiers). Pourtant, la récupération présente un taux de marge, c'est-à-dire la part de la valeur créée par le secteur destinée à la rémunération du capital<sup>13</sup>, relativement élevé, en rapport, on va le voir, avec des frais de personnels qui sont inférieurs à ceux des autres secteurs. En lien avec une politique fiscale intégrant l'enjeu écologique, la récupération consacre en outre à l'impôt une part de sa valeur ajoutée près de quatre fois inférieure à ce qui est observé dans le traitement-élimination, une part d'ailleurs sensiblement inférieure à ce qui est constaté dans les autres secteurs Ésane. La productivité *en valeur* de l'emploi salarié<sup>14</sup> de l'activité de récupération est alignée sur la moyenne nationale (c'est-à-dire pour

12. Mesurée en taux de valeur ajoutée : valeur ajoutée sur chiffre d'affaires (BACHERÉ, PERRIN-HAYNES, 2015, p. 211).

13. Plus précisément, selon l'Insee, le taux de marge mesure la part de la valeur ajoutée consacrée à la rémunération du capital après rémunération du facteur travail salarié (*ibid.*, p. 211).

14. À la différence de la productivité en volume consistant à estimer les quantités produites par emploi salarié, la productivité en valeur mesure la valeur ajoutée créée par emploi salarié.



l'ensemble des secteurs É sane) et présente un niveau intermédiaire entre la faible productivité mesurée pour la collecte et la forte productivité du traitement-élimination. Cette situation intermédiaire se retrouve en ce qui concerne l'investissement : la récupération lui consacre plus de 22 % de sa valeur ajoutée brute, chiffre supérieur à la moyenne et au niveau constaté dans l'activité de collecte, mais inférieur au taux d'investissement constaté dans le traitement-élimination (36 %). Enfin, la gestion des déchets présente des taux d'autofinancement<sup>15</sup> inégaux selon l'activité considérée : alors que le traitement-élimination finance 13 % de son investissement par l'emprunt, la récupération était largement capable d'autofinancer le sien.

Ce cadrage concernant le début de la période d'analyse souligne l'hétérogénéité de la situation économique au sein des activités de gestion des déchets, avec une activité de récupération plutôt protégée face à un traitement-élimination plutôt compétitif. Il s'agit à présent d'analyser l'emploi sectoriel pour la même année 2010 sous deux angles complémentaires : le premier mobilise uniquement les statistiques É sane pour une approche en *stock d'emploi* ; le second, les statistiques Alisse pour une approche en *déclarations annuelles d'emploi*. Comment les différences de situations économiques décrites ci-dessus se manifestent-elles dans la gestion de la main-d'œuvre ?

### Stocks d'emploi sectoriels (É sane)

Le tableau 1 décrit l'emploi salarié fin 2010 des activités de gestion des déchets et sa rémunération moyenne. La composition socioprofessionnelle de l'emploi dans ces activités se distingue du reste des secteurs É sane par une proportion d'emploi ouvrier très supérieure : avec 65 % d'emploi ouvrier, la récupération est dans une situation intermédiaire entre le traitement-élimination (52 %) et la collecte (75 %). Comme la collecte, la récupération comprend une part d'emplois d'exécution (ouvriers ou employés) nettement supérieure à la moyenne. Cependant, la part d'apprentis ou de contrats aidés apparaît faible, moins de 1 % au total contre près de 2,5 % pour l'ensemble des secteurs É sane (tableau 1). En raison d'une composition socio-professionnelle de l'emploi dominée par les fonctions d'exécution, les frais de personnel moyens de la collecte et de la récupération sont en 2010 très inférieurs à ceux de la dépollution ou du traitement-élimination<sup>16</sup>. La collecte de déchets présente en revanche un coût en personnels extérieurs (intérimaires, personnels prêtés, prestataires

15. Rapport de la capacité d'autofinancement à l'investissement. Ce taux mesure donc la part de l'investissement que l'entreprise est capable de financer sans recours à l'emprunt (BACHERÉ, PERRIN-HAYNES, 2015, p. 51).

16. Leur montant moyen dans le traitement-élimination appelle d'ailleurs un commentaire spécifique : avec une proportion de cadres sensiblement inférieure à celle de l'ensemble des secteurs É sane, les frais moyens de personnels y sont supérieurs de près de 9 %. Cela ne s'explique pas par des cotisations patronales particulièrement élevées, leur part dans les frais de personnel apparaissant conformes à la norme, autour de 30,3 %. Dans ce contexte, la récupération ne bénéficie en 2010 d'aucun avantage particulier, l'activité de dépollution se trouvant quant à elle dans une position moins avantageuse encore. Avec une main-d'œuvre dont la rémunération est davantage concentrée au voisinage du Smic, c'est pour la collecte que la part moyenne des cotisations patronales dans les frais de personnels s'avère la plus faible (tableau 1).

indépendants) élevé (15 % de ses frais de personnel), une particularité partagée (dans des proportions certes inférieures) par l'ensemble des activités de gestion des déchets. Cet aspect est bien documenté par les enquêtes de terrain : pour les centres de tri, Linda GONZALEZ-LAFAYSSSE (2019, p. 586) décrit par exemple l'intérim comme « une voie d'accès habituelle à l'emploi ».

TABLEAU 1 – Caractéristiques des emplois dans les activités de gestion des déchets fin 2010

En unités, % et euros

	Collecte des déchets (38.1)	Traitement et élimination des déchets (38.2)	Récupération Recyclage (38.3)	Dépollution et autres services de gestion des déchets (39)	Ensemble des secteurs Ésane
Nombre d'entreprises (unités légales)	932	714	5 605	200	3,3 M
Effectifs salariés en fin d'année/entreprise	43,8	27,9	5,5	18,4	4,6
Effectifs salariés EqTP/ entreprise	39,9	25,1	4,6	14,9	3,8
<b>Répartition de l'emploi salarié en EqTP par groupes socioprofessionnels</b>					
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,6	0,9	2,7	0,9	1,1
Cadres et professions intellectuelles	5,6	13,1	8,8	13,1	14,8
Professions intermédiaires	9,1	20,8	9,6	17,5	18,2
Employés	8,9	11,4	12,4	9,0	26,7
Ouvriers	74,6	52,1	65,1	54,9	33,8
<b>Part dans l'emploi EqTP</b>					
Apprentis	0,09	0,10	0,10	0,17	0,17
Emplois aidés	0,75	1,10	0,56	0,74	2,27
Part du temps partiel/emploi EqTP	5,0	5,8	6,2	4,8	11,8
Frais de personnel/emploi salarié en fin d'année (en euros)	40041	48 347	42 221	46 198	44 477
Part des cotisations patronales	28,7	30,4	30,4	31,9	30,3
Part du personnel extérieur à l'entreprise par rapport aux frais de personnel	15	14	11	12	7

*Lecture* : fin 2010, l'ensemble des secteurs Ésane représente environ 3,3 millions d'entreprises (unités légales), chacune comporte en moyenne 4,6 salariés représentant 3,8 emplois équivalent temps plein (EqTP) ; cet emploi EqTP correspond pour 33,8 % à des postes ouvriers, 26,7 % à des postes d'employés, etc. Les frais de personnel annuels par emploi salarié en fin d'année représentent 44 477 euros dont 30,3 % relèvent de cotisations patronales ; le coût du personnel extérieur à l'entreprise représente 7 % des frais de personnel.

*Champ* : France ; ensemble des entreprises (unités légales) marchandes hors agriculture et hors services financiers et d'assurance (mais y compris auxiliaires de services financiers et d'assurance, sociétés holding).

*Source* : Insee, Ésane 2010 (données sectorielles sur la base des codes NAF) ; calculs des auteurs.

## Déclarations annuelles d'emploi salarié sectoriel (Alisse)

Les statistiques du tableau 2, issues des données Alisse, décrivent pour 2010 des déclarations annuelles d'emploi salarié : il s'agit du nombre d'emplois préexistants au 1<sup>er</sup> janvier ou initiés au cours de l'année (qu'ils soient ou non achevés au 31 décembre). La comparaison avec le nombre d'emplois relevé fin 2010 dans Ésane donne une idée, même approximative, de la *rotation de la main-d'œuvre* sectorielle en 2010. On remarque que le nombre de déclarations annuelles d'emploi est élevé et supérieur au stock en fin d'année, et ce, bien que le champ Alisse soit plus étroit que celui d'Ésane : pour 2010, le nombre de déclarations annuelles d'emploi des secteurs Alisse était 3,4 fois supérieur au stock d'emplois en fin d'année des secteurs Ésane. On peut comparer ce rapport (entre nombre de déclarations annuelles et nombre d'emplois en fin d'année) pour l'ensemble des secteurs à celui des activités qui nous intéressent. On remarque à ce titre qu'il est nettement plus faible pour les activités de gestion des déchets : pour environ 41 000 emplois fin 2010, la collecte donne lieu à un peu plus de 57 800 déclarations d'emploi annuelles soit environ 1,4 déclaration annuelle par emploi en fin d'année ; un calcul analogue donne 1,3 pour le traitement-élimination et seulement 1,1 pour la récupération. Ainsi, la rotation de la main-d'œuvre dans les activités de gestion des déchets apparaît très inférieure à la moyenne en 2010, ce qui reflète des embauches peu dynamiques, particulièrement dans les activités vertes de récupération ou de dépollution. En dépit de conditions de travail difficiles (BOUDRA, 2020), la gestion des déchets offrirait ainsi un emploi stable (CHAY *et al.*, 2013). Toutefois, la faible rotation de la main-d'œuvre dans ce secteur peut également refléter le fait que les statistiques Alisse ne tiennent pas compte des postes annexes comme certains postes intérimaires (encadré). Cette piste serait cohérente avec le fait que la part du coût du personnel extérieur (intérimaires) sur le coût total du personnel est, dans la gestion des déchets, très supérieure à celle des autres activités (tableau 1). Une part de l'intensité de l'activité pèserait sur des personnels non comptabilisés dans les effectifs.

Le tableau 2 apporte d'autres éclairages. La part de postes occupés par des femmes dans la gestion des déchets apparaît en 2010 très inférieure à la moyenne des secteurs Alisse, particulièrement dans la collecte et la dépollution. Corrélativement et en cohérence avec les observations Ésane, le travail à temps partiel y apparaît moins fréquent. Quant à l'inégalité femme-homme de rémunération annuelle<sup>17</sup>, elle est moins marquée dans la gestion des déchets que dans l'ensemble des autres secteurs, l'égalité étant même atteinte en moyenne pour la collecte et la dépollution (tableau 2).

La structure socioprofessionnelle des déclarations annuelles d'emploi Alisse semble quant à elle cohérente avec ce que l'on a observé en stock (*supra*). Le rapprochement stock/semi-flux (Ésane/Alisse) permet en outre de relever, pour 2010, une rotation de la main-d'œuvre concentrée sur les employés pour la collecte (les employés

17. Comme le revenu salarial annuel, la notion de rémunération annuelle conjugue durée de travail et rémunération horaire : les avantages identifiés peuvent tenir à des durées de travail supérieures.

TABLEAU 2 – Caractéristiques des déclarations annuelles d'emploi dans les activités de gestion des déchets en 2010

*En unités, %, euros et heures*

	Collecte des déchets (38.1)	Traitement et élimination des déchets (38.2)	Récupération Recyclage (38.3)	Dépollution et autres services de gestion des déchets (39)	Ensemble des secteurs Alisse
Déclarations annuelles d'emploi ( <i>postes DADS non annexes</i> )	57 843	26 820	34 701	4 018	11,4 M
<b>Part des emplois...</b>					
Occupés par des femmes	13,2	20,0	22,0	11,9	34,3
À temps partiel	10,4	7,9	12,2	8,7	19,5
<b>Répartition par groupes socioprofessionnels</b>					
Cadres et professions intellectuelles	7,6	15,1	8,5	14,6	17,3
Professions intermédiaires	8,1	20,8	8,8	16,6	17,8
Employés	19,7	11,9	12,5	6,9	19,6
Ouvriers	64,6	52,3	70,2	61,9	45,2
<b>Durée et rémunération du travail</b>					
Rémunération annuelle brute moyenne ( <i>euros</i> )	21 741	27 879	21 927	23 688	23 906
Durée de travail annuelle moyenne ( <i>heures</i> )	1 439	1 484	1 440	1 359	1 284
Rémunération horaire brute moyenne ( <i>euros</i> )	15,10	18,80	15,20	17,40	18,60
<b>Rémunération annuelle brute relative (par rapport à la moyenne) des emplois</b>					
Cadres et professions intellectuelles	1,47	1,66	2,38	1,84	2,01
Professions intermédiaires	1,32	1,13	1,34	1,26	1,16
Employés	0,84	0,72	0,87	0,84	0,66
Ouvriers	0,95	0,82	0,82	0,75	0,70
Occupés par des femmes	1,00	0,90	0,91	1,02	0,83

*Lecture* : en 2010, l'ensemble des secteurs Alisse représente environ 11,4 millions de déclarations d'emploi (postes DADS non annexes) ; 34,3 % sont occupés par des femmes et 19,5 % sont à temps partiel ; 45,2 % sont des postes ouvriers ; 19,6 % des postes d'employés, etc. La rémunération brute versée par poste non annexe est de 23 906 euros pour une durée annuelle de travail de 1 284 heures ; la rémunération annuelle brute relative des postes ouvriers représente 0,7 fois la moyenne (23 906 euros), soit 16 736 euros bruts.

*Champ* : France ; secteurs É sane (marchands non agricoles) hors exploitation forestière, activités des sociétés holding, auxiliaires de services financiers et d'assurance, enseignement, santé humaine et action sociale.

*Source* : Insee, Alisse 2010 (données sectorielles sur la base des codes NAF) ; calculs des auteurs.

constituent 9 % de l'emploi en fin d'année contre 20 % des déclarations annuelles d'emploi), sur les ouvriers dans la récupération (65 % de l'emploi en fin d'année contre 70 % des déclarations annuelles) et la dépollution (55 % de l'emploi en fin d'année contre 62 % des déclarations annuelles).

La situation de la dépollution appelle un commentaire. En termes de stocks d'emploi, cette activité semble recourir nettement moins à une main-d'œuvre ouvrière que la récupération ou la collecte (tableau 1). Ce constat est fortement atténué lorsqu'on

mobilise les données des déclarations annuelles d'emploi (tableau 2). La dépollution associe probablement à une main-d'œuvre permanente de cadres ou professions intermédiaires un volant d'ouvriers moins stabilisés dans leur emploi.

Malgré des concepts comptables différents, l'analyse des données de rémunération confirme le constat fait sur la base des données d'emploi en fin d'année et montre un avantage salarial pour le traitement-élimination. On observe que cet avantage tient à une durée du travail et à une rémunération horaire supérieures, en lien avec la composition socioprofessionnelle de la main-d'œuvre.

Les statistiques du dispositif Alisse permettent aussi de décrire la hiérarchie socio-professionnelle des rémunérations annuelles au sein de chaque secteur. Les inégalités sont, en 2010, globalement moins marquées dans les activités de gestion des déchets que dans le reste des secteurs Alisse. Dans la gestion des déchets, la récupération a pour particularité l'avantage des cadres en termes de rémunération particulièrement prononcé. Les employés, généralement moins bien rémunérés que les ouvriers, apparaissent mieux placés que ces derniers dans la récupération<sup>18</sup> et la dépollution.

En 2010, des différences importantes de qualité de l'emploi existent donc entre modalités brune (traitement-élimination) et verte (récupération) de gestion des déchets. L'emploi dans le traitement-élimination apparaît moins ouvrier et moins souvent à temps partiel. À groupe professionnel donné, on observe des écarts de rémunération annuelle considérables : + 27 % dans le traitement-élimination pour les ouvriers, + 7 % pour les employés, + 8 % pour les professions intermédiaires mais... - 11 % pour les cadres. Ces écarts sont susceptibles d'avoir des conséquences négatives sur l'attractivité du secteur de la récupération, alors même que les politiques publiques cherchent à le développer.

La suite de l'article questionne la signification de ces constats et évalue leur persistance au-delà de 2010. L'analyse qui sera développée permet de poser un diagnostic synthétique<sup>19</sup> sur les différences sectorielles en matière de *systèmes d'emploi*. Ce diagnostic est particulièrement utile pour isoler la dimension *qualité de l'emploi*. Cette approche en termes d'*espaces sectoriels de systèmes d'emploi* (détaillée en annexe) est conduite en deux temps. Elle est d'abord appliquée aux statistiques É sane pour l'année 2010 (l'année 2011 étant aussi considérée à titre de test de robustesse). Un développement dynamique sur la période 2010-2015 est ensuite proposé à partir des statistiques Alisse pour évaluer la persistance de la situation décrite pour 2010.

18. Les employés de la récupération occupent par exemple des postes d'agent d'accueil (entrée/sortie) et de pesée (produit en bout de chaîne).

19. On y prend en compte les corrélations multiples entre les variables dont il a été question ci-dessus.

## La gestion des déchets dans l'espace sectoriel des systèmes d'emploi

L'objectif de cette partie est de comparer les systèmes d'emploi dans les activités de gestion des déchets avec l'ensemble des secteurs, d'abord en 2010, puis entre 2010 et 2015 en mobilisant les données Alisse.

### La situation des systèmes d'emploi sectoriels en 2010

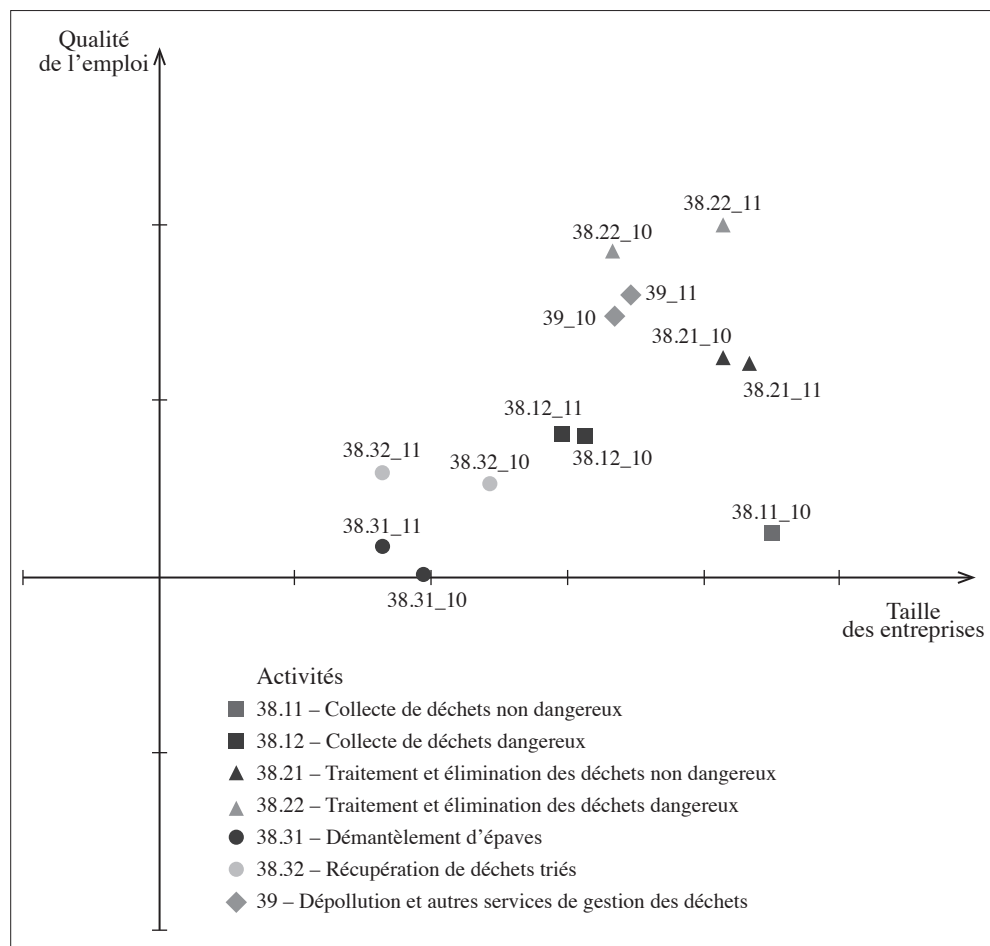
La situation en 2010 est appréhendée à partir de seize variables (annexe méthodologique) tirées d'Ésane décrivant les caractéristiques de l'emploi de chaque secteur, notamment en termes d'emploi indépendant et de recours à l'intérim. À partir d'une analyse en composantes principales, on représente les différents secteurs selon leur situation en matière d'emploi. Les deux premiers plans principaux captent à eux seuls plus de 75 % de la dispersion (l'inertie) et permettent donc de synthétiser une part importante de l'information. Concernant la gestion des déchets, ces données permettent de distinguer : collecte de déchets non dangereux (38.11) et dangereux (38.12) ; traitement-élimination de déchets non dangereux (38.21) et dangereux (38.22) ; démantèlement d'épaves (38.31) et récupération de déchets triés (38.32).

Le premier plan principal (figure 3) capte la taille moyenne des entreprises de chaque secteur (en abscisse, premier facteur principal) et la qualité moyenne de l'emploi sectorielle (en ordonnée, deuxième facteur principal). La collecte des déchets (particulièrement celle des déchets non dangereux, 38.11) est effectuée en 2010 par des entreprises de grande taille, offrant une qualité de l'emploi à peine supérieure à la moyenne de l'ensemble des secteurs Ésane (figure 3). La récupération affiche une qualité de l'emploi comparable à celle de la collecte, avec des entreprises de plus petite taille. Ce quasi-alignement de la collecte et de la récupération le long du deuxième axe principal (figure 3) modifie le constat initial du tableau 1 qui laissait supposer une qualité de l'emploi supérieure dans la récupération<sup>20</sup>. En effet, comme le suggèrent les statistiques Alisse (tableau 2), la rémunération moyenne dans la récupération serait tirée vers le haut par celle des cadres, mais les ouvriers (trieurs, agents de sol, caristes) y seraient moins bien payés que ceux de la collecte (éboueurs, ripeurs, agents de collecte). Cela pourrait tenir au fort pouvoir de négociation des ouvriers de la collecte, notamment celui des ouvriers en charge des déchets dangereux, requérant une technicité supérieure (respect de normes de sécurité) à celle des activités de récupération. Cette hypothèse contribuerait aussi à expliquer la position avantageuse du traitement-élimination (CHAY *et al.*, 2013), qui se distingue en effet en 2010 par une meilleure qualité de l'emploi que dans les autres activités de gestion des déchets. La situation relative de la dépollution apparaît, sur ce premier plan principal, proche de celle du traitement-élimination.

---

20. L'axe « qualité de l'emploi » oppose notamment des secteurs caractérisés par un emploi précaire et peu rémunérateur (construction, artisanat commercial) à des secteurs offrant une bonne garantie d'emploi et de salaires (production et distribution d'électricité, de gaz). Le détail, notamment des variables utilisées, est disponible dans l'annexe méthodologique accessible en ligne : <http://o.baguelin.free.fr/Waste2022.pdf>, consulté le 21 mars 2023.

FIGURE 3 – Les activités de gestion des déchets dans l'espace sectoriel É sane des systèmes d'emploi en 2010-2011 : taille des entreprises et qualité de l'emploi (premier plan principal)



Lecture : pour chaque année considérée (identifiée par ses deux derniers chiffres : 10, 11), les classes d'intérêt sont repérées par leur code NAF.

Champ : France ; ensemble des entreprises (unités légales) marchandes hors agriculture et hors services financiers et d'assurance (mais y compris auxiliaires de services financiers et d'assurance, sociétés holding).

Source : Insee, É sane 2010-2011 (données sectorielles, regroupement d'unités légales).

Le résultat de l'ACP (figure 3) va dans le sens de la comparaison des structures socioprofessionnelles réalisée au tableau 1 : la qualité de l'emploi supérieure du traitement-élimination et de la dépollution reflète des systèmes d'emploi incluant plus d'emplois de cadres et de professions intermédiaires. Le rôle de ces dernières (qui réunissent techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise) est particulièrement net dans la définition du facteur qualité de l'emploi. Là où la récupération compte moins d'un technicien pour six ouvriers, le rapport est d'environ un pour deux dans le traitement-élimination. Ces rapports sont cohérents avec les organigrammes de site

décrits par des analyses qualitatives (CHAY *et al.*, 2013). Dans les centres de tri, il y a un technicien d'exploitation et un agent de maîtrise pour vingt à vingt-cinq ouvriers (trieurs, agents de sol, agents de maintenance, chefs d'équipe)<sup>21</sup> ; dans les incinérateurs, trois techniciens d'exploitation (responsable maintenance, assistant méthode et responsable d'exploitation) pour sept opérateurs.

Il est possible de relier cette situation contrastée au rôle du capital physique dans chacune des activités. Dans les centres de tri du début des années 2010, la plupart des équipements intensifient le travail manuel plutôt qu'ils ne l'économisent (BOUDRA, 2020) : outils d'un travail à la chaîne réalisé à la main, convoyeurs, cribles et tapis donnent la cadence. Le centre de tri enquêté par Linda GONZALEZ-LAFAYSSÉ en 2016 affiche une capacité de traitement quotidien de moins de 150 tonnes de déchets recyclables en fonctionnant 21 heures par jour avec trois équipes alternantes d'une quinzaine de personnes chacune (GONZALEZ-LAFAYSSÉ, 2019). Dans les centres d'enfouissement, la grue ou l'engin compacteur démultiplie la puissance du travail. Dans l'incinérateur, de pénibles interventions directes dans les fosses peuvent certes être nécessaires mais pour l'essentiel, le conducteur pontier opère depuis une salle de commandes située à l'écart des déchets (CHAY *et al.*, 2013) : la puissance mécanique de l'équipement permet à trois opérateurs de traiter *quotidiennement* plus de 450 tonnes de déchets. Autrement dit, on trouve des techniciens et un équipement démultipliant le rendement du travail humain dans le traitement-élimination, des ouvriers peu qualifiés s'efforçant de suivre la cadence dans la récupération.

Au-delà de l'expérience de travail, le type d'équipement conditionne d'ailleurs aussi l'horizon des possibles du parcours de qualification. La structure socio-professionnelle du traitement-élimination reflète une progression envisageable des postes d'exécution vers des fonctions de maintenance – la formation professionnelle y est d'ailleurs intégrée dans l'organisation du travail (CHAY *et al.*, 2013) –, ce qui n'est pas le cas dans la récupération.

Le second plan principal de l'ACP sur la base des données Ésane est représenté figure 4. Il capte la tension du marché du travail de chaque secteur (en abscisse, troisième facteur principal) et le type de personnels extérieurs mobilisés par les entreprises (en ordonnée, quatrième facteur principal). La situation des activités de gestion des déchets le long du troisième axe principal indique pour 2010 l'absence de difficultés de recrutement<sup>22</sup>. Ce résultat, qui peut sembler paradoxal<sup>23</sup> puisqu'il porte sur des métiers peu valorisés (BOUDRA, 2020), pourrait s'expliquer par le fait que l'absence

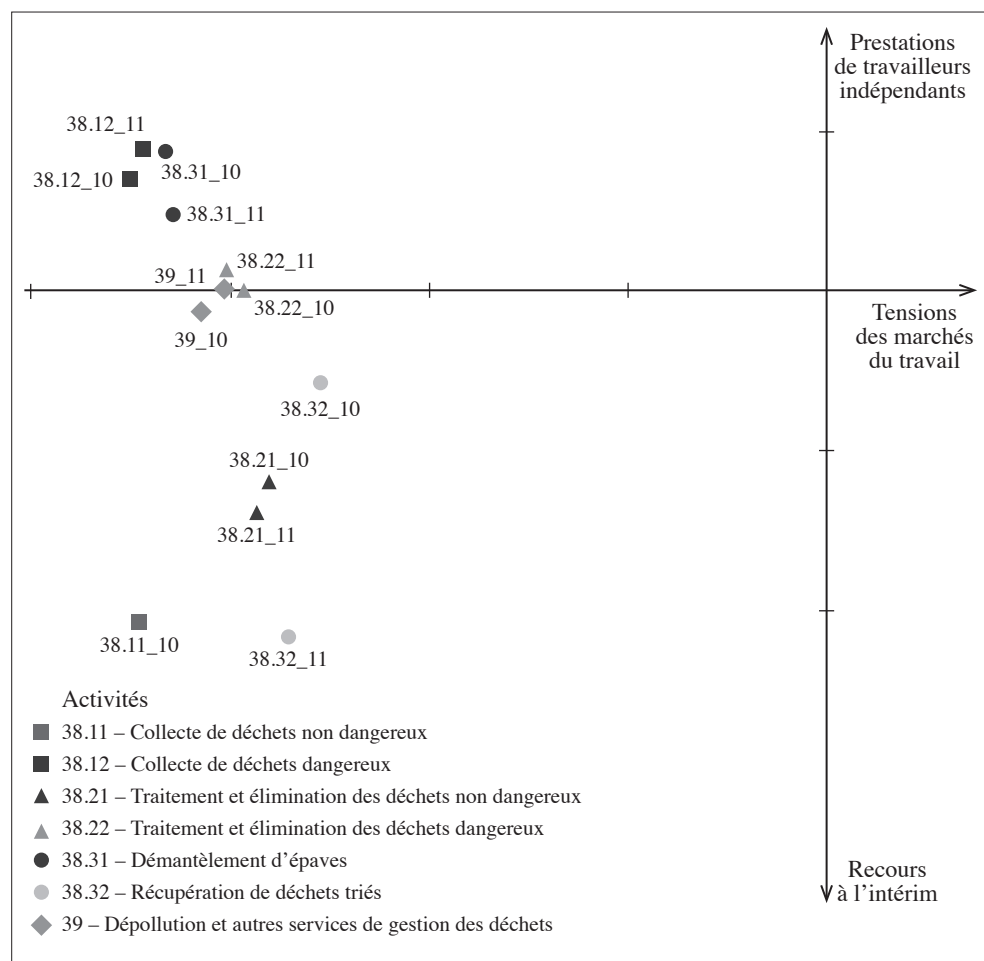
21. Voir aussi GONZALEZ-LAFAYSSÉ (2019, p. 584) pour la description de l'équipe d'un centre de tri en 2016.

22. L'axe « tension des marchés du travail » oppose notamment des secteurs caractérisés par un marché du travail dynamique en ce qui concerne la demande de travail tels que l'information et communication (en tension sur ses recrutements) à des secteurs comme l'industrie extractive (automatisation croissante de la production). Le détail, notamment des variables utilisées, est disponible dans l'annexe méthodologique accessible en ligne : <http://o.baguelin.free.fr/Waste2022.pdf>, consulté le 21 mars 2023.

23. Il contraste en tout cas avec le discours tenu par les acteurs de la filière huit ans plus tard (en 2018) qui font état de difficultés de recrutement (ABOUBADRA-PAULY *et al.*, 2018).



FIGURE 4 – Les activités de gestion des déchets dans l'espace sectoriel É sane des systèmes d'emploi en 2010-2011 : tension des marchés du travail et personnels extérieurs mobilisés par les entreprises (second plan principal)



Lecture : pour chaque année considérée (identifiée par ses deux derniers chiffres : 10, 11), les classes d'intérêt sont repérées par leur code NAF.

Champ : France ; ensemble des entreprises (unités légales) marchandes, hors agriculture et hors services financiers et d'assurance (mais y compris auxiliaires de services financiers et d'assurance, sociétés holding).

Source : Insee, É sane 2010-2011 (données sectorielles, regroupement d'unités légales).

de difficultés pour recruter concerne des secteurs opérant sur des marchés du travail en marge des grandes agglomérations : une demande de travail stable y rencontre une main-d'œuvre peu mobile géographiquement. Cela fait écho à la faible rotation de la main-d'œuvre décrite précédemment. Claire CHAY et ses co-auteurs relèvent l'ambivalence manifestée par les travailleurs du tri : ils jugent leur emploi pénible mais affichent une volonté ferme de le conserver « si le physique le permet » (CHAY *et al.*, 2013, p. 32). On peut supposer que cette situation est liée à la faiblesse des

opportunités d'emploi local, la main-d'œuvre changeant peu d'emploi, moins du fait des conditions d'emploi<sup>24</sup> qu'en raison de l'absence d'alternative (GONZALEZ-LAFAYSSSE, 2019). Cette observation commune à l'ensemble de la gestion des déchets mériterait cependant d'être différenciée selon l'activité considérée à la lumière des observations de terrain. Pour l'activité de tri, C. CHAY et ses coauteurs (2013) décrivent des travailleurs attachés à la sécurité de l'emploi, convaincus qu'une perte d'emploi les exposerait à un chômage prolongé : la facilité du recrutement renvoie peut-être à la présence d'une main-d'œuvre locale fragile<sup>25</sup>.

Les éléments d'analyse rappelés ci-dessus modifient l'interprétation du cas du traitement-élimination. Il s'agit en 2010 d'une activité où la productivité de l'emploi est élevée et sa qualité suffisante pour stabiliser la main-d'œuvre : les besoins de recrutement pouvaient donc y rester limités.

Le quatrième axe (figure 4) décrit le personnel extérieur mobilisé par les entreprises en opposant recours à l'intérim et prestations de travailleurs indépendants. Il permet de distinguer, plus que les trois autres facteurs principaux, chaque sous-classe d'activité de la gestion des déchets. L'axe oppose particulièrement la collecte et le traitement-élimination de déchets dangereux, qui font intervenir des indépendants spécialisés, à la collecte et au traitement-élimination de déchets non dangereux qui mobilisent davantage l'intérim. De façon moins stable entre 2010 et 2011, il oppose aussi le démantèlement d'épaves à la récupération de déchets triés qui mobilise particulièrement l'intérim, notamment en 2011. Ceci est peut-être dû à la technicité du démantèlement d'épaves (respect de normes de sécurité) qui complique le recours au travail intérimaire.

Pour l'année 2010, le traitement-élimination, modalité brune de gestion des déchets, présente donc un emploi de meilleure qualité que la récupération. Parmi les activités vertes, c'est aussi le cas pour la dépollution qui se distingue nettement de la récupération : il n'est donc pas possible de généraliser les observations optimistes concernant la dépollution à l'ensemble des emplois verts. Le handicap de la récupération a-t-il été corrigé dans les années suivantes ?

## Les évolutions de l'emploi entre 2010 et 2015

Le dispositif Alisse est à présent mobilisé pour analyser l'évolution des systèmes d'emploi salarié (hors intérim) à un niveau moins fin (classe sectorielle NAF a615) ; il s'agit en outre d'examiner le rôle de la hiérarchie socioprofessionnelle des rémunérations propre à chaque activité du secteur et la part de postes occupés par des femmes.

---

24. Même si Sandrine ABOUBADRA-PAULY et ses coauteurs (2018, p. 30) se risquent à évoquer dans la gestion des déchets « un profond attachement des salariés à leur métier ».

25. Les mêmes auteurs mentionnent des pratiques de recrutement ciblant spécifiquement les personnes peinant à accéder à l'emploi (CHAY *et al.*, 2013). L. GONZALEZ-LAFAYSSSE (2019) décrit des travailleurs marqués par des difficultés d'accès à l'emploi stable, en lien avec une démarche de reconversion professionnelle, une origine étrangère ou un statut de travailleur handicapé.

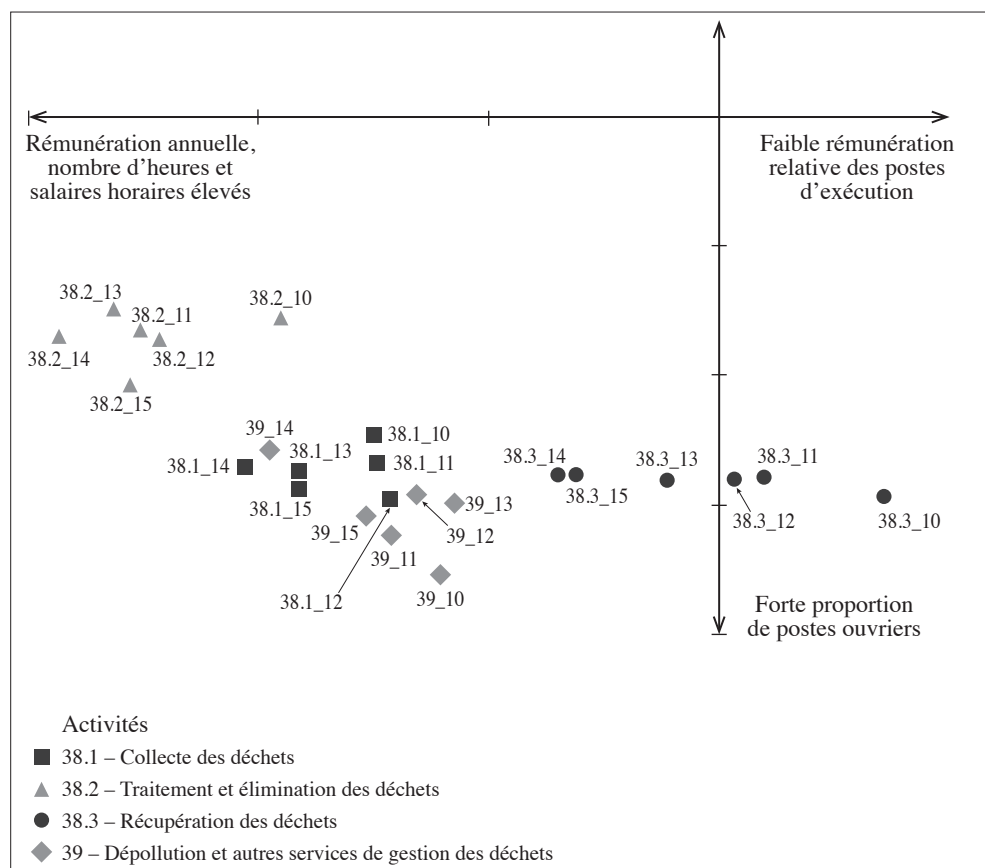
Une deuxième ACP est réalisée sur la base des données Alisse entre 2010 et 2015. Les deux premiers plans principaux captent à eux seuls près de 87 % de la dispersion du nuage formé par les quatorze sections sectorielles Alisse. La figure 5 présente le premier plan principal (59 % de la dispersion). Le premier facteur principal (axe horizontal, 37 % de la dispersion) mesure en négatif (de droite à gauche) le revenu salarial annuel moyen, en positif (de gauche à droite) la faiblesse relative de la rémunération annuelle des postes d'exécution (employés ou ouvriers) : lu de droite à gauche, il s'agit d'un gradient de *qualité des emplois d'exécution*. Le deuxième facteur principal (axe vertical, 22 % de la dispersion) mesure en négatif la proportion de postes ouvriers. La figure 6 correspond au second plan principal (28 % de la dispersion) : il capte les particularités sectorielles dans la hiérarchie des rémunérations annuelles en distinguant postes d'exécution et postes de conception/encadrement. Le troisième facteur principal (axe horizontal, 17 % de la dispersion) mesure un avantage (de rémunération annuelle) pour les employés parmi les postes d'exécution ; le quatrième (axe vertical, 11 % de la dispersion), un avantage pour les cadres parmi les postes de conception/encadrement.

La situation initiale en 2010 est marquée par un clivage entre, d'un côté, la collecte et le traitement-élimination, de l'autre, la récupération. Celle-ci se distingue par des revenus salariaux plus faibles et une échelle de rémunérations polarisée, particulièrement défavorable aux postes d'exécution. Cela confirme les résultats obtenus sur la base des statistiques Ésane pour 2010 : ces trois activités à surreprésentation ouvrière apparaissent très contrastées en termes de qualité de l'emploi dans les postes d'exécution.

Au fil des années, les revenus salariaux progressent dans les trois activités (figure 5), particulièrement dans la récupération. Cependant, si un rattrapage intervient, les revenus salariaux moyens dans le secteur de la récupération restent en 2015 moins favorables que ceux du traitement-élimination. Les effets de composition semblent jouer ici un rôle secondaire, la forte proportion de postes ouvriers apparaissant stable sur la période dans ces deux activités. Cette stabilité mérite d'ailleurs d'être mise en perspective dans le cas de la récupération. Si la part d'ouvriers se maintient parmi les déclarations annuelles d'emploi sur 2010-2015 (aux environs de 70 %), elle recule dans le stock d'emploi en fin d'année : de près de 68 % en 2010, elle passe à moins de 65 % cinq ans plus tard (BAGUELIN *et al.*, 2022), ce qui suggère une augmentation de la rotation spécifique à l'emploi ouvrier et reflète vraisemblablement, du point de vue statistique, la pénibilité du travail de tri. À partir d'une enquête menée en 2016, L. GONZALEZ-LAFAYASSE (2019, p. 588) relate les réactions de travailleurs qui, confrontés aux nuisances olfactives, à la monotonie et à la cadence, « ne tiennent pour certains pas plus d'une heure » (voir aussi BOUDRA, 2020, p. 75).

Le thème d'une différenciation salariale importante et particulièrement défavorable aux postes d'exécution dans l'activité de récupération fait écho aux observations de C. CHAY et ses coauteurs (2013). En effet, ces auteurs décrivent une séparation très nette entre conception et exécution du travail dans les centres de tri : l'encadrement prescrit l'organisation du travail de tri sans faire preuve d'une compréhension fine des

FIGURE 5 – Les activités de gestion des déchets dans l’espace sectoriel Alisse des systèmes d’emploi salarié entre 2010 et 2015 : la qualité de l’emploi des postes d’exécution (premier plan principal)



Lecture : pour chaque année considérée (identifiée par ses deux derniers chiffres : 10, 11... 15), les classes d’intérêt sont repérées par leur code NAF.

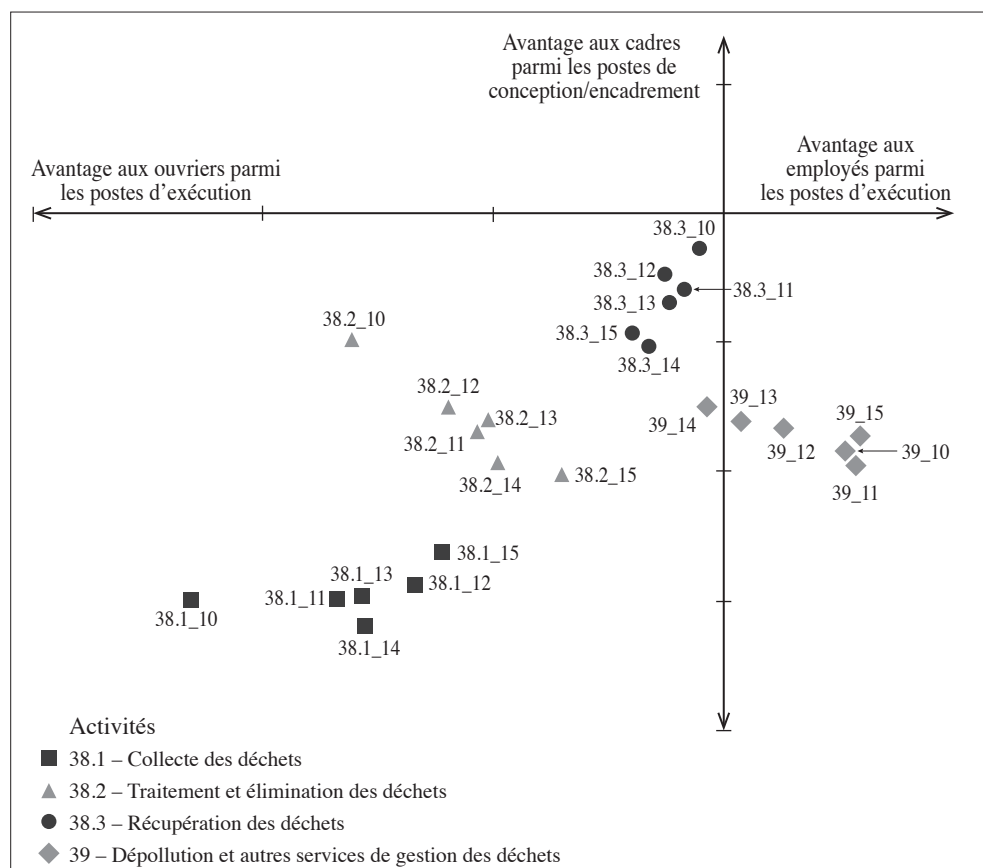
Champ : France ; secteurs É sane (marchands non agricoles) hors exploitation forestière, activités des sociétés holding, auxiliaires de services financiers et d’assurance, enseignement, santé humaine et action sociale.

Source : Insee, Alisse 2008-2015 (données sectorielles).

conditions dans lesquelles il s’opère (CHAY *et al.*, 2013). Or, dans leur analyse, une telle différenciation ne ressort pas concernant les centres d’incinération ou d’enfouissement. Dans les données analysées ici, la polarisation socioprofessionnelle de l’emploi dans la récupération se manifeste dans un écart de rémunération particulièrement marqué entre encadrement et exécutants.

Le système d’emploi de la dépollution évolue peu entre 2010 et 2015 et associe une main-d’œuvre stabilisée de cadres/professions intermédiaires à des emplois d’exécution plus précaires.

FIGURE 6 – Les activités de gestion des déchets dans l'espace sectoriel Alisse des systèmes d'emploi salarié entre 2010 et 2015 : avantages relatifs parmi les postes de conception/encadrement et d'exécution (second plan principal)



Lecture : pour chaque année considérée (identifiée par ses deux derniers chiffres : 10, 11... 15), les classes d'intérêt sont repérées par leur code NAF.

Champ : France; secteurs É sane (marchands non agricoles) hors exploitation forestière, activités des sociétés holding, auxiliaires de services financiers et d'assurance, enseignement, santé humaine et action sociale.

Source : Insee, Alisse 2008-2015 (données sectorielles).

Les axes de la figure 6 décrivent donc la hiérarchie des rémunérations parmi les postes d'exécution (employés et ouvriers, troisième axe) d'une part, parmi les postes de conception/encadrement (cadres et professions intermédiaires, quatrième axe) d'autre part. Sur ce plan, la situation initiale des activités de la gestion des déchets est contrastée. La récupération est proche de la moyenne des secteurs Alisse (figure 6) avec des rémunérations annuelles relativement équilibrées parmi les postes d'exécution (troisième facteur principal) et parmi les postes de conception/encadrement (quatrième facteur). Le traitement-élimination et la collecte donnent un avantage relatif aux ouvriers et aux professions intermédiaires : cet avantage est très marqué pour la collecte (figure 6). Quant à la dépollution, elle donne aussi un avantage relatif aux professions intermédiaires au

sein des postes de conception/encadrement mais favorise plutôt les employés au sein des postes d'exécution.

Sur la période 2010-2015, la dépollution n'affiche pas d'évolution notable (figure 6) ; il en va de même pour la récupération : tout au plus assiste-t-on à un léger glissement vers le sud-ouest du graphique, signalant une légère amélioration relative des rémunérations annuelles ouvrières parmi les postes d'exécution et des rémunérations annuelles des professions intermédiaires parmi les postes de conception/encadrement. Ce glissement pourrait tenir à des évolutions technologiques, telles que la diffusion du tri optique (CHAY *et al.*, 2013), qui valorisent le travail de maintenance, que les tâches correspondantes concernent des professions ouvrières (agent de maintenance) ou intermédiaires (technicien).

Traitement-élimination et collecte semblent se rapprocher entre 2010 et 2015 : au fil des années, on observe dans les deux cas une atténuation de l'avantage relatif des ouvriers (en matière de rémunération) parmi les postes d'exécution. Pour les postes de conception/encadrement, on constate une légère progression de l'avantage relatif des cadres dans l'activité de collecte, mais cet avantage recule dans le traitement-élimination. Ces tendances pourraient, plus fortement que dans la récupération, s'expliquer par la technicisation croissante des activités de collecte et de traitement-élimination. Des dispositifs de production d'énergie dans le traitement-élimination (tels que le bioréacteur mentionné dans l'étude de C. CHAY et ses coauteurs [2013]) contribueraient à développer le nombre de postes de techniciens et à enrichir et valoriser le contenu de ces emplois davantage que ceux de cadres, ce qui se traduirait donc dans les rémunérations. L'effet de ce type d'équipements est moins clair quant à la valorisation des postes ouvriers : certains contribuent à déqualifier le travail quand d'autres en accroissent la productivité.



Suivant une logique d'économie circulaire, l'orientation des flux de déchets collectés vers la récupération a progressé depuis 2009. À l'échelle du secteur de la gestion des déchets, cela s'est accompagné d'une recomposition de l'emploi liée au déplacement de l'activité des modalités brunes (incinération et enfouissement) vers des modalités vertes (récupération-recyclage). Ce déplacement préfigure, dans une perspective de transition écologique, ce qu'il s'agit d'accomplir à l'échelle de l'économie. Le présent article en examine les implications en matière de qualité de l'emploi.

En 2010, la qualité moyenne de l'emploi dans la récupération était nettement inférieure à celle du traitement-élimination : cela tenait à un niveau de qualification moyenne des emplois plus bas mais aussi, à groupe socioprofessionnel donné, à des rémunérations annuelles inférieures. L'avantage du traitement-élimination sur la récupération ne s'est que faiblement atténué entre 2010 et 2015. Cet écart persistant peut être mis en relation avec un effort soutenu d'investissement dans le traitement-élimination, visant notamment à associer de la production d'énergie à l'incinération ou à l'enfouissement. Dirigé en ce sens, l'investissement a contribué à compenser le recul de

la productivité du travail (c'est-à-dire la réduction globale du volume traité par emploi) dans le traitement-élimination des déchets par un produit joint (méthane ou électricité) dont la vente a permis de consolider la productivité économique (valeur ajoutée par emploi). Côté qualité de l'emploi, l'équipement associé est de nature à substituer des postes de maintenance qualifiés aux postes d'exécution faiblement qualifiés. Ce constat rejoint ceux dressés par Giovanni MARIN et Francesco VONA (2019). S'intéressant à l'effet de politiques de renchérissement de l'énergie en Europe entre 1995 et 2011, ils n'observent pas un recul de l'emploi industriel mais plutôt sa recombinaison en faveur des métiers de technicien et aux dépens des travailleurs manuels.

En arrière-plan de la capacité du traitement-élimination à proposer des salaires plus élevés et des parcours qualifiants, on trouve la constitution de grands groupes articulant des activités complémentaires. Pour le traitement-élimination, l'analyse des statistiques comptables et financières du dispositif Ésane (BAGUELIN *et al.*, 2022) montre que les entreprises offrant la meilleure rémunération du capital (donc les plus attractives pour l'investissement privé) appartiennent à des groupes réalisant l'essentiel de leur chiffre d'affaires en dehors de la gestion des déchets. En matière de capacité d'investissement comme en matière de qualité de l'emploi, la taille des entreprises et l'appartenance à un groupe comptent. Les travailleurs de grands groupes articulant toutes les activités de la gestion des déchets, de la propreté urbaine au recyclage, bénéficient des *économies d'envergure* correspondantes. Structuré en entreprises nombreuses et de petite taille, le secteur de la récupération peine à attirer l'investissement privé qui lui permettrait de prendre le même chemin. À ces aspects technologiques s'ajoute vraisemblablement une capacité réduite de l'action syndicale à mener des négociations favorables à la progression des salaires. Dans un contexte de volatilité du cours des matières premières recyclées (AUJOLLET *et al.*, 2020), les régulations industrielles héritées du fordisme peinent à opérer en faveur du développement du recyclage : marges faibles, sous-investissement, cette activité intéresse moins les grands groupes<sup>26</sup> que l'incinération ou l'enfouissement et cela se répercute sur la qualité de l'emploi.

Le renforcement des normes écologiques dans le traitement-élimination mais aussi dans le recyclage<sup>27</sup>, le développement d'incitations du type pollueur-payeur pour le traitement-élimination<sup>28</sup> et les subventions d'exploitation du côté du recyclage ne semblent pas devoir modifier la situation. Sur la période étudiée, l'intervention publique aura plus contribué au verdissement des activités brunes qu'à l'édification d'une économie circulaire, contredisant en cela la hiérarchisation des modes de gestion des déchets préconisée par la Commission européenne.

26. Pour être plus précis, ces groupes laissent aux opérateurs plus petits le conditionnement de certains matériaux pour réaliser en aval des opérations à plus forte valeur ajoutée.

27. Les coûts du tri des flux de matières se sont élevés sous l'effet d'un durcissement du cahier des charges (prescriptions techniques minimales) exigé par les éco-organismes ou, en cas de contractualisation directe, par les industriels incorporant directement la matière recyclée dans leurs processus de production (PIPAME, 2017).

28. Instauration d'une taxe sur l'enfouissement et renforcement des seuils d'émissions de polluants dans les installations de traitement (*ibid.*).

En l'absence d'intérêt plus marqué des grands groupes privés à but lucratif pour la récupération, le principal levier devrait être l'investissement public en soutien notamment aux opérateurs de l'économie sociale et solidaire (PIPAME, 2017). Ce diagnostic rétrospectif (à partir de statistiques allant dans le meilleur des cas jusqu'à 2018) pourrait avoir été pris en compte depuis, d'après ce que suggère un rapport récent transmis au ministère de la Transition écologique (AUJOLLET *et al.*, 2020). Cela n'empêche pas les auteurs du même rapport de recommander un ciblage des soutiens publics à l'innovation sur le développement de débouchés français pour les déchets (rendement d'échelle), de nouveaux procédés de recyclage et la modernisation des centres de tri (AUJOLLET *et al.*, 2020).

La tension entre verdissement et qualité de l'emploi, qui apparaît dans les analyses conduites ici pour l'économie du déchet, pourrait certes s'atténuer à la faveur d'une intensification des politiques exigeant une responsabilité élargie du producteur ou d'une élévation du prix des ressources secondaires, telles que les matériaux recyclés. Elle mérite pourtant d'être prise au sérieux. Passer d'une industrie de l'indifférenciation (traitement de masse) à une industrie de la différenciation (tri sélectif et recyclage) impose de renoncer au rendement d'échelle qui caractérise la première (et détermine sa rentabilité) pour prendre en charge ce qui ne l'est pas dans une logique de production de masse fordiste.

## BIBLIOGRAPHIE

ABOUBADRA-PAULY S., DIAGNE M., BROCHIER D., SEGON M. (2018), *Vision prospective partagée des emplois et des compétences. La filière transformation et valorisation des déchets*, Rapport du Réseau emplois compétences, Paris, France stratégie ; Marseille, Céreq, décembre.

AGENCE DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE (ADEME) (2020), *Déchets chiffres-clés. Édition 2020*, Angers, Ademe.

AUJOLLET Y., DOUARD P., GIRARDOT P.-E., LEGAIT B. (2020), *Les filières de recyclage de déchets en France métropolitaine*, Rapport à Madame la ministre de la Transition écologique et solidaire, Paris, Conseil général de l'environnement et du développement durable, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, janvier.

BACHERÉ H., PERRIN-HAYNES J. (coords.) (2015), *Les entreprises en France. Édition 2015*, Paris, Insee, coll. « Insee Références ».

BAGUELIN O., DE BEIR J., SOURISSEAU S. (2022), *L'emploi de la gestion des déchets : diagnostic comparé à partir des statistiques Ésane*, Mimeo [en ligne]. <http://o.baguelin.free.fr/Waste2022.pdf>, consulté le 21 mars 2023.

BOUDRA L. (2020), « Le tri des déchets ménagers. Inégalités de genre et santé au travail », *Travail, genre et sociétés*, n° 43, p. 67-83.

CHAY C. (2015), *Le travail des déchets : regards croisés sur une activité industrielle et environnementale*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Toulouse 2.



CHAY C., THOEMMES J. (2015), « Le tri sélectif des déchets : entre difficultés et potentialités d'une nouvelle profession industrielle », *SociologieS* [en ligne]. <https://doi.org/10.4000/sociologies.5026>

CHAY C., THOEMMES J., ESCARBOUTEL M., PUCHEU E. (2013), *Le travail dans les industries de traitement des déchets*, Rapport à destination de l'Ademe.

DOUARD P., FARENIAUX B., HELBRONNER C., CAMPANA M., CHAPPELLE M.-C., CANNARD P., FOURNEL J., BAZIN P., CHOUX A. (2014), *Mission d'évaluation de politique publique. La gestion des déchets par les collectivités territoriales*, Rapport, Paris, Conseil général de l'environnement et du développement durable, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, Inspection générale de l'administration, Inspection générale des finances, décembre.

FLIGSTEIN N., BYRKJEFLØT H. (2019), « The Logic of Employment Systems », in Baron J. N., Grusky D. B., Treiman D. J. (eds.), *Social Differentiation and Social Inequality. Essays in Honor of John Pock*, New York (NY), Routledge, p. 11-35.

GONZALEZ-LAFAYSSÉ L. (2019), « Trieur industriel de déchets : un maillon de l'économie circulaire en quête de reconnaissance », *Ethnologie française*, vol. 49, n° 3, p. 581-596.

HEFNER F., BLACKWELL C. (2006), *The Economic Impact of the Recycling Industry in South Carolina*, US Environmental Protection Agency Archive Document.

BACHERÉ H., PERRIN-HAYNES J. (2015), *Les entreprises en France. Édition 2015*, Paris, Insee, coll. « Insee Références ».

LIU Y., PARK S., YI H., FEIOCK R. (2020), « Evaluating the Employment Impact of Recycling Performance in Florida », *Waste Management*, January, p. 283-290.

LEVAUX M.-B., GENTY B. (2015), « L'emploi dans la transition écologique », *Les avis du Conseil économique, social et environnemental*, n° 2015-15.

MARIN G., VONA F. (2019), « Climate Policies and Skill-Biased Employment Dynamics: Evidence from EU Countries », *Journal of Environmental Economics and Management*, vol. 98. <https://doi.org/10.1016/j.jeem.2019.102253>

PÔLE INTERMINISTÉRIEL DE PROSPECTIVE ET D'ANTICIPATION DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES (PIPAME) (2017), *Économie sociale et solidaire : la valorisation des déchets et le réemploi*, Paris, Pipame.

PLATT B., MORRIS D. (1993), *The Economic Benefits of Recycling*, Washington/Minneapolis, Institute for Local Self-Reliance.

QUIGLEY J. (1988), « Employment Impact of Recycling », *BioCycle*, March.

VALÉRIAN F., DU FOU DE Kerdaniel F. (2013), *L'industrie du recyclage en France : changer de dimension pour créer des emplois ?*, Paris, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, Conseil général de l'environnement et du développement durable, septembre.

ZAIED Y. B., CHEIKH N. B., NGUYEN P., MAHJOUR M. B. (2018), « Waste Management Policy and Employment: The Case of France », *Environmental Economics*, vol. 9, n° 1, p. 38-46.

## ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

### Les espaces sectoriels

L'analyse consiste à structurer des espaces sectoriels représentatifs de l'économie française et à y situer les activités de gestion des déchets (pour une description détaillée : BAGUELIN *et al.*, 2022), à partir de méthodes d'analyse des données. Même si un travail analogue a été réalisé à partir des ratios économiques sectoriels, on se concentre dans cet article sur la construction d'espaces de *systèmes d'emploi* sectoriels, entendus comme modalités de mobilisation de main-d'œuvre (volume d'emploi, composition socioprofessionnelle, frais de personnels, etc.) caractérisant chaque secteur. On exploite deux sources complémentaires : le dispositif É sane sur les seules années 2010 et 2011 ; le dispositif Alisse sur toute la période 2010-2015. Chaque source fait l'objet d'une analyse en composantes principales. On considère aux différentes étapes le nombre d'unités légales opérant dans chaque secteur et la situation d'une unité légale moyenne représentative du secteur : la variance des situations autour de cette moyenne n'est cependant pas prise en compte.

La démarche statistique comporte les mêmes étapes dans les deux cas. Un espace sectoriel est engendré à partir d'un jeu de variables : il forme un nuage de secteurs définis à partir des *sections* NAF (a21). Une analyse en composantes principales (ACP) est réalisée pour représenter cet espace en réduisant son dimensionnement à deux plans principaux (quatre dimensions) captant de façon optimale la dispersion des secteurs autour d'une origine (centre de gravité) représentative de l'économie marchande (É sane ou Alisse). La structuration ainsi obtenue est décrite en interprétant par induction les quatre premiers facteurs principaux.

### Espace É sane 2010-2011

Le système d'emploi de chaque secteur est d'abord décrit par seize dimensions : le nombre d'entreprises (unités légales) du secteur (en logarithme), le nombre d'emplois salariés équivalents temps plein (EqTP) par unité légale, la part d'emploi salarié EqTP à temps partiel, la part de cadres dans l'emploi salarié EqTP, de professions intermédiaires, d'employés, d'ouvriers, la part d'apprentis dans l'emploi salarié EqTP, de contrats aidés, le nombre moyen d'intérimaires par entreprise (en logarithme), la part d'entreprises recourant à l'intérim, le montant moyen du salaire par emploi salarié, la part des cotisations patronales dans les frais de personnel, le rapport entre le coût du personnel extérieur et les frais de personnel, la part d'emploi non salarié dans l'emploi sectoriel total, la part moyenne de personnel prêté dans l'emploi salarié. Les quatre premiers facteurs principaux de l'ACP permettent de capter un peu plus de 75 % de l'inertie (dispersion). La réflexion inductive sur la base des corrélats de chaque facteur principal et des projetés orthogonaux des seize secteurs du champ É sane conduit à interpréter les quatre premiers facteurs principaux de la façon suivante. Le premier facteur principal (28 % de l'inertie) mesure simplement la taille moyenne

des entreprises. Le deuxième facteur (24 % de l'inertie) mesure la qualité moyenne de l'emploi sectoriel en opposant des secteurs dont l'emploi est moins stable, moins qualifié et moins bien rémunéré que la norme à des secteurs offrant de meilleures conditions moyennes d'emploi en lien avec un niveau moyen de qualification plus élevé. Le troisième facteur (15 % de l'inertie) mesure la tension moyenne des marchés du travail sur lesquels intervient chaque secteur – il distingue des secteurs dont le dynamisme justifie l'emprunt de main-d'œuvre et/ou un fort recours à l'intérim. Le quatrième facteur (8 % de l'inertie) oppose des secteurs recourant fortement à l'intérim à d'autres mobilisant du non-salariat qualifié (prestations de travailleurs indépendants).

### Espace Alisse 2010-2015

Une seconde approche des systèmes d'emploi sectoriels est proposée à partir des statistiques Alisse. L'ACP réalisée mobilise seize variables actives : le nombre de postes non annexes annuels (en logarithme), la part de postes occupés par des femmes, la part de postes de cadres, de professions intermédiaires, d'employés, d'ouvriers, la rémunération annuelle moyenne des postes de chaque secteur (en logarithme), l'inégalité femme-homme en matière de rémunération, une description complète de l'échelle salariale de chaque secteur (rémunérations relatives des différents groupes socioprofessionnels), le temps de travail annuel moyen (en logarithme), la rémunération horaire moyenne (en logarithme), la part de postes non annexes à temps partiel. Les quatre premiers facteurs principaux captent 87 % de l'inertie. L'examen des corrélats de chaque facteur et des projetés orthogonaux de chacun des quatorze secteurs permet l'interprétation suivante : les deux premiers facteurs principaux (37 % et 22 % de l'inertie) mesurent en négatif respectivement le niveau des revenus salariaux moyens et la proportion des postes ouvriers de chaque secteur ; les deux autres (17 % et 11 % de l'inertie) mesurent l'avantage salarial dont bénéficient respectivement les employés parmi les postes d'exécution et les cadres parmi les postes de conception/encadrement.



# Quelle professionnalisation dans le réemploi des déchets ?

## Les enseignements paradoxaux d'une ressourcerie en autogestion\*

Sylvain Celle\*\*

Les ressourceries constituent aujourd'hui des acteurs importants du réemploi des déchets. Étant majoritairement des associations d'insertion par l'activité économique, elles participent aussi au réemploi des personnes (chômeurs, etc.). Dans ce secteur pionnier dans les solutions pour économiser et réemployer les ressources, la précarité du travail et de l'emploi est encore prédominante. Pour y remédier, les ressourceries revendiquent la professionnalisation du travail de réemploi. Cet article s'intéresse à cette professionnalisation à partir d'une étude de cas, les Ateliers de la Bergerette. Cette association a contribué à valoriser le travail de réemploi par son rôle précurseur dans l'invention du modèle de « recyclerie », mais aussi en défendant, en son sein, des emplois durables et l'autogestion du travail.

La ressourcerie (ou recyclerie) est un modèle organisationnel issu de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui s'est développé depuis quelques décennies dans le secteur du réemploi des déchets<sup>1</sup>. Le Réseau national des ressourceries & recycleries

---

\* Nous tenons à remercier en premier lieu les personnes qui ont accepté de partager leurs témoignages et leurs archives, en espérant que cet article puisse contribuer à mieux faire connaître leur histoire, et notamment celle, trop souvent oubliée, des solutions alternatives dans le monde du réemploi. Cette enquête a commencé dans le cadre d'une thèse Cifre (Conventions industrielles de formation par la recherche) au sein de l'Institut Godin, sans lequel ce travail n'aurait pas été possible. Nous tenons également à remercier les rapporteur-rices qui ont grandement contribué à orienter et à améliorer la problématisation de cet article autour de la professionnalisation.

\*\* Chaire ESS Lyon 2, COACTIS, Université de Lyon 2 ; sylvain.celle@univ-lyon2.fr.

1. Dans la suite du texte, nous entendons par « réemploi » toute opération visant à donner une seconde vie à des objets. En fonction du statut de l'objet, considéré ou non comme un déchet, différents termes tels que « réemploi » ou « réutilisation » sont mobilisés dans les textes officiels (directive européenne 2008/98/CE, ordonnance n° 2010-1579 du 17 décembre 2010, article L541-1-1 du Code de l'environnement, etc.). Cette polysémie fait écho plus largement aux nombreux débats qui existent sur la définition juridique du déchet, débats qui interrogent sur la responsabilité de la production et de la gestion du déchet. Le déchet est actuellement défini comme « toute substance ou tout objet, ou plus généralement tout bien meuble, dont le détenteur se défait ou dont il a l'intention ou l'obligation de se défaire » (article L541-1-1 du Code de l'environnement). Avant ces législations en France, et dans d'autres pays encore aujourd'hui, il est courant de parler de « récupération », de « chine », de « chiffonnage » pour désigner des activités qu'on qualifie désormais de réemploi (pour un panorama historique et international du réemploi, voir BENELLI *et al.*, 2017).

(encadré 1), créé en 2000, compte en 2023 près de 210 structures adhérentes (principalement des associations) sur l'ensemble du territoire français, qui œuvrent, au même titre que d'autres acteurs associatifs comme Emmaüs, Envie, etc., au réemploi des déchets. Les ressourceries sont présentées par leur Réseau comme « une solution écologique » qui permet de donner une « seconde vie » aux objets, luttant ainsi contre « l'accumulation de déchets ». L'activité des ressourceries s'articule autour des « 3R (réduire, réemployer/réutiliser, recycler) ». Actrice de l'ESS, la ressourcerie est dite « équitable », car elle est sans but lucratif (statut associatif) et « crée des emplois et investit ses revenus pour développer des services souvent reconnus d'intérêt général ». Enfin, c'est un « véritable vecteur d'éco-citoyenneté » pour la réduction des déchets<sup>2</sup>.

Les ressourceries contribuent au réemploi des objets, mais aussi des personnes. En effet, « la création du secteur du réemploi est sous-tendue par une analogie entre la fragilité du statut des hommes et celle des objets. Les objets sont réemployés et les hommes se voient reclassés dans un même mouvement » (BENELLI *et al.*, 2017, p. 36). Les associations (Emmaüs, Ressourceries, Envie, Croix Rouge, etc.) sont très nombreuses dans le secteur du réemploi, elles représentent en 2017 seulement 24 % du chiffre d'affaires (370 M€) du secteur, mais près de 63 % des emplois (21 000 emplois en équivalent temps plein, ETP) dont une majorité en insertion (MARQUET *et al.*, 2017).

#### ENCADRÉ 1

##### **Ressourcerie et recyclerie : histoire de deux termes**

Le terme « recyclerie » est utilisé pour la première fois au début des années 1990 aux Ateliers de la Bergerette avant d'être repris par l'ensemble des acteurs français dans les années 1990. Le terme « ressourcerie », quant à lui, vient du Québec et voit le jour au cours de la même décennie. Pour éviter une récupération commerciale et pour protéger le concept, le Réseau des ressourceries du Québec, créé en 1997, cède la marque « ressourcerie » à une association lilloise en 1998 puis au Réseau des recycleries & ressourceries (RRR), initié en France en 2000 et qui dépose les deux concepts avec la même définition à l'Institut national de la propriété industrielle. En 2008, le Réseau prend le nom de Réseau des ressourceries. Seules les ressourceries déjà adhérentes au Réseau et à sa charte ont le droit de reprendre le terme, tandis que des « recycleries » indépendantes du Réseau se développent en parallèle. Mais la dénomination du Réseau continue d'évoluer, pour devenir, en 2018, le Réseau national des ressourceries, puis, en 2021, le Réseau national des ressourceries & recycleries. Nous parlerons indistinctement de ressourcerie ou recyclerie, préférant l'un ou l'autre terme suivant la période, le type d'acteur et le contexte étudiés. Pour plus de détails sur l'histoire de ces termes et de ce réseau, voir notre thèse : CELLE, 2020, p. 267-272 et p. 377-382.

2. Site Internet du Réseau national des ressourceries & recycleries, page de présentation du concept de ressourcerie : <https://ressourceries.info/?liI>, consulté le 9 mars 2023.

Au sein des associations, les ressourceries regroupent en 2019 plus de 4045 salariés (2630 ETP) ; près de 70 % d'entre elles sont des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) (RÉSEAU NATIONAL DES RESSOURCERIES, 2020), ce qui explique que près de 65 % des salariés des ressourceries sont en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

L'emploi dans les ressourceries s'inscrit dans un mouvement plus général d'essor du salariat dans les associations depuis les années 1980, essor considéré comme un instrument privilégié de mise en œuvre des politiques publiques (par exemple en matière de protection de l'environnement) et des politiques d'emploi (HÉLY, 2009 ; COTTIN-MARX, 2019 ; DEVETTER *et al.*, 2019). Le travail de réemploi, qui était historiquement dévolu aux franges marginalisées du salariat (chiffonniers, etc.), s'adresse désormais aux « inemployables » (EBERSOLD, 2001). Le fait que les acteurs associatifs et publics présentent le réemploi comme un levier d'insertion, voire en fassent la « promotion », est problématique car il en résulte que ces emplois restent considérés comme précaires et relativement peu qualifiés malgré les compétences que suppose le travail qui consiste à transformer un objet devenu déchet en nouvelle marchandise (BENELLI *et al.*, 2017).

La non-qualification du travail est le produit de processus complexes de non-reconnaissance et de dévalorisation du travail touchant plus particulièrement certains groupes sociaux et certains secteurs « dévalorisés » (JANY-CATRICE, 2007 ; DEMAZIÈRE, MARCHAL, 2018). Ainsi, la non-qualification du travail dans les ressourceries apparaît comme le produit de conventions et d'institutions qui ont historiquement structuré l'évaluation et favorisé l'absence de valorisation de la qualité du travail dans le secteur du déchet (CORTEEL, LE LAY, 2011 ; BENELLI *et al.*, 2017) comme dans le monde associatif (HÉLY, 2009 ; HÉLY, SIMONET, 2013 ; DEVETTER *et al.*, 2019). Afin de lutter contre cette situation, les pouvoirs publics et les ressourceries défendent depuis les années 2000 la professionnalisation du secteur pour valoriser les emplois dans le réemploi. Sans entrer en détail dans les débats sur la professionnalisation dans le monde associatif (DUSSUET, FLAHAUT, 2010 ; UGHETTO, COMBES, 2010), nous mobilisons ici la professionnalisation comme catégorie d'analyse (DEMAZIÈRE, 2009), afin d'aborder des processus problématiques de reconnaissance et de valorisation d'un métier au sein d'un secteur d'activité qui connaît de profondes mutations et restructurations.

Plus précisément, si l'on s'inscrit dans la perspective théorique de l'économie des conventions, on peut considérer que la valeur d'un objet, d'une ressource, d'un emploi ou d'un travail résulte d'une convention, c'est-à-dire d'un accord entre les acteurs en présence sur ce qui fait la qualité de cet objet, de cette ressource, de cet emploi ou de ce travail (EYMARD-DUVERNAY, 2016). Il existe néanmoins une pluralité de valeurs relatives à la qualité d'un travail, c'est-à-dire une pluralité de façons de concevoir la « convention de professionnalité », entendue comme « une logique qui est communément mobilisée – donc partagée – par des acteurs différents (ou un acteur donné), relativement à un espace donné (ou à plusieurs espaces), et qui attribue à la définition de la profession une caractéristique dominante » (JANY-CATRICE *et al.*, 2009, p. 86).

Afin de valoriser leur métier, les acteurs des ressourceries cherchent ainsi à transformer les conventions dominantes qui caractérisent celui-ci. Pour comprendre comment les acteurs agissent sur ces conventions de professionnalité, nous proposons de mobiliser le concept de « pouvoir de valorisation » introduit par François EYMARD-DUVERNAY (2016) et qui permet d'insister sur le caractère construit de la valeur et « met l'accent sur la dimension politique de la valorisation : le pouvoir de déterminer ce que valent les choses » (EYMARD-DUVERNAY, 2016, p. 291). Dans les ressourceries, le pouvoir de valorisation des métiers du réemploi porté par les travailleurs chargés de valoriser les déchets peut être limité ou soutenu par le pouvoir de valorisation de ces mêmes métiers dont disposent d'autres acteurs (clients, bénévoles, entreprises concurrentes, administrations publiques, etc.).

L'enjeu de cet article est d'approfondir l'analyse de la professionnalisation dans les ressourceries en questionnant le pouvoir de valorisation qu'ont les travailleurs sur leurs métiers. Pour cela, nous partons d'une étude de cas originale, qui porte sur les Ateliers de la Bergerette, intéressante à plusieurs titres. Cette association située à Beauvais (Oise) est souvent présentée comme la « première ressourcerie » de France : née à la fin des années 1960, elle a en effet joué un rôle pionnier dans l'émergence des ressourceries en France. Dans les années 1990, elle participe à la définition du concept de « recyclerie » puis prend part dans les années 2000 au lancement du Réseau des recycleries & ressourceries (actuel Réseau national des ressourceries & recycleries). Cette ressourcerie défend depuis ses origines la professionnalisation du travail de réemploi qu'elle a contribué à porter institutionnellement à travers le Réseau. Son originalité est aussi de revendiquer des emplois durables et une autogestion du travail, dimensions qui apparaissent comme des leviers pour renforcer le pouvoir de valorisation des travailleurs sur les conventions de professionnalité.

Cet article s'articule autour de deux parties. Une première partie s'intéresse à l'invention et à l'institutionnalisation du modèle de ressourcerie à la fin des années 1960 au moment de la création d'une première association à l'origine des Ateliers de la Bergerette, jusqu'à la création du Réseau des recycleries & ressourceries dans les années 2000 (voir encadré 2 sur les sources et méthodes mobilisées). L'émergence du modèle de ressourcerie, en favorisant la reconnaissance d'un certain nombre de compétences (économiques, protection de l'environnement, éducation populaire, etc.) nécessaires à l'activité de réemploi, apparaît comme un premier levier de professionnalisation du travail de réemploi. La deuxième partie approfondit l'étude de l'originalité et des conséquences au sein de la ressourcerie des Ateliers de la Bergerette d'une organisation du travail qui est fondée à la fois sur des emplois durables et sur de l'autogestion. Ces deux dimensions apparaissent comme un deuxième levier de professionnalisation en favorisant le pouvoir de valorisation des travailleurs, même s'ils se heurtent à un certain nombre de freins organisationnels et institutionnels.



ENCADRÉ 2

**Sources et méthodes:  
une étude de cas approfondie et historique sur une ressourcerie**

Notre article s’inscrit dans une démarche institutionnaliste ouverte aux méthodes qualitatives se traduisant par des allers-retours entre empirie et théorie (LABROUSSE *et al.*, 2017). Nous avons privilégié une étude de cas approfondie sur l’histoire d’une ressourcerie qui existe depuis les années 1960. S’inscrivant dans le cadre d’un travail de thèse en économie sur l’histoire de l’économie sociale et solidaire en Picardie et en France depuis le XIX<sup>e</sup> siècle (CELLE, 2020), et financé par un dispositif Cifre au sein de l’Institut Godin, cette enquête de terrain, commencée en 2016, s’appuie sur l’analyse d’archives portant sur cette organisation et son environnement institutionnel. Nous mobilisons principalement les archives personnelles (rapports d’activité, lettres, documents administratifs, etc.) d’un ancien fondateur et salarié de l’Association des jeunes pour l’entraide et le développement (AJED) et des Ateliers de la Bergerette (archives privées F), celles d’un ancien président des Ateliers de la Bergerette (archives privées P) et celles d’un ancien consultant proche de la Bergerette qui a contribué à la conceptualisation et à la diffusion du modèle de recyclerie (archives privées C). Nous avons également mené des entretiens semi-directifs avec dix acteurs clés dans l’histoire des Ateliers de la Bergerette<sup>1</sup> :

<b>Identification entretien</b>	<b>Acteur interviewé</b>	<b>Formation/ parcours professionnel</b>	<b>Statut ou métier au moment de l’entretien</b>
Entretien F1	Ancien fondateur et salarié de l’AJED puis des Ateliers de la Bergerette, également ancien président du Réseau	Sociologie	Retraité
Entretien F2	Ancien fondateur et salarié des Ateliers de la Bergerette	Ingénieur	Retraité
Entretien P	Ancien trésorier puis président des Ateliers de la Bergerette	Instituteur	Universitaire
Entretien S1	Ancienne salariée des Ateliers de la Bergerette et première directrice du Réseau	Ingénieur	Travaille dans une collectivité locale
Entretien S2	Deux salariés (un homme et une femme) des Ateliers de la Bergerette	Solidarité internationale Ingénieur	En poste aux Ateliers de la Bergerette
Entretien A	Ancien directeur de l’Ademe Picardie Chargé de mission de l’Ademe Picardie	Géographie	Retraité/En poste
Entretien Q	Ancien fondateur et directeur du Réseau des ressourceries du Québec	Sociologie	Retraité
Entretien C	Consultant spécialiste des recycleries	Ingénieur	

Enfin, des échanges plus informels ont eu lieu avec des salariés, des adhérents et des clients des Ateliers de la Bergerette au moment de leur passage sur le site ou d’événements locaux. Ces archives et entretiens nous ont permis d’analyser l’histoire des Ateliers de la Bergerette et d’en tirer des enseignements dans le cadre du questionnement de cet article.

1. Environ la moitié de ces entretiens ont été réalisés avec deux autres collègues de l’Institut Godin, Emmanuelle Besançon et Yannick Martell, dans le cadre d’un projet de recherche en partenariat avec l’Ademe Picardie et le Conseil régional de Picardie portant sur le développement de l’économie de la fonctionnalité auprès des recycleries en Picardie.

## **L'invention du modèle de recyclerie, un premier levier de professionnalisation de l'activité de réemploi**

Les prémices du modèle de recyclerie inventé aux Ateliers de la Bergerette remontent à la fin des années 1960 avec la création de l'Association des jeunes pour l'entraide et le développement (AJED). Au cours des années 1970, cette association effectue un tournant écologique (autour de la lutte contre le gaspillage) et autogestionnaire (en donnant plus de pouvoir aux permanents salariés) qui contribue à mettre le travail du réemploi au cœur de son projet associatif. Les Ateliers de la Bergerette sont officiellement créés en 1984 dans la continuité de l'AJED. Cette nouvelle association se centre sur le réemploi et contribue dans les années 1990 à conceptualiser le modèle de recyclerie avant de participer au lancement du Réseau des recycleries & ressourceries en 2000 (dont la dénomination évoluera jusqu'à aujourd'hui). Comme nous allons le voir, l'invention du modèle de recyclerie a permis non seulement de transformer les conventions sur les déchets en valorisant ces derniers comme ressources (en leur donnant une seconde vie, en les réparant ou en leur trouvant un débouché dans le recyclage) mais également en valorisant le travail de réemploi en tant que tel.

### **L'Association des jeunes pour l'entraide et le développement ou l'émergence du réemploi dans les années 1970 dans une association tiers-mondiste**

Les origines des Ateliers de la Bergerette remontent à la création en 1967 d'un Comité des jeunes contre la faim de Beauvais, un mouvement proche des jeunesses catholiques très engagées dans ce combat (ROUSSEAU, 2012). Le but de ce comité était « d'informer le public des problèmes de la faim et du sous-développement, et de collecter des fonds permettant le financement d'actions concrètes de développement dans les pays du Tiers-Monde<sup>3</sup> ». Pour financer ses actions, il se rapproche d'une communauté itinérante de chiffonniers d'Emmaüs de passage à Beauvais. C'est un premier moment d'apprentissage des pratiques de réemploi des déchets à partir du modèle d'Emmaüs qui a commencé à se diffuser dans différents territoires à partir des années 1950 (BRODIEZ-DOLINO, 2009).

À la fin des années 1960, une scission s'opère au sein du collectif entre « les bénitiers d'un côté, les anars de l'autre » (entretien P, 8 juin 2018). Une partie des membres du Comité crée le groupe des amis d'Emmaüs à Beauvais en 1968, tandis que l'autre lance l'Association des jeunes pour l'entraide et le développement (AJED) en 1969. L'AJED regroupe des « jeunes et moins jeunes » intéressés par les « problèmes de la faim et du sous-développement dans le monde » et « qui, au-delà des bonnes intentions, veulent, concrètement, aider à construire un monde plus juste et

---

3. Archives privées F (APF), Dossier AJED, « Bilan dactylographié du Comité des jeunes contre la faim de Beauvais », 1968.

plus solidaire<sup>4</sup> ». L'association continue l'activité de ramassage (ferraille, papiers, mobiliers, etc.) chez les particuliers et lors de « camps-chantiers » qui mobilisent des jeunes bénévoles pendant plusieurs jours pour des ramassages pendant les vacances. À ce titre, une équipe de bénévoles, à laquelle s'ajoute à partir de 1970 un premier permanent, s'occupe de récupérer les déchets, de les trier et de les valoriser, c'est-à-dire de les recycler comme matières premières, de les réparer ou encore de les vendre sous le statut d'objets d'occasion. L'activité de réemploi des déchets est encore exercée principalement par des bénévoles à la limite de la légalité (notamment en ce qui concerne la sécurité au travail ou la protection de l'environnement), et si l'on observe dès cette période une volonté de l'organiser et de la structurer, c'est surtout par souci d'efficacité, mais avec une finalité qui reste humanitaire.

Au cours des années 1970, les déchets jusqu'alors considérés comme des résidus de la société, donc sans valeur et abandonnés pour cela aux groupes marginaux (BARLES, 2005), sont progressivement regardés, sous l'impulsion de mouvements écologiques naissants et de politiques publiques (économiques et environnementales), comme des « ressources » de plus en plus valorisées (BERTOLINI, 1978). Les associations comme l'AJED sont parmi les premières à se lancer dans le secteur émergent du réemploi, de plus en plus rentable, même s'il reste encore peu institutionnalisé. L'AJED tire d'importantes ressources financières de son activité de réemploi, permettant de financer des projets de solidarité avec le « Tiers-Monde », animés par des bénévoles (comme la construction de ponts ou de puits au Tchad, Pérou, Haute-Volta, etc.). L'association élargit son activité au « Quart-Monde<sup>5</sup> » à travers des « prêts-dépannages » (aides financières, dons de matériels, etc. aux familles pauvres de l'Oise) et apporte un soutien financier et matériel à de nombreuses associations locales<sup>6</sup>. Pour donner un ordre d'idées, en 1971, l'association ramasse en moyenne une tonne de déchets par jour qui, une fois revendus (recyclage, réemploi, etc.) lui permettent d'engranger une recette sur l'année de près de 12 millions de francs (environ 135 000 euros aujourd'hui<sup>7</sup>). Elle redistribue près de 10 millions de francs (environ 113 000 euros) pour des projets avec le Tiers-Monde, envoie près de 400 kilogrammes de médicaments à travers le monde et mène des centaines de « dépannages » locaux représentant une vingtaine de tonnes de matériaux, bois et charbon<sup>8</sup>.

---

4. APF, Dossier AJED, « Document dactylographié de présentation de l'AJED », non daté (sans doute 1972).

5. L'expression « Quart-Monde », qui fait écho à « Tiers-Monde », est forgée à la fin des années 1960 par le père Joseph Wresinski, fondateur du mouvement ATD (Aide à toute détresse, devenu Agir tous pour la dignité) Quart-Monde, pour désigner de manière positive les personnes et familles les plus pauvres qui refusent de vivre dans la misère et qu'on retrouve également dans les pays « développés » comme la France (notamment dans les bidonvilles).

6. APF, Dossier AJED, « Rapport d'activité pour le deuxième congrès de l'AJED », 1972 ; « Lettre de présentation de l'AJED », 16 janvier 1975.

7. Nous utilisons le convertisseur franc-euro de l'Institut national de la statistique et des études économiques qui permet de calculer « le pouvoir d'achat d'une somme en euros ou en francs d'une année donnée en une somme équivalente en euros ou en francs d'une autre année, corrigée de l'inflation observée entre les deux années » (ici entre 1971 et 2022) : <https://www.insee.fr/fr/information/2417794>, consulté le 16 mars 2023.

8. APF, Dossier AJED, « Document dactylographié de présentation de l'AJED », non daté (sans doute 1972).

L'AJED fonctionne selon les principes démocratiques classiques des associations : les bénévoles adhérents se réunissent en assemblée générale, élisent une vingtaine d'administrateurs au conseil d'administration et se réunissent aussi dans des commissions correspondant aux différents axes de l'association<sup>9</sup>. Un premier permanent salarié arrive en 1970 ; ils seront jusqu'à six permanents salariés au milieu des années 1970, on compte aussi plusieurs objecteurs de conscience. Comme dans de nombreuses associations environnementales de l'époque, la salarisation peut être considérée à la fois comme la conséquence du développement associatif et comme « un moyen supplémentaire mis au service des buts de l'association », afin de faire face à la fois à l'épuisement des bénévoles devant l'ampleur de la tâche et à leur nombre toujours plus restreint, et de « profiter » de la mise à disposition d'objecteurs de conscience (DUSSUET, FLAHAUT, 2010, p. 41). La salarisation à l'AJED n'est cependant pas sans créer des conflits internes entre les différents groupes de l'association (bénévoles, administrateurs, etc.)<sup>10</sup> ; de plus, elle apparaît comme l'une des raisons pour lesquelles l'association a fait le choix une décennie plus tard, dans les années 1980, d'un fonctionnement autogestionnaire par les salariés. La salarisation ne se confond pas en revanche ici avec une logique de professionnalisation (DUSSUET, FLAHAUT, 2010) dans la mesure où le travail bénévole reste structurant et où les premiers permanents salariés ou les objecteurs ne revendiquent pas de compétences particulières et sont avant tout des figures militantes.

Afin de développer son activité, l'AJED achète et rénove un corps de ferme au milieu des années 1970, rue de la Bergerette à Beauvais. Cette ferme devient le terreau d'une vie communautaire qui consacre la rupture avec le registre catholique et humanitaire ancré dans le combat tiers-mondiste dans lequel s'inscrivait l'association à ses débuts. Désormais, celle-ci se tourne vers un registre plus laïque, alternatif et écologique<sup>11</sup>. Ce tournant idéologique entérine la scission de 1969 au sein du collectif initial (Comité des jeunes contre la faim de Beauvais) et poursuit le processus de distanciation vis-à-vis du modèle de réemploi porté par Emmaüs. La trajectoire de l'AJED dans les années 1970 s'inscrit dès lors dans un mouvement communautaire et alternatif qui, principalement porté par une petite bourgeoisie en déclin, contribue à promouvoir de nouveaux modes de production et de vie autour de valeurs alternatives (autonomie, autogestion, pacifisme, etc.) et d'activités écologiques (agriculture biologique, énergies douces, recyclage, etc.) (LACROIX, 1981 ; OUTREQUIN *et al.*, 1986 ; ALLAN MICHAUD, 1989).

9. APF, Dossier AJED, « Statuts de l'AJED », non daté ; « Lettre de présentation de l'AJED », 16 janvier 1975.

10. APF, Dossier AJED, « Lettre de démission provisoire d'un permanent à l'AJED », 21 septembre 1973.

11. Le bulletin d'information de l'AJED, *La Ferme!* conçu dans le style du journal écologiste et libertaire, *La Gueule ouverte* (1972-1980), témoigne de ce tournant alternatif (source : APF). Cette vie communautaire est également montrée dans les extraits d'archives vidéo tournées dans les années 1970 et numérisées dans le film documentaire de Zongo-Wable C. (2013), *L'AJED, la belle aventure*, Amiens, Archipop, URL : <https://archipop.org/manufacture/lajed-la-belle-aventure/>, consulté le 16 mars 2023.

À cette époque, les entreprises alternatives se développent, notamment dans le secteur émergent de la récupération (accompagnée le plus souvent d'activités de réparation et revente) et du recyclage des déchets. Ce nouveau secteur est de plus en plus soutenu par les pouvoirs publics qui mettent en place au cours des années 1970 les premières législations et politiques environnementales en faveur de la valorisation des déchets (réemploi, recyclage, etc.) même si l'élimination (décharge, incinération) reste prédominante<sup>12</sup>. Deux éléments de contexte contribuent à expliquer des logiques – qui restent cependant timides – de salarisation et de professionnalisation à l'œuvre dans les premières associations se consacrant au réemploi, et qu'on observe aussi à l'AJED. Premièrement, le fait que des associations à vocation humanitaire animées par des bénévoles deviennent des entreprises alternatives, conservant le plus souvent un statut associatif tout en assumant une finalité plus économique et en étant cette fois tournées vers les enjeux écologiques (et non plus humanitaires et sociaux). Deuxièmement, le fait que ces entreprises alternatives trouvent une voie d'institutionnalisation au sein des politiques environnementales sur le déchet, déjà imbriquées aux politiques économiques<sup>13</sup>. Ces politiques publiques ont participé à promouvoir une nouvelle vision du déchet comme ressource face à la crise économique et écologique (BERTOLINI, 1978), et à promouvoir les entreprises alternatives dans le réemploi et le recyclage comme des solutions à l'amenuisement des matières premières et aux nuisances des déchets.

À la fin des années 1970, comme dans de nombreuses autres associations, la vie communautaire et le projet associatif de l'AJED s'essouffent, entraînant le départ d'une partie de ses militants et des difficultés financières importantes. Face à ce déclin, une nouvelle équipe constituée d'anciens et de nouveaux militants décide de relancer l'AJED en créant une nouvelle association en 1984, les Ateliers de la Bergerette<sup>14</sup>. Ce renouveau est concomitant de l'émergence d'un écosystème local d'entreprises alternatives œuvrant autour des circuits courts (déchets, alimentation, épargne, etc.<sup>15</sup>), qui sera particulièrement dynamique dans les années 1980. À cette époque, le mouvement alternatif tend plutôt à disparaître ou à se banaliser au niveau national, mais dans le

---

12. Loi n° 75-633 du 15 juillet 1975 relative à l'élimination des déchets et à la récupération des matériaux ; création de l'Agence nationale pour la récupération et l'élimination des déchets (ANRED) en octobre 1977, etc.

13. Par exemple avec le rapport du Groupe interministériel d'évaluation de l'environnement (Rapport Gruson) publié en 1974 et qui s'appelle *La Lutte contre le gaspillage, une nouvelle politique économique, une nouvelle politique de l'environnement*. La loi du 15 juillet 1975 relative à l'élimination des déchets et à la récupération des matériaux puis la création de l'Agence nationale pour la récupération et l'élimination des déchets (ANRED) en octobre 1977 marquent des étapes importantes dans la mise en place d'une première politique du réemploi à la croisée de politiques économiques et environnementales.

14. Entretien F1, 15 septembre 2016, 9 août 2017 ; entretien F2, 3 mai 2021.

15. L'association Courts-Circuits est créée au début des années 1980 dans les locaux de l'AJED ; ses militants contribuent localement à faire évoluer ou à lancer plusieurs associations comme les Ateliers de la Bergerette (à partir de l'activité de réemploi de l'AJED), un « self-garage » (association d'autoréparation de véhicules qui disparaît au début des années 1990), un magasin bio (affilié au réseau Biocoop dans les années 1990), etc. Ces entreprises alternatives sont aidées par une association d'épargne locale, Champ d'oseilles, prélude d'une future Cigales (Club d'investisseurs pour une gestion alternative et locale de l'épargne solidaire), puis plus tard par une société de conseil, le Roseau (Réseau d'organisation et de services pour les entreprises et les activités socialement utiles) (Entretien P, 8 juin 2018 ; entretien C, 21 juin 2018).

même temps, une nouvelle génération d'entreprises alternatives dans la récupération et le recyclage des déchets, le plus souvent créées par des travailleurs sociaux (ALLAN MICHAUD, 1989), trouve un moyen de pérennisation dans l'insertion par l'activité économique (IAE) dont les débuts datent de cette période<sup>16</sup>. L'activité de réemploi est alors utilisée comme support de l'insertion. Un observateur de l'époque pointe déjà l'ambivalence de l'institutionnalisation de ces entreprises alternatives dans les politiques environnementales et d'insertion, qui permettent non seulement de récupérer les déchets « matériels », mais aussi les déchets « sociaux » et « politiques » comme les exclus et les contestataires (ALLAN MICHAUD, 1989, p. 58). L'association des Ateliers de la Bergerette prend quant à elle une autre direction dans les années 1980 : faisant du réemploi des déchets sa finalité première, elle s'éloigne durablement d'un modèle d'insertion.

### **Des Ateliers de la Bergerette au Réseau des recycleries & ressourceries, l'invention du modèle recyclerie pour faire reconnaître et professionnaliser le réemploi**

Créés en 1984 dans la continuité de l'AJED, les Ateliers de la Bergerette abandonnent l'humanitaire afin de donner une nouvelle finalité écologique à l'association, comme en témoigne l'extrait ci-dessous :

« L'association Jeunes pour l'entraide et le développement change son titre qui devient : les Ateliers de la Bergerette et modifie son objet : contribuer à l'éducation populaire en initiant, expérimentant et diffusant des comportements plus économes et plus autonomes en vue d'une meilleure prise en compte des écosystèmes. »

(APF, Dossier AB, « Déclaration à la préfecture de l'Oise de la modification de l'AJED en Ateliers de la Bergerette », 18 mars 1984)

Plus précisément, la nouvelle Bergerette défend la protection des écosystèmes en luttant contre le gaspillage par le réemploi des déchets. Un salarié témoigne alors de cette mutation qui fait désormais du réemploi non seulement un moyen, mais aussi une finalité environnementale :

« L'activité de récupération qui était à l'origine un moyen de collecter des fonds pour le tiers-monde est devenue un but en soi. C'est-à-dire lutter contre le gaspillage par écologie. Nous voulons être un lieu d'expérimentation, d'initiation et de diffusion d'un comportement moins gaspilleur [...] ; le but est de lutter contre les décharges sauvages et de promouvoir la réparation des objets en vue de leur emploi. D'où

---

16. Un exemple emblématique est l'Association de lutte contre le gaspillage (ALCG) créée en 1978 par des travailleurs sociaux à Poligny dans le Jura. Dès l'origine, elle mêle lutte contre le gaspillage et lutte contre le chômage. L'ALCG est devenue une ressourcerie et a contribué à la création d'une grande entreprise d'insertion spécialisée dans le recyclage des déchets.

l'appellation « ateliers » [...] ; en un mot réemployer, transformer des objets utilitaires et de loisirs. »

(APF, Dossier AB, « Cinq questions à : les Ateliers de la Bergerette [ex-AJED] », *Le Courrier de l'Oise*, 15 juin 1984)

En donnant au réemploi une finalité environnementale, au lieu de le voir comme un moyen au service de la cause humanitaire ou sociale, les Ateliers de la Bergerette contribuent à l'« invention » d'un nouveau secteur et d'un nouveau métier, structurés autour de l'activité de réemploi. Les pratiques de réemploi autrefois menées par des groupes sociaux marginalisés (chiffonniers, exclus, militants, etc.) dans des structures informelles ou associatives sont désormais portées par des salariés associatifs qui revendiquent le caractère professionnel de leur activité. Néanmoins, on retrouve ici la figure du « professionnel méconnu » qui exerce une activité nouvelle dans le monde associatif sans que cette dernière soit encore reconnue comme une profession et par une qualification salariale (DUSSUET, FLAHAUT, 2010).

Un premier pas vers la professionnalisation du métier de « récupérateur<sup>17</sup> » est alors fait par quelques salariés de la Bergerette :

« À force de vider les merdes chez les gens, de regarder leurs poubelles, on s'est dit il y a quelque chose à faire. L'idée c'était de professionnaliser, d'être des pros, de montrer que l'on peut créer des emplois à partir de l'activité de recup' ». »

(Entretien F1, 15 septembre 2016)

L'association souhaite sortir de son image « de baba cool un peu catho » pour mettre en avant « des gens plus techniques » et ses permanents rémunérés<sup>18</sup>. Mais cette volonté de professionnalisation du travail de réemploi ne trouve encore qu'un timide écho du côté des pouvoirs publics et des collectivités locales qui peinent à structurer leurs politiques de gestion des déchets et qui se méfient de cette association militante.

Un des objectifs originels des Ateliers de la Bergerette est d'ailleurs de promouvoir le réemploi auprès des pouvoirs publics. On peut considérer que la volonté que manifestent les travailleurs de valorisation de leur activité vise ainsi à dépasser leur seule association pour agir sur l'environnement institutionnel. Mais ce n'est qu'à partir des années 1990 que le modèle de réemploi promu par les salariés de la Bergerette suscite véritablement l'intérêt des pouvoirs publics, en particulier de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) Picardie et d'une nouvelle équipe au sein de cette agence régionale proche des mouvements écologistes. L'Ademe Picardie se rapproche d'abord de la Bergerette pour échanger avec elle sur des sujets

---

17. Du milieu des années 1970 à la fin des années 1980, on parle de « récupération » pour qualifier ce que l'on appelle aujourd'hui le réemploi ou recyclage (BENELLI *et al.*, 2017, p. 18). On retrouve par ailleurs à cette époque la terminologie de « récupération » ou celle de « récupérateur » au sein d'Emmatis (BRODIEZ-DOLINO, 2008), dans les entreprises alternatives spécialisées dans le déchet ou dans les archives de la Bergerette. Aujourd'hui, le terme de « récupérateur », mais aussi ceux, relativement anciens, de « chiffonnier » ou « biffin » sont davantage utilisés pour les travailleurs du déchet dans les pays du Sud ou dans des activités plus informelles en France.

18. APF, « Cinq questions à : les Ateliers de la Bergerette (ex-AJED) », *Le Courrier de l'Oise*, 15 juin 1984.

techniques comme la valorisation des déchets encombrants. Puis, rapidement, elle s'intéresse à son projet d'éducation populaire à l'environnement, et surtout à sa volonté – contrairement à d'autres associations du réemploi comme Emmaüs – de pérenniser et de professionnaliser le travail de réemploi. L'Ademe Picardie tente alors de « ripoliner » la Bergerette pour en faire une vitrine du réemploi en vue de développer et de professionnaliser le secteur émergent du réemploi. Comme en témoigne le directeur de l'Ademe de l'époque : « leurs points forts sont leurs convictions professionnelles et leurs compétences reconnues. Le “Ripolin” aiderait à faire passer le reste<sup>19</sup> » ; autrement dit, le « bazar » dans la cour de l'association et les convictions écologistes et alternatives qui y sont défendues seraient un frein à son institutionnalisation. L'Ademe Picardie participe alors à renforcer la professionnalisation des salariés de la Bergerette en les conseillant et en les outillant, notamment au sujet des normes juridiques ou techniques<sup>20</sup>.

L'Ademe Picardie soutient ainsi la Bergerette dans la conceptualisation au cours des années 1990 du concept de « recyclerie » qui apparaît comme un terme plus positif que celui de déchetterie<sup>21</sup>. La recyclerie est définie au départ par la Bergerette comme une « entreprise de récupération-recyclage » qui « permet d'agir concrètement pour le recyclage et contre certaines formes de pollutions, mais qui a également valeur de terrain d'expérimentation exemplaire<sup>22</sup> ». Plusieurs études et formations – comme un « diagnostic d'organisation. Étude de développement de la structure » de la Bergerette par la société de conseil le Roseau mené de manière participative avec les salariés en 1996, une étude de faisabilité d'une « déchetterie-recyclerie » pour une collectivité locale (Plateau Picard) effectuée par les salariés de la Bergerette<sup>23</sup>, puis le lancement d'une formation co-encadrée par la Bergerette et le Roseau en 1998 pour former des « emplois jeunes » autour de quatre projets de « déchetterie-recyclerie » dans des collectivités locales en Picardie<sup>24</sup> – permettent une réflexion collective (mêlant les salariés de la Bergerette, le consultant du Roseau, le directeur et un chargé de mission de l'Ademe Picardie) qui aboutira à la caractérisation, au niveau local puis national, du modèle de recyclerie.

L'objectif est de reconnaître et de formaliser un ensemble de compétences nécessaires au travail de réemploi afin d'accompagner de nouveaux porteurs de projet de recycleries. En dépit d'échanges au ton parfois décalé entre des récupérateurs davantage habitués à porter des meubles qu'à rédiger des rapports<sup>25</sup>, un travail de conceptualisation

---

19. Citation extraite d'APC, le Roseau, « Diagnostic d'organisation », 1996.

20. Entretien A, 18 janvier 2017.

21. La première mention du terme de « recyclerie » se trouve dans le rapport d'activité de la Bergerette en 1991. Ce terme a été découvert par un salarié de la Bergerette lors d'un stage organisé par France nature environnement sur les déchets (entretien F1, 15 septembre 2016).

22. APF, Dossier AB, « Rapport d'activité des Ateliers de la Bergerette », 1991.

23. Archives privées C, Dossier AB, « Convention d'étude d'une déchetterie-recyclerie par le District du Plateau Picard », août 1996.

24. APC, Dossier AB, divers documents relatifs à la mise en place de la formation de développeur de recyclerie.

25. Entretien F1, 15 septembre 2016.



a lieu, qui permet aux salariés de la Bergerette de porter une réflexion et une voix collectives, facilitées par le caractère autogéré de leur association. Cette réflexion collective a permis d'objectiver ce que l'on peut appeler leurs propres « conventions de professionnalité » sur le travail de réemploi, objectivation qui a d'abord eu lieu au sein de la Bergerette, avant d'être diffusée plus largement. Un colloque organisé par l'Ademe Picardie à Beauvais en 2000, réunissant notamment le président de l'Ademe nationale et le secrétaire d'État à l'économie solidaire, permet d'institutionnaliser le modèle de recyclerie des Ateliers de la Bergerette<sup>26</sup>. C'est à ce moment que la recyclerie est « officiellement » définie et présentée auprès d'un consortium d'acteurs nationaux, à partir du travail de conceptualisation réalisé localement par les salariés de la Bergerette avec l'aide du Roseau, autour de quatre fonctions (collecter, valoriser, vendre et sensibiliser) et trois axes (économie, environnement, social)<sup>27</sup>. Cette définition est utilisée aujourd'hui encore dans la présentation des ressourceries<sup>28</sup>.

Au début des années 2000, le modèle de recyclerie de la Bergerette s'institutionnalise véritablement. Comme le souligne un article de presse, « d'abord considérés comme des soixante-huitards rêveurs gérant une association sur le principe de l'auto-gestion, les Ateliers sont devenus des experts dans le domaine du recyclage, mieux, ils sont écoutés par les élus<sup>29</sup> ». L'expertise des salariés de la Bergerette est désormais reconnue. En 1999, le plan départemental de gestion des déchets ménagers et assimilés dans l'Oise mentionne que « le concept de recyclerie développé, à l'initiative des Ateliers de la Bergerette situés à Beauvais, paraît pertinent quant aux opportunités de réduction à la source, à la participation au développement local, mais aussi aux possibilités d'emploi et d'insertion<sup>30</sup> ». Cet extrait témoigne de l'intérêt croissant des collectivités locales pour les recycleries, considérées comme un instrument d'emploi et d'insertion au-delà de la réduction du déchet. La dimension autogérée est quant à elle largement invisibilisée dans la promotion des recycleries.

Afin de promouvoir et de diffuser le modèle de recyclerie tout en préservant ses spécificités (notamment un fonctionnement en autogestion), la Bergerette décide, plutôt que de s'agrandir ou de créer des filiales, de lancer avec d'autres acteurs du nord de la France un projet de réseau des recycleries au début des années 2000. Ce projet, qui a émergé dans les années 1990<sup>31</sup>, fait l'objet de voyages au Québec en 1998 et 1999, auxquels participent des salariés de la Bergerette et le consultant du Roseau,

---

26. Archives privées F, Dossier AB, « Rapport d'activité des Ateliers de la Bergerette », 2000.

27. APC, Dossier AB, Auxilia, « Audit de fonctionnement de la recyclerie des Ateliers de la Bergerette », 2000 ; « Cahier de préconisation pour la mise en œuvre de la recyclerie », 2000 ; Ademe, « Recyclerie. L'expérience des Ateliers de la Bergerette », 2000.

28. Site Internet du Réseau national des ressourceries & recycleries, page de présentation des quatre fonctions de ressourcerie : <https://ressourceries.info/?lii>, consulté le 9 mars 2023.

29. Revenu N. (2022), « Les Ateliers de la Bergerette pionniers du recyclage », *Le Parisien*, 25 mai.

30. Extraits du plan départemental de gestion des déchets ménagers et assimilés dans l'Oise en 1999 (p. 52) cité dans APF, Dossier AB, « Rapport d'activité des Ateliers de la Bergerette », 1999.

31. APC, le Roseau, « Diagnostic d'organisation », 1996 ; « Les Ateliers de la Bergerette. Animation et conseil pour la mise en place et le développement d'un réseau de recycleries », Rapport d'activité final, Convention Promotion Emploi, Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, novembre 1998-mai 1999.

et au cours desquels ils rencontrent le Réseau des ressourceries du Québec qui a vu le jour dans les années 1990 (VAILLANCOURT *et al.*, 1999)<sup>32</sup>. Nées sous l'impulsion de mobilisations écologistes, les ressourceries québécoises et leur Réseau (créé en 1997) ont cherché dès leur origine à offrir des emplois durables aux salariés qui sortaient des entreprises d'insertion traitant les déchets. L'enjeu était de paraître plus « sérieux », car pour « transformer des déchets en ressource, il faut professionnaliser le secteur, créer des emplois durables, il faut créer une véritable profession » souligne un fondateur et premier président du Réseau québécois des ressourceries<sup>33</sup>. Le Réseau québécois – et son attention portée à la question de la professionnalisation faisant écho aux aspirations de la Bergerette et de l'Ademe Picardie – aura une influence notoire dans la création du Réseau français, même si les ressourceries et leur Réseau vont décliner au Québec faute d'un soutien politique suffisant, alors que les recycleries connaissent un véritable essor en France.

En France, le Réseau des recycleries & ressourceries (RRR) voit finalement le jour dans les locaux de la Bergerette en 2000. Il est d'abord mis en place, avec une envergure régionale dans le nord de la France (correspondant à l'actuelle région Hauts-de-France), par les salariés de la Bergerette et quelques associations œuvrant aussi dans le réemploi (entreprise d'insertion, régie de quartier, etc.), ainsi que par des acteurs publics (département du Nord, régions de la Picardie et du Nord-Pas-de-Calais et agences de l'Ademe de ces deux régions). Pour les acteurs des collectivités, l'enjeu est surtout de mettre en réseau les quelques associations dont l'activité est le réemploi afin qu'elles puissent acquérir des modes de fonctionnement plus professionnels et, ce faisant, laisser derrière elles une image de charité et de bienfaisance. Tandis que pour l'Ademe Picardie, il s'agit aussi de « faire bouger les lignes » de l'Ademe au niveau national qui semble encore circonspecte sur le potentiel du modèle de recyclerie. Pour la Bergerette, la création du Réseau permet de diffuser son savoir-faire dans le réemploi auprès d'autres associations, même si ces dernières ne souhaitent pas adopter le fonctionnement autogestionnaire de la Bergerette qui n'apparaît pas comme une condition indispensable à la diffusion du modèle de recyclerie. La création du Réseau permet également de dépasser le militantisme local des salariés de la Bergerette pour porter à un niveau institutionnel et national leur combat pour le réemploi et leur professionnalisation<sup>34</sup>. Le premier président du Réseau jusqu'en 2008 comme la première directrice jusqu'en 2005 seront d'ailleurs des salariés de la Bergerette<sup>35</sup>.

Le Réseau, qui a aujourd'hui pris la dénomination de Réseau national des ressourceries & recycleries après avoir connu diverses évolutions de dénominations depuis sa création, se présente comme un moyen de « créer une synergie citoyenne de compétences et de moyens pour la professionnalisation, la formation et la représentation du réemploi solidaire, mais aussi la sensibilisation à l'environnement et la réduction

---

32. Entretien Q, Montréal, 7 avril 2017. APC, Dossier AC, documents de préparation du voyage au Québec en 1999.

33. Entretien Q, Montréal, 7 avril 2017.

34. Entretien S1, 2 mai 2018.

35. Entretien F1, 9 août 2017 ; entretien S1, 2 mai 2018 ; entretien C, 21 juin 2018.

des déchets<sup>36</sup> ». Outre la promotion du réemploi auprès des citoyens et des pouvoirs publics, le Réseau a fait de la professionnalisation un de ses axes prioritaires afin de développer les ressourceries et de répondre à l'attente des pouvoirs publics<sup>37</sup>. Comme le souligne un des premiers fascicules de présentation du Réseau par l'Ademe, édité en 2003, ce dernier défend parmi ses valeurs fortes « de véritables emplois » au sens où « si des bénévoles peuvent participer aux activités de la recyclerie pour mener une action citoyenne partagée, son fonctionnement ne repose pas sur eux, mais sur ses salariés, pour leur donner les compétences nécessaires au bon exercice de leurs missions. Ainsi la recyclerie mise sur la pérennité des postes et la professionnalisation des personnes<sup>38</sup> ».

Pour cela, le Réseau mutualise et formalise un ensemble de savoir-faire et de compétences développés au sein des premières ressourceries dans une charte, un règlement, des guides, des formations, etc. Il contribue ainsi à inventer le métier de « technicien de réemploi<sup>39</sup> » reconnu en 2005 dans un premier Référentiel emplois activités et compétences du ministère du Travail. En 2007, un accord-cadre entre l'Ademe nationale et le Réseau donne à ce dernier une envergure nationale alors qu'il s'était d'abord structuré à une échelle interrégionale. En 2008, le Réseau prend une nouvelle dénomination, Réseau des ressourceries, et abandonne le terme de « recyclerie ». Le Réseau mène également en 2008 une première étude nationale des pratiques et des besoins de formation dans les ressourceries<sup>40</sup>, et étoffe au fil des années son offre de formation à destination des responsables et des salariés de ces structures. Les métiers du réemploi sont finalement reconnus en 2012 dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi au sein de la fiche (K2304) « Revalorisation de produits industriels » réunissant, entre autres, les appellations « récupérateur », « recycleur », « ressourcier », « valoriste », etc.

D'abord porté par les salariés de la Bergerette, le Réseau a contribué à valoriser les métiers du réemploi par la formalisation et la reconnaissance d'un ensemble de compétences, codifiées par des formations internes développées au fil des années au sein du Réseau, et progressivement reconnues par les acteurs de l'emploi (par exemple par Pôle Emploi). Comme le précise la responsable du pôle métier et formation du Réseau des ressourceries en 2013, « nous voulons changer l'image de misère associée aux métiers des techniciens de réemploi. C'est un travail comme les autres<sup>41</sup> ». C'est

---

36. Page principale du Réseau national des ressourceries & recycleries : <https://ressourceries.info/?PagePrincipale>, consultée le 13 avril 2023.

37. Archives personnelles de l'auteur (APA), Ademe (2004), *Le réemploi des déchets par les structures de l'économie solidaire. Guide pratique à l'usage des porteurs de projets*, mai.

38. APC, Ademe (2003), *Recyclerie. L'expérience d'un réseau*, fascicule (4 pages).

39. Archives du Réseau des ressourceries (ARR), Réseau des recycleries & ressourceries, « Référentiel Métier. Technicien en réemploi », 13 décembre 2004.

40. ARR, « Livre blanc des ressourceries », avril 2010.

41. Citation tirée de l'article « Technicien de réemploi, un tremplin pour rebondir », *Environnement. Magazine.fr*, 1<sup>er</sup> mars 2013 [en ligne]. <https://www.environnement-magazine.fr/recyclage/article/2013/03/01/9632/technicien-reemploi-tremplin-pour-rebondir>, consulté le 28 mars 2023.

par l'intermédiaire des associations et dans le cadre des politiques d'insertion que les pouvoirs publics tout comme le Réseau ont largement cherché à développer les ressourceries et à structurer le secteur du réemploi (BENELLI *et al.*, 2017). Pour les collectivités locales, l'insertion apparaît alors comme une opportunité pour mettre en œuvre leur politique de gestion des déchets en pérennisant des recycleries à moindre coût, tout en contribuant au développement de l'emploi sur leurs territoires<sup>42</sup>. Les ressourceries organisées en structures d'insertion (ateliers chantiers d'insertion ou entreprises d'insertion) représentent désormais les trois quarts des cas (RÉSEAU NATIONAL DES RESSOURCERIES, 2020) et seule une petite poignée de ressourceries sont autogérées, la plupart lancées par des anciens salariés ou proches de la Bergerette. Le Réseau a rapidement cherché à se détacher de l'image « écolo alternatif » et « mal tenu » que pouvait incarner la Bergerette<sup>43</sup>. Critiquant la prégnance de l'insertion dans le Réseau, certains salariés de la Bergerette ont contribué à une prise de distance avec ce dernier<sup>44</sup>.

La question de l'insertion suscite des débats au sein de la Bergerette, mais également parmi les chercheurs (BENELLI *et al.*, 2017) : faire du réemploi un support d'insertion sociale et professionnelle avant tout (avec des contrats spécifiques et à durée limitée) tendrait à freiner sa reconnaissance comme un « métier comme les autres » et pourrait expliquer la professionnalisation encore difficile de ce secteur. Le succès du processus de professionnalisation que les Ateliers de la Bergerette ont porté, non sans difficultés, pendant plusieurs décennies paraît, pour sa part, étroitement lié à une organisation du travail éloignée du modèle d'insertion et fondée à la fois sur des emplois durables et l'autogestion. Ce modèle a permis de donner aux salariés un véritable pouvoir de valorisation pour agir sur les conventions de professionnalité dans le réemploi.

## **Des emplois durables dans une recyclerie en autogestion : un deuxième levier de professionnalisation du travail de réemploi**

Une des originalités des Ateliers de la Bergerette depuis les années 1980 est d'avoir choisi un modèle de recyclerie, sous statut associatif, reposant sur des emplois durables et l'autogestion des travailleurs. Ces deux dernières dimensions semblent avoir joué un rôle clé dans la professionnalisation du travail de réemploi au sein de la Bergerette.

---

42. Entretien A, 18 janvier 2017.

43. Voir une controverse à ce sujet dans « Déchets. Redonner aux encombrants une seconde vie avant qu'ils ne deviennent déchets, même recyclables, tel est l'objet du réemploi », *Environnement Magazine*, n° 1624, 1<sup>er</sup> janvier 2004 ; « Question d'image », *Environnement Magazine*, n° 1626, 1<sup>er</sup> avril 2004.

44. Entretien F1, 9 août 2017.

## Une volonté de salarisation par des emplois durables dans la recyclerie

Lors du lancement des Ateliers de la Bergerette en 1984, la nouvelle équipe porteuse du projet souhaite rompre avec le modèle du travail bénévole de l'AJED (la structure initiale) sans pour autant orienter l'association vers le modèle social incarné par Emmaüs ou le modèle d'insertion adopté par plusieurs entreprises alternatives œuvrant dans le réemploi. Dès le départ, cette nouvelle équipe défend la création d'« emplois durables » afin de pérenniser et de professionnaliser le métier de « récupérateur » et ce, « sans aide particulière et sans abaissement des cotisations sociales<sup>45</sup> ». Le mouvement de salarisation fondé sur des emplois durables – dans une période pourtant marquée par la croissance de l'emploi atypique – est étroitement lié à la volonté de professionnalisation de l'association, qui nécessite de recourir à des salariés qualifiés (et pas seulement à des bénévoles), capables de développer des compétences et d'inventer un nouveau métier. Quand bien même, répétons-le, le but est de créer des emplois durables, dans les faits, à la Bergerette comme ailleurs dans le monde associatif, les nouveaux recrutements s'appuient souvent sur des dispositifs de contrats aidés (emplois d'initiative locale, travaux d'utilité collective, contrats emploi solidarité, emplois-jeunes, etc.) qui se sont succédé depuis les années 1980 dans le monde associatif (HÉLY, 2012). Néanmoins, quand les salariés en contrats aidés décident de rester, la Bergerette s'efforce de pérenniser leur emploi en leur accordant un contrat à durée indéterminée (CDI). Une expression récurrente est qu'« on ne licencie pas aux Ateliers<sup>46</sup> ».

L'équipe de salariés, qui étaient au nombre de cinq au début des années 1980, atteint ainsi la vingtaine au début de la décennie 2000, avant de redescendre à une dizaine en 2020<sup>47</sup>. Cette taille limitée s'explique non seulement par des enjeux de pérennité financière, mais aussi par le fonctionnement autogestionnaire de l'association. En 2019, cette dernière compte dix salariés, dont trois femmes et sept hommes, représentant 9,7 ETP dont 7,25 ETP en CDI, pour 2,5 en contrat à durée déterminée (CDD)<sup>48</sup>. Sur une longue période, on observe que la majorité des emplois sont en CDI et à temps complet ; les rapports d'activité mettent en avant le fait que les temps partiels sont « choisis » (même s'ils concernent plus souvent des femmes que des hommes). Plus largement, on observe un faible turnover du personnel, ce qui témoigne aussi de la volonté de l'association de pérenniser les emplois<sup>49</sup>. Départs à la retraite mis à part, les rapports d'activité présentent souvent les départs des salariés de l'association comme autant de tremplins vers de nouvelles activités (création de ressourceries, d'associations, etc.) et mettent en avant un lien qui perdure entre les anciens et les nouveaux salariés<sup>50</sup>.

45. Entretien F2, 3 mai 2021.

46. APC, le Roseau, « Diagnostic d'organisation », 1996, p. 12.

47. APF, Dossier AB, « Rapport d'activité des Ateliers de la Bergerette », 1984-2008. *Rapports d'activité des Ateliers de la Bergerette*, 2011-2019 [en ligne]. <http://www.ateliers-bergerette.org/page-d-exemple/les-resultats/>, consulté le 29 mars 2023.

48. *Rapport d'activité des Ateliers de la Bergerette*, 2019 [en ligne]. <http://www.ateliers-bergerette.org/page-d-exemple/les-resultats/>, consulté le 29 mars 2023.

49. Archives privées des Ateliers de la Bergerette, « Registre du personnel », 1984-2016.

50. Entretien S2, 15 septembre 2016 ; Entretien P, 8 juin 2018.

La croissance de l'emploi dans l'association s'accompagne néanmoins d'une certaine austérité salariale (rémunération légèrement au-dessus du salaire minimum interprofessionnel de croissance [Smic]) dans la mesure où, depuis les années 1980, tous les salaires sont égaux. Cette question du salaire apparaît peu débattue, mais la faiblesse de la rémunération a pu inciter certains salariés ayant un projet familial à quitter l'association, comme en témoigne un des salariés fondateurs qui est parti de la Bergerette à la fin des années 1980<sup>51</sup>. Depuis sa création en 1984, la masse salariale de la Bergerette représente en moyenne 80 % de son budget. Pour pérenniser ses emplois, tout en refusant de devenir une structure d'insertion, la Bergerette revendique un « autofinancement à 70 % », obtenu grâce aux recettes de ses ventes (objets réemployés vendus en magasin, matières premières vendues dans les filières de recyclage) et de quelques prestations (animations, conseils énergétiques, etc.) ; les 30 % de financement restants proviennent de subventions (municipales, départementales, régionales, européennes, Ademe, etc.). Malgré des difficultés financières récurrentes, la Bergerette a démontré pendant plusieurs décennies la pérennité à la fois de son modèle économique et de son modèle d'emploi, même si ce fut au prix d'un nombre limité de recrutements après le milieu des années 2000 et de salaires demeurés faibles.

La salarisation fondée sur des emplois durables est, rappelons-le, liée à une volonté de professionnalisation. La Bergerette revendique toujours sur son site Internet, parmi ses valeurs, la « pérennisation des emplois », car « il ne s'agit pas d'une structure d'insertion ; les emplois ont vocation à perdurer, ce qui va dans le sens d'une volonté de professionnaliser la filière du réemploi<sup>52</sup> ». Cette professionnalisation est présentée dès le début comme un moyen d'améliorer la qualité des services de réemploi (collecte, etc.) et, ce faisant, de pérenniser les emplois tout en luttant plus efficacement contre le gaspillage<sup>53</sup>. Pour faire exister et reconnaître cette « convention de professionnalité », la Bergerette a développé et objectivé un ensemble de savoir-faire et de compétences relativement complexes<sup>54</sup> (BENELLI *et al.*, 2017). Une ancienne salariée de la Bergerette et ancienne directrice du Réseau témoigne ci-après des compétences nécessaires à la valorisation d'un déchet en nouvelle marchandise :

« En permanence, la personne doit évaluer la valeur d'un objet, évaluer sa fonctionnalité, évaluer sa valeur marchande, évaluer à combien il va pouvoir le vendre en fonction du marché local ou pas. [...] La réussite du projet était aussi due à cette capacité d'évaluation, de comment les produits peuvent être réutilisés, donc remis sur le marché du réemploi à un meilleur prix. »

(Entretien S1, 2 mai 2018)

---

51. Entretien F2, 3 mai 2021.

52. Page « Les valeurs » des Ateliers de la Bergerette [en ligne]. <http://www.ateliers-bergerette.org/page-d-exemple/les-valeurs/>, consulté le 30 mars 2023.

53. Entretien F2, 3 mai 2021.

54. On pourra également se reporter à plusieurs scènes du film documentaire *Le jardin encombré* de Laëtitia Couderc (2006), Sombrero and Co.

La professionnalisation de la Bergerette a néanmoins suscité à ses débuts des réticences de la part de certains militants de l'ancienne AJED, qui étaient attachés à un modèle plus humanitaire. Par contraste, le désir de professionnalisation est principalement porté par les jeunes permanents de l'association qui souhaitent pérenniser leur militantisme, mais d'une autre façon que celle de leurs collègues (UGHETTO, COMBES, 2010). À la Bergerette, seuls quelques bénévoles aidaient ponctuellement les permanents dans les ateliers et cette marginalisation, y compris dans les discours, du recours au bénévolat contribue paradoxalement à la professionnalisation du travail alors que « la proximité salariat/bénévolat et la substituabilité du travail salarié au travail bénévole constituent souvent un risque de dénégation de la qualification » (DUSSUET, FLAHAUT, 2010, p. 42).

Cette professionnalisation explique également en partie la pérennisation des emplois : l'apprentissage interne pour acquérir les compétences nécessaires au travail du réemploi dans une recyclerie autogérée (polyvalence des tâches, gestion collective, etc.) demeure relativement long (environ un an)<sup>55</sup>. Cette logique de professionnalisation s'observe aussi dans l'évolution des recrutements à la Bergerette : alors qu'ils fonctionnaient au départ par « copinage » dans les réseaux militants – des objecteurs de conscience ont ainsi été embauchés<sup>56</sup> –, ils se sont progressivement formalisés au cours des années 1990, *via* la création de fiches de poste identifiant des compétences précises et la mise en place de comités de recrutement faisant l'objet de délibérations collectives entre les salariés et quelques administrateurs<sup>57</sup>. Au cours des années 1990, l'identification de ce que l'on peut considérer comme des conventions de compétences, c'est-à-dire des compétences valorisées à l'occasion des recrutements (EYMARD-DUVERNAY, MARCHAL, 2014), a servi d'appui à la formalisation et à la reconnaissance des qualités nécessaires au travail de réemploi et sera ensuite reprise dans l'élaboration des formations du Réseau et des fiches métiers au niveau national. Ces nouvelles modalités de recrutement ont également permis de féminiser l'équipe salariée, même si les femmes sont restées minoritaires dans l'association et occupent plus souvent que les hommes des statuts précaires (contrats à durée déterminée [CDD], temps partiels, etc.<sup>58</sup>). Ces recrutements permettent aussi à l'association d'accueillir des nouveaux profils plus diplômés (ingénieurs, etc.) : en 1999, plus de la moitié des salariés ont au moins un niveau bac +2<sup>59</sup>.

Mais plutôt que le diplôme, les salariés de la Bergerette soulignent que ce qui compte le plus dans les recrutements, c'est le fait que les candidats présentent un ensemble de « savoir-être » et de « savoir-faire » liés aux caractéristiques du poste (technique, administratif, relevant de l'animation, etc.), et témoignent d'une capacité à s'insérer dans une association en autogestion (polyvalence, décision collective, etc.) :

---

55. Entretien S2, 15 septembre 2016.

56. Entretien F1, 9 août 2017.

57. Entretien P, 8 juin 2018.

58. Cf. les différents rapports d'activité des Ateliers de la Bergerette.

59. APF, Dossier AB, « Rapport d'activité », 2000.

« On a l'habitude de dire, on a des personnes qui vont faire de l'administratif le matin et qui vont batailler avec des euros, et qui l'après-midi vont porter des frigos. C'est pas fréquent comme profil. »

(Entretien S2, 15 septembre 2016)

La Bergerette recrute donc le plus souvent des profils particuliers (notamment si on les compare au profil des personnes en insertion qui domine dans la majorité des ressourceries) et plutôt rares : des salariés diplômés et bricoleurs, avec une fibre militante (écologique et/ou autogestionnaire), qui acceptent des conditions de travail relativement difficiles et peu de perspectives salariales.

### **L'autogestion pour renforcer le pouvoir de valorisation du travail dans la recyclerie**

Alors que la plupart des associations adoptent une relation salariale traditionnelle caractérisée par un lien de subordination des salariés à l'employeur (incarné par le conseil d'administration), la Bergerette revendique l'autogestion des travailleurs. Dès sa création en 1984, elle affirme avec force donner le « pouvoir aux travailleurs » dans l'association, car le « travail des permanents vise à l'autogestion du quotidien<sup>60</sup> ». La thématique de l'autogestion fait en effet l'objet d'un regain d'intérêt dans les années 1970-1980 (GEORGI, 2003), en particulier avec l'expérience de LIP qui marque l'imaginaire collectif de l'époque<sup>61</sup>. L'autogestion est déjà en germe dans les pratiques de l'AJED et se diffuse dans la nouvelle structure qu'est la Bergerette, du fait de la proximité de certains de ses membres avec les mouvements alternatifs, écologiques et libertaires. Elle est advenue par « un cheminement naturel » sans « grand soir<sup>62</sup> » ni véritable débat sur le sujet. Un ancien fondateur et salarié des Ateliers de la Bergerette (entretien F2, 3 mai 2021) explique la vision des choses partagée à l'époque : « On est capable de se payer un salaire au Smic, et il n'y a pas de différence de salaires, et par ailleurs on décide ensemble du fonctionnement. » L'autogestion apparaît également comme un moyen de dépasser les limites du modèle associatif rencontrées avec l'AJED<sup>63</sup>. Un autre ancien fondateur et salarié de la Bergerette explicite :

« En 84, je me revois dire à [un autre fondateur] : “On pourrait essayer le statut coopératif.” Je ne savais pas ce que c'était, mais je voulais changer. Le problème associatif, c'est les nouveaux adhérents, ils ont des idées et hop, ils vont te changer, il faut changer le magasin et tu n'as pas le pouvoir en tant que travailleur. Si ce sont

60. APF, Dossier AB, « Rapport d'activité des Ateliers de la Bergerette », 1985.

61. On fait ici référence à la lutte ouvrière menée dans la première moitié des années 1970 dans l'usine horlogère LIP de Besançon (Doubs), qui fut notamment marquée par l'autogestion de l'usine pendant la grève, et a encouragé des mobilisations dans d'autres régions du territoire, comme à Beauvais.

62. Entretien F2, 3 mai 2021.

63. Au sein des associations, les salariés n'ont généralement aucun pouvoir (à la différence des adhérents et administrateurs bénévoles). Dans les coopératives en revanche, et notamment dans les sociétés coopératives et participatives (Scop), les salariés sont les associés majoritaires et participent à la gouvernance démocratique de l'entreprise.



les administrateurs qui ont le pouvoir, le travailleur n'a pas le pouvoir. Ils peuvent prendre le pouvoir et ils te font changer complètement le truc. Quel pouvoir tu as en tant que travailleur ? Rien. »

(Entretien F1, 15 septembre 2016)

Si, au moment de sa création, la Bergerette adopte bien le statut d'association, le débat est relancé à la fin des années 1990, car la question se pose d'expérimenter le nouveau statut de société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) plus en phase avec le modèle autogestionnaire adopté. De plus, le statut associatif est perçu comme un frein à la professionnalisation, car associé à un certain amateurisme aux yeux de nombreuses collectivités territoriales. Mais après un vote, une courte majorité de salariés ont finalement préféré rester sous un statut associatif. D'après un ancien salarié (entretien F1, 15 septembre 2016), si la Bergerette était passée sous statut coopératif, « on serait une boîte. Alors que là, on est toujours une association ».

Malgré son statut associatif, la Bergerette met en place, dès les années 1980, un fonctionnement autogestionnaire qui se renforce au fil des décennies. Le conseil d'administration, qui est l'employeur officiel des salariés, est composé comme l'exprime un ancien président<sup>64</sup> de « potes » militants et joue dans les faits un rôle secondaire et consultatif. En effet, les salariés ont progressivement renforcé leur pouvoir dans l'association par rapport aux administrateurs, et ce sont eux qui la dirigent au quotidien depuis les années 1980. La mise en place d'un fonctionnement autogestionnaire n'est cependant pas sans créer des tensions (entraînant des démissions) entre les salariés (souvent les plus jeunes) qui défendent cette autogestion, quelques salariés (souvent plus âgés) qui préfèrent une relation salariale plus traditionnelle, et une partie des administrateurs pour qui l'autogestion remet en cause l'exercice et l'étendue de leurs responsabilités. L'autogestion est, dans l'ensemble, un principe partagé par les salariés, mais elle recouvre des sens et des usages variés pour les uns et les autres. Source de tensions qui reflètent dans le même temps la vitalité démocratique de la Bergerette, le flou de cette notion se traduit par l'exacerbation des tensions interpersonnelles, un flottement dans la répartition des pouvoirs et des responsabilités, une inertie de l'organisation et un sentiment d'isolement de certains<sup>65</sup>. Par ailleurs, autogestion du travail ne signifie pas conditions de travail moins difficiles (charges lourdes à porter, humidité et encombrement des locaux de la Bergerette, etc.). Des salariés témoignent ainsi des difficultés rencontrées : « Il y a que c'est difficile l'autogestion, je persiste à dire que l'autogestion est plus difficile que d'avoir un patron<sup>66</sup>. » Selon une autre salariée, la liberté dans l'autogestion demeure ambivalente : « C'est vrai qu'on a une immense liberté quand même. Et en même temps, quelque part, on n'en a pas beaucoup. Dans les faits, chacun de nos gestes peut avoir des répercussions sur les

64. Entretien P, 8 juin 2018.

65. APF, Dossier AB, le Roseau (1996), *Diagnostic d'organisation. Étude de développement de la structure*. Les rapports moraux et d'activité rendent également compte de ces tensions.

66. Couderc L. (2006), *Le jardin encombré*, film documentaire, 38<sup>e</sup> minute, Sombrero and Co.

autres<sup>67</sup>. » L'apprentissage de l'autogestion, loin d'être naturel, demeure complexe, difficile et long<sup>68</sup>.

Deux éléments, particulièrement caractéristiques de l'autogestion à la Bergerette, apparaissent comme des leviers de professionnalisation : la polyvalence des tâches et la délibération démocratique. Depuis les années 1980, le temps de travail des salariés se partage en principe entre, d'une part, le tronc commun (collecte, accueil, vente, etc.) pris en charge par l'ensemble d'entre eux et les ateliers de valorisation (textile, ameublement, etc.) et, d'autre part, le travail à des postes spécifiques (animation, conseil énergétique, etc.), sous la responsabilité d'un ou plusieurs salariés. Cette polyvalence des tâches est une condition de l'autogestion dans la mesure où elle contribue à limiter les inégalités et les hiérarchies entre les compétences et permet à l'ensemble des salariés d'intervenir dans les discussions et les décisions collectives. Mais cette polyvalence suppose aussi un recrutement de profil plutôt qualifié, un apprentissage relativement long, et n'empêche pas les tensions dans la répartition des tâches, même si celle-ci est débattue collectivement.

La polyvalence des tâches est un élément fort de différenciation avec la plupart des ressourceries, notamment celles organisées en structures d'insertion, où les salariés sont plutôt positionnés sur une seule fonction sans véritable discussion sur la division du travail<sup>69</sup>. Parce qu'ils ont pu accomplir plusieurs tâches de nature différente, les salariés de la Bergerette ont pu prendre conscience des compétences à mettre en œuvre pour chacune et ont par la suite été capables de les lister. Ils ont ainsi pu participer, à partir de leur propre expérience, à l'élaboration des conventions de professionnalité à l'œuvre derrière le travail de réemploi : de la collecte à la sensibilisation (voir encadré 3 sur les quatre fonctions d'une recyclerie). La professionnalisation relativement poussée de la Bergerette et la formalisation du concept de recyclerie autour de quatre fonctions apparaissent ainsi étroitement liées à cette polyvalence des tâches.

Outre la polyvalence des tâches, le deuxième élément clé de l'autogestion dans la Bergerette est la délibération démocratique entre les salariés, au sein d'espaces dédiés, y compris sur des questions portant sur la professionnalisation. Le site Internet de la Bergerette rappelle que :

« L'une des expérimentations majeures aux Ateliers de la Bergerette, en termes de fonctionnement plus autonome, est sociale. Le conseil d'administration est un collège composé de membres de responsabilités égales<sup>70</sup>. Les salariés entre eux sont aussi à égalité : la hiérarchie est horizontale et le salaire (Smic) est égalitaire quels que soient le genre, le niveau d'études et l'ancienneté. Un Homme égale une Voix, l'organisation du travail et les décisions sont collectives<sup>71</sup>. »

67. *Ibid.*, 42-43<sup>e</sup> minutes.

68. Pour en savoir plus sur les apports et les limites de l'autogestion au travail, voir par exemple CHAMBOST *et al.*, 2020.

69. Entretien S2, 15 septembre 2016.

70. Le conseil d'administration traditionnel (président, secrétaire, etc.) a laissé la place depuis 2015 à une gouvernance collégiale au sein de laquelle les membres élus sont tous co-présidents de l'association, le statut associatif laissant une grande liberté dans le choix du modèle de gouvernance.

71. Page « Les valeurs » des Ateliers de la Bergerette. <http://www.ateliers-bergerette.org/page-d-exemple/les-valeurs/>, consulté le 30 mars 2023.

ENCADRÉ 3

**La polyvalence des tâches dans les quatre fonctions d'une recyclerie autogérée**

Le travail à la Bergerette s'est progressivement formalisé depuis les années 1980 autour de grands pôles d'activité. Devenus les « quatre fonctions », ils servent encore aujourd'hui à définir les étapes du travail et le cœur d'activité des ressourceries : collecter ; valoriser ; redistribuer (vente) ; sensibiliser.

La fonction de collecte des déchets (apport volontaire, ramassage notamment) est menée par l'ensemble des travailleurs à tour de rôle. Une fois collectés, les déchets font l'objet d'un premier tri (réemploi, recyclage, enfouissement<sup>1</sup>). La deuxième étape est celle de la valorisation : les déchets réemployables passent dans les ateliers dits de valorisation (nouveau tri, nettoyage, réparation, etc.) qui se sont multipliés et spécialisés au fil des années (vaisselle, quincaillerie, textiles, électroménager, jouets, etc.). Chaque atelier est placé sous la responsabilité d'un ou plusieurs permanents, parfois aidés de bénévoles. Dans un troisième temps, les objets réemployés sont vendus dans les magasins de l'association : le « Recycl' à brac » situé dans le corps de ferme historique rue de la Bergerette, et « L'Autre Berge », ouvert en 2015. Vitrines de l'association, ces magasins en constituent la principale ressource. La vente, qui a lieu plusieurs après-midi par semaine et quelques dimanches par mois, est organisée collectivement par les salariés. La dernière fonction est la sensibilisation. Menée de manière transversale au cours des précédentes activités (par exemple, la collecte ou la vente sont l'occasion de sensibiliser le public au réemploi), la sensibilisation se structure aussi autour d'animations et d'événements plus spécifiques, que ce soit auprès d'un public scolaire ou du grand public (visite de la recyclerie, ateliers de recyclage, etc.) ; elle est généralement assurée par quelques salariés spécifiques.

La fonction de sensibilisation, qui s'inscrit dans le projet d'éducation populaire de la Bergerette, s'est véritablement développée dans les années 1990, sous l'impulsion plus particulière de quelques salariés, pour répondre à une demande croissante des écoles et des collectivités locales autour du développement durable. Cette quatrième fonction différencie par ailleurs les recycleries des déchetteries ou des associations humanitaires, et peut en outre représenter un élément déterminant pour bénéficier d'aides publiques, comme ce fut le cas dans les années 1990 avec les « emplois jeunes ». Plus largement, l'idée partagée au sein de la Bergerette est que ce sont les travailleurs du déchet qui sont les plus à même de sensibiliser aux pratiques de réemploi :

« Si tu veux changer les comportements individuels, les mieux placés pour en parler, c'est ceux qui le font<sup>2</sup> ».

(entretien F1, 15 septembre 2016)

1. En 2015, 370 tonnes de déchets ont été collectées par la Bergerette, dont 69 % ont été recyclés, 22 % réemployés et 9 % seulement sont devenus des déchets ultimes (*Rapport d'activité des Ateliers de la Bergerette*, 2019).

2. Entretien F1, 15 septembre 2016.

Depuis la fondation de la Bergerette, les salariés se réunissent chaque fin de semaine pour délibérer collectivement des questions touchant à l'organisation du travail (répartition des tâches, rangement, etc.) et, plus largement, à la vie de l'association (finances, etc.)<sup>72</sup>. La taille limitée du collectif, la polyvalence des tâches, l'égalité des salaires et des responsabilités favorisent la participation réelle des salariés dans la prise de décisions collectives. Il ne faut pas pour autant passer sous silence le fait que l'autogestion, à la Bergerette comme ailleurs, est certainement favorisée par des habitus relativement proches entre les participants – autrement dit, ceux des classes moyennes diplômées engagées dans les mouvements alternatifs (BRUSADELLI *et al.*, 2016) – et qu'elle n'échappe pas aux inégalités sociales (de classe et de genre notamment) et culturelles qui sous-tendent la participation démocratique au sein des associations (MEISTER, 1974).

Malgré tout, les archives, comme les entretiens que nous avons menés, donnent à voir la vitalité démocratique de cet espace délibératif autogéré, son caractère émancipateur et créatif : « c'était quand même très formateur, très émancipateur » (entretien S1, 2 mai 2018). La capacité d'expérimentation et d'innovation sociale de la Bergerette, reconnue par ses partenaires, est intimement liée à cette démocratie autogestionnaire. Cette dernière apparaît comme le moyen d'expression d'une « intuition démocratique » des travailleurs au sens où « les personnes au travail partagent l'intuition qu'il serait juste qu'elles puissent toutes participer à l'élaboration des règles qui vont organiser leur vivre ensemble et auxquelles elles doivent de fait se soumettre » (FERRERAS, 2007, p. 11).

Si la polyvalence des tâches a permis l'expérience et la prise de conscience d'une professionnalité du réemploi, les espaces démocratiques ont offert aux salariés l'occasion de l'exprimer collectivement, de l'objectiver et de l'institutionnaliser. Ce fut particulièrement le cas au moment de la conceptualisation collective de ce qu'est une recyclerie et de ses quatre fonctions à la fin des années 1990 (encadré 3). Les salariés de la Bergerette ont alors pu prendre la parole et délibérer (y compris avec d'autres acteurs comme l'Ademe) pour construire collectivement les conventions de professionnalité du travail de réemploi. Alors que, le plus souvent, les travailleurs du déchet (y compris dans les ressourceries) n'ont pas leur mot à dire et sont dépossédés de ce qui définit la qualité et la professionnalité de leur travail, les salariés de la Bergerette ont pu, au sein de leur association et à travers le Réseau, partager avec d'autres acteurs, codifier et institutionnaliser (charte, règlement interne, etc.) leurs propres conventions de professionnalité sur le réemploi. C'est comme si la professionnalisation passait d'un niveau « local » à un niveau plus global.

En dépit des difficultés rencontrées et de certaines faiblesses de fonctionnement, et des changements actuels (évoqués ci-dessous en conclusion), les Ateliers de la Bergerette invitent à regarder comment l'autogestion favorise un véritable pouvoir de valorisation des travailleurs – valorisation des déchets, mais aussi de leur travail – à

---

72. Nous renvoyons à plusieurs scènes du documentaire de Couderc L. (2006), *Le jardin encombré*, Sombbrero and Co.

la fois au sein de l'entreprise et dans son environnement institutionnel (BARRETO, 2011 ; EYMARD-DUVERNAY, 2016). La reconnaissance d'un pouvoir de valorisation des travailleurs peut ainsi être vue comme un levier de professionnalisation d'un travail, celui du réemploi des déchets, qui peine historiquement à faire reconnaître sa qualité et sa professionnalité.



L'histoire des Ateliers de la Bergerette et de ses débuts permet de retracer l'invention et l'institutionnalisation du modèle de ressourcerie dans le secteur du réemploi des déchets en France, depuis la fin des années 1960 jusqu'à aujourd'hui. Cet article s'est plus particulièrement intéressé à la question de la professionnalisation dans un secteur – le réemploi des déchets – et pour un type d'organisations – les ressourceries – qui peinent encore à faire reconnaître les qualités associées à leurs travailleurs et à leurs métiers. Nous avons pu voir comment le tournant écologique et autogestionnaire de l'AJED puis des Ateliers de la Bergerette dans les années 1970-1980 a poussé les salariés à rompre avec l'ancien modèle d'association humanitaire, pour mettre en avant la professionnalité du travail de réemploi dans une période d'institutionnalisation des mouvements et politiques environnementales. La conceptualisation du modèle de recyclerie dans les années 1990 au sein de la Bergerette, puis la création sous son impulsion dans les années 2000 de l'actuel Réseau national des ressourceries & recycleries, a permis de formaliser (*via* les « quatre fonctions »), de diffuser (*via* la formation) et de faire reconnaître (*via* l'inscription au répertoire des métiers) les compétences du travail dans les ressourceries auprès des pouvoirs publics.

Néanmoins, l'inscription des ressourceries dans le champ des politiques d'insertion a pu freiner la reconnaissance en tant que « vrais métiers » des emplois qui s'y déploient. Les Ateliers de la Bergerette ont, quant à eux, défendu une professionnalisation fondée sur des emplois durables et sur l'autogestion du travail. Ces deux conditions ont permis de renforcer le pouvoir de valorisation des travailleurs sur les conventions de professionnalité au sein de cette association, comme de son environnement institutionnel par l'intermédiaire du Réseau.

Alors que les thèmes du travail et de l'emploi, et en particulier ceux de la qualification et de la professionnalisation des métiers de la transition écologique, suscitent un intérêt croissant, la réflexion menée ici invite à approfondir plus largement la question de la démocratisation du travail (COUTROT, 2018 ; CUKIER, 2018) comme condition d'une transition écologique qui n'élude pas la pérennisation, la qualification et la professionnalisation de ses emplois. La question de la professionnalisation du réemploi associatif est toujours posée aujourd'hui. Le cas des Ateliers de la Bergerette apparaît paradoxal : alors que cette expérience a servi de modèle à la conceptualisation et à l'institutionnalisation des ressourceries en France, ce qui a permis de faire reconnaître la professionnalité des métiers du réemploi, deux dimensions centrales

dans la professionnalisation des salariés de la Bergerette – des emplois durables et l'autogestion du travail – ont été délaissées par la majorité des ressourceries.

Les ressourceries évoluent aujourd'hui dans un environnement de plus en plus difficile, avec des problèmes d'accès aux fonciers, l'impact de la crise sanitaire et une concurrence croissante émanant d'acteurs lucratifs, en particulier de la vente en ligne, qui contribuent à bouleverser le secteur du réemploi et des ressourceries. À cet environnement changeant, s'ajoute pour la Bergerette une crise majeure à la fin de l'année 2021 – due à des difficultés financières structurelles, au manque de moyens pour mener des travaux sur le bâtiment et à des tensions collectives –, qui a débouché sur la démission du conseil d'administration et le départ volontaire de la plupart des salariés<sup>73</sup>. Malgré tout, la Bergerette semble connaître un nouveau départ depuis 2022. Des changements redessinent le rapport entre salariés, administrateurs et bénévoles, et remettent en cause son modèle autogestionnaire. Un nouveau conseil d'administration, appuyé par une salariée déjà présente auparavant, et de nombreux bénévoles portent collectivement l'ambition d'aller vers une « Bergerette 2.0 » sur le modèle des tiers-lieux<sup>74</sup>, qui sont aujourd'hui, à l'image des entreprises alternatives des années 1970, des espaces privilégiés de réinvention non seulement du réemploi, mais aussi du travail et de l'emploi (BERREBI-HOFFMANN *et al.*, 2018 ; COLMELLERE *et al.*, 2019).

## BIBLIOGRAPHIE

ALLAN MICHAUD D. (1989), *L'avenir de la société alternative. Les idées 1968-1990*, Paris, L'Harmattan.

BARLES S. (2005), *L'invention des déchets urbains. France, 1790-1970*, Seyssel, Champ Vallon.

BARRETO T. (2011), « Penser l'entreprise coopérative : au-delà du réductionnisme du *mains-tream* », *Annals of Public and Cooperative Economics*, vol. 82, n° 2, p. 187-216.

BENELLI N., CORTEEL D., DEBARY O., FLORIN B., LE LAY S., RÉTIF S. (2017), *Que faire des restes ? Le réemploi dans les sociétés d'accumulation*, Paris, Les Presses de Sciences Po.

BERREBI-HOFFMANN I., BUREAU M.-C., LALLEMENT M. (2018), *Makers. Enquête sur les laboratoires du changement social*, Paris, Seuil.

BERTOLINI G. (1978), *Rebuts ou ressources ? La socio-économie du déchet*, Paris, Éditions Entente.

BRODIEZ-DOLINO A. (2009), *Emmaüs et l'abbé Pierre*, Paris, Les Presses de Sciences Po.

BRUSADELLI N., LEMAY M., MARTELL Y. (2016), « L'espace contemporain des "alternatives". Un révélateur des recompositions des classes moyennes ? », *Savoir/Agir*, n° 38, p. 13-20.

---

73. *Rapport d'activité des Ateliers de la Bergerette*, 2021 [en ligne]. <http://www.ateliers-bergerette.org/page-d-exemple/les-resultats/>, consulté le 29 mars 2023.

74. Grau V. (2022), « Les Ateliers de la Bergerette repartent du bon pied », *Courrier picard* (édition de Compiègne), 4 juillet.

- CELLE S. (2020), *La dynamique démocratique de l'économie sociale. Une approche institutionnaliste de l'émergence et de l'évolution historique des organisations de l'économie sociale dans le capitalisme en France (1790-2020)*, Thèse de doctorat en économie, Université de Lille.
- CHAMBOST I., CLÉACH O., LE ROULLEY S., MOATTY F., TIFFON G. (dir.) (2020), *L'autogestion à l'épreuve du travail : quelle émancipation ?*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- COLMELLERE C., CORTEEL D., FAGES V., LACOUR S. (2019), « Dénouer l'écheveau des tiers lieux : tentatives généalogiques », *Sociologies pratiques*, n° 38, p. 3-10.
- CORTEEL D., LE LAY S. (dir.) (2011), *Les travailleurs des déchets*, Toulouse, Érès.
- COTTIN-MARX S. (2019), *Sociologie du monde associatif*, Paris, La Découverte.
- COUTROT T. (2018), *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, Paris, Seuil.
- CUKIER A. (2018), *Le travail démocratique*, Paris, Presses universitaires de France.
- DEMAZIÈRE D. (2009), « Postface. Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation », *Formation emploi*, n° 108, p. 83-90.
- DEMAZIÈRE D., MARCHAL E. (2018), « La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation », *Travail et Emploi*, n° 155-156, p. 5-30.
- DEVETTER F.-X., LE ROY A., PUISSANT E., VATAN S. (2019), *Économie politique des associations. Transformation des organisations de l'économie sociale et solidaire*, Louvain La Neuve, De Boeck Supérieur.
- DUSSUET A., FLAHAULT É. (2010), « Entre professionnalisation et salarisation, quelle reconnaissance du travail dans le monde associatif ? », *Formation emploi*, n° 111, p. 35-50.
- EBERSOLD S. (2001), *La naissance de l'inemployable ou l'insertion aux risques de l'exclusion*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- EYMARD-DUVERNAY F. (2016), « Valorisation. Les pouvoirs de valorisation : l'accroissement de la capacité éthique, sociale et politique des acteurs », in Batifoulier P., Bessis F., Ghirardello A., Larquier G. (de), Remillon D. (dir.), *Dictionnaire des conventions. Autour des travaux d'Olivier Favereau*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, p. 291-296.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (2014), « Entretien avec François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal », *Revue française de socio-économie*, n° 14, p. 155-167.
- FERRERAS I. (2007), *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris, Les Presses de Sciences Po.
- GEORGI F. (dir.) (2003), *Autogestion. La dernière utopie ?*, Paris, Publications de la Sorbonne.
- HÉLY M. (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, Presses universitaires de France.
- HÉLY M. (2012), « Des TUC aux "emplois d'avenir". Comment la politique de l'emploi "à tout prix" fabrique des "demi-travailleurs" dans les associations », *Savoir/Agir*, n° 21, p. 47-53.

HÉLY M., SIMONET M. (dir.) (2013), *Le travail associatif*, Nanterre, Presses universitaires de Paris Ouest.

JANY-CATRICE F. (2007), « La dévalorisation des services “relationnels” dans les pratiques et les conventions dominantes », *L'Homme & la Société*, n° 163-164, p. 15-34.

JANY-CATRICE F., PUISSANT E., RIBAUT T. (2009), « Associations d'aide à domicile : pluralité des héritages, pluralité des professionnalités », *Formation emploi*, n° 107, p. 77-91.

LABROUSSE A., VERCEUIL J., CHANTEAU J.-P., GROUIEZ P., LAMARCHE T., MICHEL S., NIEDDU M. (2017), « Ce qu'une théorie économique historicisée veut dire. Retour sur les méthodes de trois générations d'institutionnalisme », *Revue de philosophie économique*, vol. 18, n° 2, p. 153-184.

LACROIX B. (1981), *L'utopie communautaire : histoire sociale d'une révolte*, Paris, Presses universitaires de France.

MARQUET C., MONIER V., IMPERIALE A.-C., MACCARIO F., BASCIANO R., BEURET P., KUCH P., JAYR E. (2017), *Panorama de la deuxième vie des produits en France. Réemploi et réutilisation. Actualisation 2017*, Rapport, Paris, Ademe, Deloitte développement durable, Éco BTP, novembre.

MEISTER A. (1974), *La participation dans les associations*, Paris, Éditions ouvrières.

OUTREQUIN P., POTIER A., SAUVAGE P. (1986), *Les entreprises alternatives*, Paris, Syros.

RÉSEAU NATIONAL DES RESSOURCERIES (2020), *Observatoire annuel des ressourceries, édition 2020, données 2019*.

ROUSSEAU S. (2012), « Un tiers-mondisme chrétien », in Pelletier D., Schlegel J.-L. (dir.), *À la gauche du Christ. Les chrétiens de gauche en France de 1945 à nos jours*, Paris, Seuil, p. 457-482.

UGHETTO P., COMBES M.-C. (2010), « Entre les valeurs associatives et la professionnalisation : le travail, un chaînon manquant ? », *Socio-logos* [en ligne], n° 5. <https://doi.org/10.4000/socio-logos.2462>

VAILLANCOURT J.-G., SÉGUIN M., MAHEU L., COTNOIR L. (1999), *La gestion écologique des déchets*, Montréal, Presses de l'université de Montréal.



# Des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique

Ethnographie d'une formation \*

Jean-Baptiste Paranthoën \*\*

L'article analyse des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage en agriculture biologique. Il s'intéresse à la formation continue, étape importante de ces mobilités, qui est placée au cœur des politiques mises en œuvre pour la transition écologique du secteur agricole. À partir d'entretiens biographiques réalisés auprès d'un groupe de stagiaires préparant le brevet professionnel de responsable d'entreprise agricole (BPREA), de l'analyse de leurs dossiers administratifs et d'observations, sont mis au jour des rapports contrastés vis-à-vis de la formation et de l'agriculture. Confrontés à la mise à l'épreuve de leur engagement dans un contexte incertain, les stagiaires sont amenés à inscrire leur projet à la fois dans un univers professionnel marginal et dans un cadre économiquement rentable. Face à des injonctions contradictoires, ils sont alors conduits à réaménager leurs aspirations professionnelles ou au contraire à les conforter.

Plusieurs enquêtes ont souligné la place des « néo-ruraux » – des personnes qui viennent de zones urbaines et deviennent agriculteurs – dans la promotion d'une agriculture respectueuse de l'environnement. Alors que les parcours de ces néo-ruraux, à la conscience écologique très développée, ont pu s'inscrire au cours des années 1970 dans des mouvements communautaires utopistes (HERVIEU-LÉGER, HERVIEU, 2005 ; LACROIX, 2006), ils se sont peu à peu professionnalisés au fil du temps. Ainsi, ces nouveaux profils ont participé à l'émergence d'alternatives syndicales comme la Confédération paysanne (BRUNEAU, 2006) et à l'adoption de nouvelles normes de

---

\* Je tiens à remercier Caroline Bertron, Julie Landour et Nicolas Renahy pour leur relecture et leurs remarques. Les recherches menant aux présents résultats ont bénéficié d'un soutien financier de l'EHESS pour le projet de recherche postdoctoral « Les mobilités professionnelles vers l'agriculture ».

\*\* INRAE UMR IRISSO (PSL, CNRS, INRAE, Université Paris Dauphine), Université Paris Dauphine, place du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 75775 Paris cedex 16, France ; jb.parant@yahoo.fr.

production (SAMAK, 2014). L'essor de l'agriculture biologique qui représentait 12 % des exploitations françaises en 2020 (BARRY, 2022) peut notamment s'expliquer par la venue de ces nouveaux entrants dans le secteur de l'agriculture (LEROUX, 2013). Aujourd'hui, l'agrandissement des exploitations agricoles et leur plus grande spécialisation contraignent les possibles professionnels de ces nouveaux arrivants, tant l'accès au foncier dépend encore des circuits locaux et familiaux (BARRAL, PINAUD, 2017). Alors que la famille continue de jouer un rôle clé pour entrer dans cette profession (BESSIÈRE, 2010), l'obtention de titres scolaires agricoles représente un enjeu important pour les prétendants à l'installation agricole qui ne peuvent pas bénéficier de la transmission du patrimoine productif familial. Donnant accès à la capacité professionnelle<sup>1</sup>, le diplôme agricole d'un niveau équivalent au baccalauréat constitue un critère essentiel pour bénéficier des aides publiques à l'installation<sup>2</sup>. Or la convergence du système éducatif général et de l'enseignement technique agricole engagée à partir des lois de modernisation agricole de 1962 facilite l'obtention de ces diplômes et, par là même, ces mobilités considérées *a priori* comme improbables (PARANTHOËN, 2014).

Si la formation continue agricole est une voie d'accès pour entreprendre une reconversion vers l'agriculture, c'est également parce que son offre a connu des transformations importantes. Tout comme la formation initiale (MÉTRAL *et al.*, 2016), elle est en effet devenue un instrument d'action publique visant à davantage tenir compte des enjeux environnementaux, à l'exemple de la réduction de l'usage des pesticides (ANSALONI, 2017). Les formations en agriculture biologique participent pleinement de cette transformation, surtout depuis leur prise en compte dans les référentiels et les cursus de l'enseignement agricole à partir de 2008 à la suite du plan « Agriculture biologique : horizon 2012 » (CHRÉTIEN, 2014). Au sein des organismes publics de formation, cette intégration a été favorisée depuis la mise en place du brevet professionnel de responsable d'entreprise agricole (BPREA; cf. glossaire en annexe) qui, dès sa création en 1990, compte parmi ses objectifs un meilleur respect de l'environnement. Les 156 centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA), chargés des formations en vue de l'obtention de ce diplôme de niveau équivalent au baccalauréat, se trouvent donc au cœur de ce processus. Initialement destinés à tous les agriculteurs et salariés agricoles qui désiraient améliorer leurs connaissances professionnelles, ces centres publics de formation se sont distingués dès l'origine des chambres d'agriculture, lesquelles avaient alors principalement pour cible les exploitations les plus dynamiques, en mesure de s'engager dans un processus de modernisation (BRUNIER, 2016). Mais la baisse constante de l'emploi agricole et l'élévation du niveau de diplôme initial des enfants d'agriculteurs (ALARCON, 2008) ont conduit les CFPPA à diversifier leur offre, en proposant des formations aux métiers de l'environnement, comme l'aménagement paysager ou le travail forestier, ainsi

---

1. La capacité professionnelle agricole est le niveau de qualification professionnelle requis pour bénéficier des aides de l'État à l'installation en agriculture.

2. En 2020, 34 % des bénéficiaires de la dotation jeune agriculteur étaient des « hors cadres familiaux ». Être « hors cadre familial » signifie que l'exploitation n'est pas transmise par des membres de la famille jusqu'au 3<sup>e</sup> degré.

qu'aux formes alternatives de production. En 2015, 47 BRPEA axés sur l'agriculture biologique (AB) sont proposés en France et près de 60 % des exploitations agricoles présentes au sein des établissements publics de formation<sup>3</sup> ont une activité certifiée AB (MORIN, MINAUD, 2015).

Bien que les analyses sociologiques sur les reconversions professionnelles, qui sont à la fois volontaires et de grande amplitude (NÉGRONI, 2007), aient montré l'importance de la formation continue dans ces bifurcations biographiques (BIDART, 2006) et ces moments de rupture (DENAIVE, 2015), rares sont celles qui explicitent son rôle dans l'acculturation de son public à la réalité des métiers visés (KEYHANI, 2020). Ce travail apparaît pourtant déterminant concernant les reconversions professionnelles vers le maraîchage biologique, tant l'attention médiatique portée aux mobilités professionnelles radicales (LE GROS, 2020) est en décalage avec les conditions concrètes d'exercice de ce métier d'indépendant : derrière les images enchantées des parcours des « néo-paysans<sup>4</sup> » se cachent en effet des réalités économiques beaucoup plus contrastées. Alors que 18 % des agriculteurs se trouvent sous le seuil de pauvreté, les revenus agricoles tirés du maraîchage sont parmi les plus faibles de la profession<sup>5</sup>. Ainsi, les contraintes économiques pesant sur les exploitations agrobiologiques des néo-ruraux conduisent ces derniers à reproduire les inégalités de genre dans l'organisation du travail (SAMAK, 2017) et à remettre parfois en question leur vocation (NICOLAS, 2017).

Pour restituer la place qu'occupe la formation continue au sein des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique, l'enquête s'est concentrée sur un CFPPA, ce dernier se trouvant dans une région très urbanisée (encadré 1). Initialement spécialisée en grandes cultures<sup>6</sup> et s'adressant en premier lieu aux agriculteurs, aux enfants d'agriculteurs et aux salariés agricoles locaux, la formation du BPREA de ce centre est aujourd'hui axée sur le maraîchage biologique et destinée à de nouveaux publics, bénéficiaires des dispositifs réservés aux salariés et aux demandeurs d'emploi. À l'image d'autres formations agricoles qui ont pour objectif la mise en œuvre de la transition écologique, celle du BPREA enseigne des compétences à la fois techniques et entrepreneuriales (GAZO, MAZENC, 2020). À côté des savoirs agronomiques concernant la préservation et l'amélioration des sols, la gestion de la ressource en eau et de la biodiversité fonctionnelle, la formation prépare les stagiaires à la gestion et à l'administration de l'entreprise agricole, à l'organisation

---

3. La plupart des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLFPA) comprennent un lycée, un CFPPA, un centre de formation d'apprentis et une exploitation agricole à vocation pédagogique.

4. Voir par exemple, l'article de Valéry de Buchet présentant trois parcours « hors du commun » dans *Madame Figaro* (2021) : « Trois femmes, trois agricultrices, trois parcours hors du commun », 29 octobre [en ligne]. <https://madame.lefigaro.fr/societe/champ-libre-a-trois-jeunes-agricultrices-221021-198835>, consulté le 12 mai 2023.

5. Ce revenu est de 13 100 euros annuels en moyenne en 2018 pour le maraîchage contre 17 700 euros en moyenne pour l'ensemble des ménages agricoles (BORDET-GAUDIN *et al.*, 2021).

6. Les grandes cultures comprennent les grains, les céréales ou les oléoprotéagineux comme le maïs, le blé, le colza et le tournesol.

ENCADRÉ 1

Une enquête ethnographique au sein du CFPPA de Cray<sup>1</sup>

Les matériaux empiriques mobilisés dans cet article ont été récoltés au cours d'une enquête ethnographique entamée en 2017 et terminée en 2021 auprès d'une des deux classes préparant le BPREA en maraîchage biologique au sein du centre de formation professionnelle et de promotion agricole de Cray. Localisé dans une région très urbanisée, le centre s'inscrit dans un contexte marqué par une forte concentration des exploitations et par leur spécialisation en grandes cultures céréalières, très peu utilisatrices de main-d'œuvre<sup>2</sup>. Pour faire face à la diminution de son public d'origine, des formations consacrées à l'aménagement paysager et à la protection de l'environnement ont d'abord été mises en place afin de répondre dans le même temps à la demande croissante des collectivités locales. Le BPREA, qui constitue encore aujourd'hui le diplôme phare du CFPPA, a également connu des transformations. Initialement axé sur les grandes cultures pour les agriculteurs, enfants d'agriculteurs et salariés agricoles locaux, il est aujourd'hui spécialisé en maraîchage biologique et se destine à de nouveaux publics bénéficiaires des dispositifs proposés aux salariés et aux demandeurs d'emploi. Ce centre public de formation comptait en 2017 neuf parcours de formation continue qui ont concerné 1 612 stagiaires pour un total de 169 784 heures. La formation en maraîchage biologique se déroule sur neuf mois, elle comprend neuf semaines de stages, vingt-huit semaines en présentiel et dure au total 1 200 heures. Elle s'organise autour de modules consacrés au machinisme, à la gestion et à la comptabilité, à la biologie, à la transformation, et au projet territorial.

En plus des observations réalisées dans le cadre de modules de formation et lors des pauses-déjeuner et des trajets pour se rendre au centre de formation, de premiers entretiens ont été menés auprès des quinze stagiaires au cours de la formation. Puis huit entretiens ont été réalisés après la formation (soit un total de vingt-trois entretiens). Leurs dossiers d'inscription, qui comprenaient leur curriculum vitæ, leur lettre de motivation et parfois leurs bulletins de notes et de salaire, ont pu être analysés ainsi que ceux des 126 stagiaires passés par la formation entre 2015 et 2019. Des entretiens formels et informels ont également été conduits auprès du responsable de la formation et de trois formateurs chargés des modules de comptabilité, de biologie, de transformation et de projets de territoire.

1. Les noms des personnes ainsi que les lieux ont été modifiés pour les anonymiser.

2. Dans cette région, 79 % des exploitations agricoles sont en grandes cultures en 2020 et leur surface moyenne est de 127 hectares contre 69 hectares en France métropolitaine. Les grandes cultures sont très peu utilisatrices de main-d'œuvre puisqu'en 2020, les exploitations métropolitaines afférentes comptent en moyenne 1,1 unité de travail agricole contre 4,3 pour le maraîchage et l'horticulture. Source : Agreste (2021), *Recensement agricole 2020* [en ligne]. <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/disaron/Pri2213/detail/#:~:text=En%202020%2C%201a%20France%20m%C3%A9ropolitaine,des%20exploitations%20continue%20d'augmenter,consulté le 25 juillet 2023>.

du travail et à la gestion des ressources humaines<sup>7</sup>. La dimension entrepreneuriale du métier apparaît d'autant plus importante que les salariés et demandeurs d'emploi souhaitent créer de toutes pièces leur exploitation agricole, mais cette dimension n'a rien d'évident et relève d'un travail collectif (GIRAUDEAU, 2007) dont les effets sont contrastés selon les parcours des « porteurs de projet » (ZUNIGO, 2008). Afin d'en rendre compte, nous avons conduit une analyse ethnographique dont le but est de décrire la façon dont le dispositif de formation vise à mettre à l'épreuve le projet de reconversion des stagiaires et ce qu'il produit sur eux en dehors de la seule question de l'obtention du diplôme.

La première partie de l'article présente le processus de sélection à l'entrée de la formation. Élaborée pour éviter les possibles défections et garantir une bonne entente au sein du groupe de stagiaires, la procédure de recrutement permet d'évaluer l'expérience des candidats ainsi que leur sensibilité aux préoccupations environnementales. La deuxième partie montre que ce mode de sélection produit des groupes hétérogènes de stagiaires, que nous avons regroupés selon trois profils : les déclassés, les désenchantés et les détachés. Cette typologie rend compte du caractère différencié des trajectoires antérieures des stagiaires, qui expliquent la diversité de leurs aspirations et les manières contrastées dont ils justifient leur choix avant leur entrée dans la formation. Enfin, la dernière partie retrace l'expérience vécue des personnes et son évolution. Placés dans des situations d'incertitude caractérisées par la mise en suspens de leur statut vis-à-vis de l'emploi, les stagiaires sont dans le même temps amenés à se projeter dans une position professionnelle qui reste marginale dans le monde agricole. Cette position instable n'a pas les mêmes implications selon les trois profils identifiés et conduit les stagiaires à réaménager leurs aspirations professionnelles ou au contraire à les conforter.

## Évaluer le projet des candidats à la formation

L'accès à la formation continue emprunte plusieurs voies réglementées qui limitent *a priori* le rôle du centre de formation dans la sélection des candidats. Pourtant, le responsable du BPREA au CFPPA de Cray parvient à s'aménager une certaine latitude dans le recrutement des stagiaires. S'il s'agit à travers l'évaluation du projet professionnel de ces derniers de mesurer l'adéquation entre leurs aspirations et la réalité du métier envisagé (ZUNIGO, 2010), le processus de sélection doit également permettre de construire un groupe sensible aux préoccupations environnementales.

---

7. Cf. Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche (2017), *Référentiel de diplôme. Brevet professionnel option « Responsable d'entreprise agricole »*, Paris, Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche, avril [en ligne]. [https://chlorofil.fr/fileadmin/user\\_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-rea-refAvril-2017.pdf](https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/02-diplomes/referentiels/secondaire/bp/rea/bp-rea-refAvril-2017.pdf), consulté le 12 mai 2023.

## Des voies d'accès conditionnées par les statuts d'emploi

L'entrée au sein de la formation préparant au BPREA dépend du statut d'emploi des personnes, comme le prévoit la loi de 1971 qui organise la formation continue et opère une distinction entre les salariés et les demandeurs d'emploi (CAILLAUD, 2007). Ainsi, la première voie d'accès passe par le dispositif du congé individuel de formation (CIF) qui permet aux salariés de suivre de façon individuelle, et à leur initiative, une formation de longue durée. Cette voie concerne principalement les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), dont l'ancienneté dans l'emploi est égale ou supérieure à vingt-quatre mois consécutifs, et qui doivent constituer un dossier auprès du Fonds de gestion des congés individuels de formation (Fongecif) ou, dans certains cas, d'un autre organisme paritaire collecteur agréé (OPCA<sup>8</sup>) en charge de la sélection des dossiers. Les stagiaires continuent à être salariés de leur entreprise ; ils bénéficient de la prise en charge de leur rémunération et du coût de la formation par le Fongecif. D'après le responsable de la formation rencontré, 40 % des demandes en CIF sont validées en moyenne. Face à des enveloppes budgétaires insuffisantes par rapport au nombre de demandes, les instances régionales du Fongecif réalisent des arbitrages en tenant compte des spécificités économiques et institutionnelles du territoire (GHAFFARI *et al.*, 2008). La deuxième voie d'accès concerne les demandeurs d'emploi. Leurs places sont financées par les conseils régionaux qui, depuis les différentes lois de décentralisation (BERTHET, 2010), les attribuent aux organismes de formation ayant remporté les marchés publics correspondants. Le recrutement des demandeurs d'emploi offre davantage de liberté aux centres de formation, chargés d'attribuer les places. C'est également le cas pour le troisième mode d'entrée, qui s'adresse principalement aux agents de la fonction publique et aux indépendants, contraints de financer la formation par eux-mêmes. En effet, les premiers peuvent continuer à percevoir leur revenu mais doivent ensuite trois années de service à l'État et prendre à leur charge le coût de la formation, évalué à 11 000 euros. Pôle emploi peut dans certains cas prendre en charge le coût de la formation des indépendants, mais pas leurs indemnités, ce qui rend particulièrement onéreux le suivi de la formation pendant neuf mois.

Entre 2015 et 2019, la formation en BPREA maraîchage biologique de Cray a recruté en majorité des demandeurs d'emploi (59 %), un tiers de personnes en CIF (36,9 %) et, plus marginalement, des personnes autofinancées (4,1 %). Une telle répartition fait que cette formation se situe, au sein des mondes de la formation à visée écologique, dans une économie de type « industrielle », caractérisée par le poids déterminant des financements régionaux consacrés aux demandeurs d'emploi, qui offre une certaine latitude aux centres de formation dans la sélection des candidats (MÉLIVA, GAUTHIER, 2018).

---

8. Ces organismes gérés par les partenaires sociaux par branches étaient chargés de collecter les dépenses directes des entreprises qui financent la formation professionnelle. Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ils s'intitulent opérateurs de compétences (OPCO).

## Un recrutement standardisé mais variable selon le statut des prétendants et leur proximité aux mondes agricoles

Bénéficiant d'une très bonne réputation et n'ayant pas de concurrente à proximité<sup>9</sup>, la formation en BPREA maraîchage biologique de Cray reçoit de nombreuses demandes qui font l'objet d'une procédure de recrutement standardisée à l'échelle du centre de formation. Le responsable du centre ne répondant directement à aucune des deux ou trois sollicitations quotidiennes, tout échange est conditionné à l'envoi d'un dossier d'inscription, composé d'une lettre de motivation, d'un curriculum vitae (CV), des photocopies des diplômes obtenus, du dernier certificat de travail, des attestations d'employeurs pour les salariés et de la feuille d'inscription à Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi. Une fois qu'ils ont envoyé ce dossier, les candidats sont convoqués à une « journée d'information collective » qui, organisée en trois temps, a pour objectif de les présélectionner. Un test vise d'abord à évaluer leurs connaissances scolaires et agricoles, ainsi que leur projet, à partir de questions portant sur le salaire envisagé, le nombre d'heures travaillées ainsi que le montant des investissements prévus. Après une présentation du centre et de l'organisation de la formation, la journée se clôture par un « entretien individuel de motivation » de quinze minutes avec le responsable afin d'échanger sur les contours du projet des candidats et à l'issue duquel ils apprennent s'ils sont retenus ou pas :

« Je fais un tri, et sur les candidats, il y en a 99 % qui sont des urbains et qui n'ont jamais touché quoi que ce soit en relation avec la production agricole. J'ai beaucoup de gens qui sont passionnés, qui ont vu beaucoup de reportages et qui ont lu beaucoup de choses, qui sont très bavards. Ce qui pose problème, c'est que je n'ai pas de temps à leur consacrer au téléphone. Donc je leur demande de m'envoyer un mail, j'ai des mails types et je n'ai d'échanges avec les candidats qu'à partir du moment où ils m'ont envoyé un dossier d'inscription et qu'ils sont vraiment convaincus, et je les convoque aux journées d'information collective. C'est là que se font des échanges et c'est là que je fais le tri. C'est subjectif. »

(Robin, responsable de la formation BPREA au CFPPA de Cray, entretien du 12 octobre 2017)

Cherchant à éviter les défections au cours de la formation, mais confronté à une forte incertitude concernant la qualité des prétendants, comme dans toute situation de recrutement (EYMAR-DUVERNAY, MARCHAL, 2000), le responsable du BPREA évalue l'expérience des « porteurs de projet » au sein de l'activité pour laquelle ils viennent se former. Cette évaluation varie selon leur statut et leur degré de proximité aux mondes agricoles. Il est demandé aux salariés en CIF qui ne sont pas issus des

---

9. Il n'existe qu'un seul autre CFPPA préparant au maraîchage dans la Région qui, à la différence de celui de Cray, n'est pas spécialisé en agriculture biologique. De même, l'exploitation rattachée au centre de Cray est spécialisée en maraîchage biologique, offrant ainsi la possibilité aux stagiaires de se former à la pratique lorsqu'ils sont au centre de formation.

mondes agricoles d'avoir rencontré des agriculteurs, pour s'assurer qu'ils aient une « vision claire des choses » :

« Pour les personnes en CIF, je ne peux pas leur imposer une immersion en entreprise mais je conseille et je prescris. Être convaincu, ça ne suffit pas. Les tâches rébarbatives, travailler dans le froid... Une bonne partie des gens sont des cadres supérieurs, qui ont des revenus, du patrimoine et une capacité de financement, des postes à responsabilités, qui ont l'habitude de la gestion de projet, qui ont déjà du foncier. Avec des choses très construites, avec des business plans. C'est souvent ce profil-là. »

(Robin, responsable de la formation BPREA au CFPPA de Cray, entretien du 12 octobre 2017)

Les demandeurs d'emploi qui ne peuvent pas justifier d'une connaissance pratique du métier doivent, quant à eux, passer plusieurs jours en immersion *via* des dispositifs tels que les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP<sup>10</sup>) ou l'Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles (ADEMA<sup>11</sup>). Cette procédure, qui prolonge le dispositif de recrutement, a pour objectif d'évaluer les candidats en les confrontant aux situations de travail qu'ils pourraient rencontrer à l'issue de leur formation (DE LARQUIER, MARCHAL, 2008). En effet, la plupart des prétendants à la formation présentent des lectures d'ouvrage ou le visionnage de documentaires écologiques comme étant les ressorts principaux de « leur choix » pour l'agriculture. À travers ces dispositifs, il s'agit de les amener à réévaluer leurs aspirations professionnelles au regard des contraintes du métier :

« Je demande aux personnes de me présenter leur projet en cinq minutes, sur son origine, sur la manière dont ils imaginent vivre, sur l'argent qu'ils envisagent gagner. Ça c'est important parce qu'il y a pas mal de candidats qui disent : "J'ai 2000 m<sup>2</sup> et je vais gagner 2000 euros, je l'ai vu à la télé." Je l'entends souvent. On entend aussi des gens dire qu'ils sont anticapitalistes et qu'ils ne veulent pas faire de marché mais il faut bien vendre ! Moi, je suis censé former des agriculteurs qui vont produire pour des consommateurs ; il y a une demande sociale, des fonds de formation pour enclencher une dynamique de création d'entreprise. L'immersion, c'est un tri essentiel pour des gens qui disent : "Non finalement, c'est pas pour moi." »

(Robin, responsable de la formation BPREA au CFPPA de Cray, entretien du 12 octobre 2017)

---

10. Il s'agit d'un dispositif de formation destiné aux demandeurs d'emploi permettant de découvrir de nouveaux métiers. Financé par Pôle emploi, il est d'une durée d'un mois, comprenant une semaine de formation et trois semaines d'immersion en entreprise.

11. Il s'agit d'un dispositif de formation permettant de découvrir les métiers agricoles, qui bénéficie aux demandeurs d'emploi. Financé par le Fonds national assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA ; OPCA agricole), il était d'une durée d'un mois, comprenant une semaine de formation et trois semaines d'immersion en entreprise. Ce dispositif est aujourd'hui suspendu.



Même s'ils se font très rares – aucun depuis deux ans au moment de l'enquête –, les candidats issus des mondes agricoles locaux doivent, quant à eux, faire la preuve d'une prise de distance vis-à-vis de l'agriculture conventionnelle. En effet, pour les enfants d'agriculteurs ayant un parcours scolaire et professionnel extérieur à la production agricole, l'obtention d'un brevet professionnel leur permet de reprendre l'exploitation familiale dans un laps de temps relativement court<sup>12</sup>. Or ces enfants d'agriculteurs sont principalement originaires de la région dominée par la production céréalière (60 %) et conventionnelle (l'agriculture biologique y représente 2,4 % des terres cultivées<sup>13</sup>), ce qui les situe dans une tradition très éloignée du maraîchage biologique. Ils sont toutefois confrontés à une offre de formation relativement restreinte, dans une région où la filière en aménagement et travaux paysagers constitue la principale voie d'accès à l'enseignement agricole avec 2 114 élèves et apprentis, alors que celle préparant aux métiers liés à la production, qui concerne surtout la formation initiale, n'en compte que 425<sup>14</sup>. Ainsi, les deux formations continues disponibles dans le domaine de la production sont en maraîchage, ce qui limite les choix d'orientation de ces candidats à la reprise familiale. Si, du fait de l'individualisation de l'offre de formation<sup>15</sup>, le responsable pourrait se permettre d'accepter ces profils, il tente néanmoins de les dissuader de s'inscrire, prétextant qu'ils seraient peu adaptés en raison du renouvellement de la formation impulsée depuis qu'elle est spécialisée en maraîchage biologique. Dans le cas où il n'y parvient pas, il demande à ces candidats issus de familles agricoles de suivre un cycle de formation de quelques jours auprès d'associations de promotion de l'agriculture biologique, afin de s'assurer que leur projet est bien compatible avec la visée écologique de la formation. Le but est de construire un groupe de stagiaires qui, bien que socialement hétérogènes, sont tous sensibles aux préoccupations environnementales.

## Un public varié qui converge vers un modèle agricole alternatif

À l'image de l'enseignement agricole secondaire qui accueille aujourd'hui un public diversifié (MAHÉ, 2017), la formation en BPREA maraîchage biologique est investie par des profils variés, ce qu'illustre l'origine professionnelle des 126 personnes passées par la formation entre 2015 et 2019 : 18 % d'entre elles sont des cadres et professions intellectuelles supérieures, 32 % des professions intermédiaires, 22 % sont des employés. Parmi les 24 % d'ouvriers ayant participé à la formation, seulement un

---

12. La durée de la formation n'est que de neuf mois.

13. Source : Agreste Île-de-France, *Mémento de la statistique agricole*, édition 2015, Cachan, Direction régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRIAAP).

14. Source : Agreste Île-de-France, *Mémento de la statistique agricole*, édition 2017, Cachan, DRIAAP. Pour un total de 5 395.

15. L'individualisation de l'offre de formation passe notamment par l'achat de formations par correspondance. Ainsi, les personnes souhaitant se former à d'autres productions agricoles que le maraîchage peuvent le faire.

tiers sont des ouvriers agricoles. Les entretiens biographiques et l'analyse approfondie des dossiers de candidature des quinze stagiaires que nous avons suivis, permettent de restituer finement les trajectoires scolaires et professionnelles de ces candidats sélectionnés, ainsi que leur rapport initial à l'agriculture. Nous les avons classés en trois groupes : les déclassés, les désenchantés et les détachés (tableau 1). Ces parcours contrastés expliquent qu'ils n'aient pas tous les mêmes aspirations à suivre la formation en agriculture biologique et qu'ils ne formulent pas tous leur motivation à entrer dans la formation de la même façon.

### Les déclassés, les désenchantés et les détachés

Plus jeunes que les stagiaires des deux autres groupes, les *déclassés* sont des hommes, issus de familles où l'investissement dans les études était important<sup>16</sup> mais qu'ils ne sont pas parvenus à convertir. Tous détenteurs d'un baccalauréat, ils ne sont que trois (sur les sept du groupe) à avoir obtenu un diplôme dans l'enseignement supérieur, celui-ci n'étant d'ailleurs pas en adéquation avec leur emploi. Après un bachelor en création audiovisuelle avec l'objectif de travailler dans le cinéma, Benjamin, âgé de 27 ans et demandeur d'emploi au moment de l'entretien, est ainsi devenu autoentrepreneur auprès d'une entreprise d'évènementiel et se considère comme un « salarié déguisé ». Robin a quant à lui multiplié les petits boulots (sept en sept ans) dans la restauration et dans le commerce de bouche une fois sa maîtrise en sciences de gestion obtenue, tandis que Célestin, titulaire d'une licence en théologie, a obtenu un CDI comme facteur après avoir distribué le courrier dans une entreprise et travaillé dans la grande distribution. Les quatre autres ont rapidement abandonné leurs études supérieures et se sont éternisés dans des « jobs étudiants » au sein de positions subalternes du salariat, renvoyant à certains profils décrits par Vanessa PINTO (2010). C'est notamment le cas d'Igor. Né en 1989 en région parisienne, il obtient un bac économique et social (ES) en 2007 et souhaite valoriser ses compétences sportives en s'inscrivant d'abord en licence de Sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS), puis dans une formation privée pour devenir entraîneur sportif. Vivant avec sa mère qui connaît des soucis de santé importants, il abandonne rapidement ses études supérieures pour subvenir aux besoins de la famille. Employé dans la restauration rapide, caissier puis vendeur de cuisines, il rejoint la marque spécialisée en agriculture biologique d'une enseigne de la grande distribution au sein du rayon fruits et légumes avant d'intégrer la formation. On retrouve ici les caractéristiques des *déclassés* qui, en dépit d'un investissement familial important dans l'ordre scolaire, sont confrontés à la difficile conversion de leur titre scolaire en position professionnelle, ou au décalage entre leurs ambitions initiales et le diplôme obtenu (BOURDIEU, 1978). Bien que leur situation économique reste fragile au regard de leur revenu modeste et de l'absence de patrimoine, leur statut de salarié ou de demandeur d'emploi

---

16. Au cours des entretiens, ils mentionnent que pour leurs parents, il était important qu'ils fassent des études générales et supérieures.

TABLEAU 1 – Situation professionnelle, formation initiale des stagiaires et rapport à la pratique agricole

	Âge	Dispositif et situation professionnelle	Dernier emploi occupé	Diplôme de formation initiale	Rapport initial à la pratique agricole
<b>Les déclassés</b>					
Arnaud	26	CIF, salarié en CDI	Employé magasin agriculture biologique	Bac littéraire (L)	Potager associatif
Benoît	27	CIF, salarié en CDI	Employé magasin fruits et légumes	Bac sciences et technologies de laboratoire (STL)	Pratique chez grands-parents agriculteurs
Benjamin	27	Pôle emploi, sans indemnités chômage	Chargé de communication, autoentrepreneur	Bachelor en création audiovisuelle (bac + 3)	Potager associatif et pratique chez grands-parents agriculteurs
Igor	28	Pôle emploi	Employé magasin agriculture biologique	Bac économique et social (ES)	Aucun
Lucien	21	Pôle emploi	Animateur scolaire	Bac L	Potager et pratique chez grands-parents agriculteurs
Robin	31	Pôle emploi	Employé magasin caviste	Maîtrise en sciences de gestion	Potager associatif
Célestin	26	CIF, salarié en CDI	Facteur	Licence de théologie obtenue à l'étranger	Aucun
<b>Les désenchantés</b>					
Marine	37	CIF, salariée en CDI	Responsable communication dans un média agricole	Master 2 communication internationale	Jardinage
François-Xavier	36	Autofinancement (fonctionnaire catégorie B)	Contrôleur des finances publiques	Licence de droit privé + concours de la fonction publique	Aucun
Sylvain	34	Pôle emploi	Directeur chantier d'insertion	Brevet de technicien supérieur (BTS) conception et industrialisation en microtechnique	Jardinage
Stéphanie	36	CIF, salariée en CDI	Responsable vétérinaire salariée	Doctorat vétérinaire	Jardinage
Vanessa	39	Pôle emploi	Attachée conservatrice dans un musée	Master 2 histoire du patrimoine	Jardinage
<b>Les détachés</b>					
Yann	48	CIF, salarié en CDI	Responsable adjoint magasin agriculture biologique	Diplôme d'études universitaires générales (Deug) de droit	Pratique chez les grands-parents
Mufida	54	Pôle emploi, sans indemnités chômage	Peintre décorateur	Abandon au niveau bac à l'étranger	Potager
Irène	48	CIF, salariée en CDI	Rédactrice graphiste	Brevet des collèges	Jardinage

leur permet d'intégrer la formation et donc d'élargir leurs possibles professionnels et de les ajuster à leurs aspirations, inscrites dans une certaine continuité de leur parcours antérieur. Quatre stagiaires cultivaient en effet, avant d'entrer dans la formation, leurs propres légumes, au sein de jardins associatifs ou familiaux. Ils ont appris à entretenir un potager lors de vacances passées chez des grands-parents agriculteurs par exemple, ou lors de luttes avec occupation de terres comme à Notre-Dame-des-Landes où ils ont pu expérimenter une mise en cohérence entre théorie et pratique écologiques par une « politisation du moindre geste » (PRUVOST, 2015). À cette pratique de production destinée à l'autoconsommation (WEBER, 1989) s'ajoutent, pour ceux passés par les emplois de la distribution, des connaissances liées à la commercialisation et à la gestion de la qualité des produits alimentaires. Mais les exigences du secteur commercial, qui demandent un engagement conséquent et n'offrent que très peu de promotion interne (BERNARD, 2012), les ont conduits à vouloir quitter ce secteur pour celui de la production. C'est particulièrement vrai pour ceux qui, ayant travaillé dans des enseignes de distribution de l'agriculture biologique, ont été confrontés au décalage entre les principes éthiques affichés par les acteurs de cette filière et leur fonctionnement concret (ANZALONE, 2016). En intégrant la formation en maraîchage biologique, il s'agit pour ces *déclassés* de trouver une voie de reclassement en valorisant professionnellement et économiquement leur pratique d'autoproduction et leurs connaissances des produits alimentaires, grâce à l'obtention d'un nouveau titre scolaire, celui obtenu précédemment ayant été jusque-là peu rentable.

Si les *désenchantés* partagent avec les *déclassés* un investissement relativement important dans le domaine scolaire, celui-ci s'est concrétisé, dans leur cas, par l'obtention d'un diplôme qui a pu être rentabilisé dans la sphère professionnelle. Titulaires de diplômes plus élevés dans la hiérarchie scolaire que ceux des deux autres groupes – allant de la licence au doctorat, en passant par le master 2 –, les *désenchantés* ont eu accès à des emplois stables d'encadrement et de direction ou sont parvenus à intégrer la fonction publique (François-Xavier). Leur investissement dans le domaine professionnel leur a permis d'avoir une bonne situation financière (ils sont par exemple propriétaires de leur logement) et cet investissement s'est traduit par des mobilités géographiques, des engagements syndicaux intenses ou des responsabilités qui ont engendré du surmenage ou un sentiment d'inutilité (Sylvain). Ces crises, parfois accentuées par des difficultés à articuler sphère professionnelle et sphère personnelle, ont provoqué un « désenchantement professionnel » (DENAVE, 2006). L'accès au statut d'indépendant est alors perçu, pour ces *désenchantés*, comme un moyen de mieux conjuguer vie professionnelle et vie familiale, sans renoncer à valoriser leurs compétences et/ou leur héritage familial (LANDOUR, 2017). C'est par exemple le cas de Vanessa qui, « fille d'éleveurs de moutons dans un milieu pauvre et austère<sup>17</sup> », est partie à l'âge de 16 ans de chez ses parents pour vivre en internat. Elle intègre quelques années plus tard l'École du Louvre. Son mariage avec un homme issu de

---

17. Vanessa, 39 ans, demandeuse d'emploi, entretien du 4 décembre 2017.

la grande bourgeoisie parisienne, formé à Science Po avant d'intégrer une école de commerce et une agence de communication, la fait « changer de milieu ». Cette mère de deux enfants trouve alors dans un musée de province un poste à responsabilité et devient commissaire scientifique d'une exposition qui connaît un énorme succès international. Mais l'importante charge de travail, conjuguée aux nombreux trajets entre son lieu de travail en province et sa famille restée en région parisienne, la conduit à se séparer de son mari. Cherchant à se rapprocher de ses filles, elle refuse sa titularisation pourtant attendue depuis de nombreuses années et décide de profiter de sa période de chômage pour suivre une formation en agriculture, précisément au moment où elle hérite de terres familiales. Si les profils des cinq stagiaires *désenchantés* rappellent ceux des cadres cherchant à trouver, dans leur travail, un intérêt correspondant à leurs aspirations personnelles (JOURDAIN, 2014), la distance à la nouvelle profession visée ne semble pas aussi grande que pourraient le laisser penser les seules catégories statistiques. Relativement proches des mondes agricoles car enfants ou petits-enfants d'agriculteurs, ou ayant une activité professionnelle au sein du secteur agricole (presse agricole, chantier agricole d'insertion, vétérinaire), leur connaissance de la pratique agricole n'en est pas moins superficielle avant l'entrée dans la formation. Elle s'est principalement traduite par des cultures ornementales réalisées au sein de leur maison principale ou secondaire, et s'est prolongée lors de premières formations privées non certifiantes mais coûteuses<sup>18</sup>. À ces premières expériences, s'ajoute une sensibilité environnementale qui s'est d'abord manifestée par l'attention qu'ils ont accordée à la qualité de l'alimentation, lors de l'arrivée de leurs enfants, et par des lectures et le visionnage de documentaires relatifs au bien-être et à l'évasion (GROSSETÊTE, 2019). L'entrée dans la formation représente ainsi le moyen d'accéder au statut d'indépendant et de se livrer à une nouvelle activité professionnelle écologiquement valorisée socialement et symboliquement (LAMANTHE, 2014).

Âgés de plus de 40 ans et ne pouvant donc plus prétendre au dispositif d'aides publiques à l'installation, les *détachés* ont connu un parcours scolaire et professionnel moins favorable que les membres des deux autres groupes. En effet, leur titre scolaire a une plus faible valeur que celui des autres stagiaires, soit parce qu'il est d'un niveau inférieur (Mufida et Irène n'ont pas le bac), soit parce qu'il a été dévalué par le temps : Yann a obtenu un Deug (diplôme d'études universitaires générales) de droit en 1995, qu'il n'a jamais mobilisé au cours de sa carrière. Tout au long de leur parcours professionnel, les *détachés* ont tenté de compenser ce faible niveau scolaire initial par le suivi de formations continues, ce qui leur a permis de changer plusieurs fois de secteur en demeurant dans des emplois plutôt peu qualifiés (Yann a été facteur, tailleur de pierre, maçon, disquaire) ou d'accéder à un emploi stable (Irène). Mais la pénibilité de leur travail tout comme son intensification les ont conduits à se détacher des enjeux professionnels (LEFRANÇOIS, 2017). Pour les aider à faire face à leurs parcours professionnels parfois erratiques, ces *détachés* peuvent s'appuyer sur des

---

18. Il s'agit de formations dispensées sur une courte durée qui bénéficient d'une visibilité médiatique importante.

arrangements conjugaux (MISSET, NOÛS, 2021) qui leur permettent de suivre une nouvelle formation. La trajectoire de Mufida est représentative de ce type de profil. Avant son départ du Maroc à l'âge de 18 ans, elle connaît une scolarité tumultueuse qui l'amène à intégrer un lycée privé après avoir été renvoyée d'un premier établissement à cause de résultats insuffisants. Elle rejoint, au milieu des années 1980, trois de ses sœurs en France et s'inscrit dans une école d'esthéticienne sans obtenir son certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Sans diplôme, elle occupe un poste de serveuse pendant deux ans dans le secteur de la restauration qui recrute en grande partie une main-d'œuvre féminine et d'origine étrangère (MONCHATRE, 2018). Mariée à un homme qui travaille dans le commerce, elle réalise une « belle transaction immobilière<sup>19</sup> », ce qui lui permet d'arrêter toute activité professionnelle au milieu des années 2000. Après ce retrait du marché du travail, son investissement dans l'espace domestique se conjugue au suivi de formations (DIEU *et al.*, 2010). Au moment de la restauration de sa maison secondaire acquise en Normandie, elle s'inscrit à une première formation de peinture et de décoration. Lorsqu'elle revient en région parisienne où « elle s'ennuie un peu<sup>20</sup> », elle va régulièrement au potager du Roi à Versailles. Cherchant à cultiver ses propres légumes dans sa maison de campagne, elle souhaite intégrer le BPREA une première fois. Malgré la possession de terres cultivables et la réalisation d'une première formation d'une semaine, le responsable juge son niveau scolaire trop faible et lui conseille de s'inscrire dans un autre centre de formation pour obtenir un CAP agricole. Une fois ce diplôme obtenu, elle se présente à nouveau au BPREA, où elle est finalement acceptée par le responsable de la formation qui me dira : « Il ne m'était plus possible de dire non alors qu'elle a rempli toutes les cases que je lui avais demandé de remplir<sup>21</sup>. » En faisant le nécessaire pour entrer dans la formation, elle est parvenue à « contourner » le processus de sélection qui lui était pourtant défavorable. Si les *détachés* pratiquent, comme les *désenchantés*, une culture ornementale de leur jardin et que leur appréhension de l'agriculture biologique s'est essentiellement construite *via* leur intérêt pour l'alimentation, l'accès à la formation constitue moins pour eux un enjeu professionnel qu'un instrument de développement personnel (JULHE, SALAMÉRO, 2021).

## Candidater à la formation : autobiographies professionnelles et récits de vie

Dans un contexte où l'avenir professionnel est souvent incertain, les prétendants au maraîchage biologique sont soumis à des injonctions biographiques visant à mettre en forme leurs parcours professionnels, et à présenter celui en devenir sous l'angle du projet. En effet, les transformations dont l'État social a fait l'objet font de l'autonomie une valeur cardinale, dont la réalisation de soi est l'une des composantes

---

19. Au cours de l'entretien, elle précise : « On a acheté un terrain qu'on a morcelé, on a fait venir un géomètre et on a vendu ces terrains et maintenant il y a trois maisons ». Mufida, 54 ans, demandeuse d'emploi, entretien du 11 avril 2019.

20. Entretien du 11 avril 2019.

21. Robin, responsable de la formation en BPREA, entretien du 23 octobre 2017.

(ZIMMERMAN, 2017). Être entrepreneur de soi (ABDELNOUR, LAMBERT, 2014) a dès lors pour corollaire une injonction continue à se raconter, qui se manifeste à différentes étapes de la formation, et notamment au moment de l'inscription lors de la rédaction des lettres de motivation et des curriculum vitæ. Ce matériau biographique nous a permis d'observer les registres de justification utilisés au moment où les frontières professionnelles ne sont pas définitivement franchies, révélant ainsi le travail de mise en cohérence biographique *en train de se faire* (PASQUALI, 2014). Ces autobiographies professionnelles, que représentent les CV et les lettres de motivation, doivent être rapportées aux caractéristiques sociales de leurs auteurs et aux conditions dans lesquelles elles ont été produites, ce qui revient à les étudier comme des procédés de légitimation. Ainsi, les lettres de motivation dévoilent des stratégies de présentation comparables, tout en prenant appui sur un canevas qui vise à inscrire les pratiques dans des logiques de compétences (WILLEMEZ, 2014). Elles mentionnent notamment « la passion » pour la nature comme ressort des aspirations vers l'agriculture. À l'instar de ce que l'on peut observer pour les prétendants au métier de footballeur (BERTRAND, 2009), l'usage de ce registre témoigne d'une porosité entre la sphère professionnelle et celle relevant du loisir, et d'une vision de la campagne entendue comme « cadre d'un style de vie non prédateur et non destructeur, affranchi des modes de consommations urbaines, respectueux des rythmes et des équilibres naturels » (CHAMBOREDON, 1980, p. 119). Il n'est dès lors pas étonnant que la probabilité de tenir un discours mobilisant un tel registre soit inversement proportionnelle à la proximité sociale aux mondes agricoles. En effet, Vanessa, fille d'agriculteurs, mentionne quant à elle l'« aspiration à retrouver une identité » tandis que pour d'autres ce sont les grands-parents ou encore l'expérience des potagers familiaux qui ont contribué à transmettre le « goût » de la terre. Il n'en reste pas moins que l'entrée en agriculture est souvent présentée comme un projet « mûrement réfléchi » qui implique une coupure avec le passé ou au contraire de renouer avec lui. Bien que leurs projets d'installation semblent encore flous, ils convergent vers un même modèle alternatif marqué par un foncier de petite taille (microferme), une dimension écologique importante (permaculture<sup>22</sup>, agroécologie et agriculture écoresponsable) et une commercialisation en circuits courts, sur les marchés et/ou *via* les associations pour le maintien d'une agriculture paysanne (Amap).

Mais au-delà de grands invariants qui structurent les écrits de ces prétendants aux métiers agricoles, se dégagent trois postures qui recourent les profils que nous avons identifiés. Pour les *déclassés*, l'entrée en agriculture est présentée comme un acte politique et parfois même spirituel, qui dépasse largement le seul cadre professionnel comme le révèlent les procédés de montée en généralité ou la référence à des grands concepts :

« On nous exhorte très jeunes à savoir ce que l'on veut faire de notre vie, en la restreignant au métier. Mais depuis quelques années, je me demande plutôt ce que

---

22. La permaculture est un système agricole alternatif qui entend être plus respectueux de la biodiversité et de l'humain que l'agriculture conventionnelle en reproduisant le fonctionnement des écosystèmes naturels.

j'ai envie de faire de mon passage sur terre. La puissance silencieuse du végétal me semble désormais être l'un des fondements de l'avenir de nos sociétés. Je me suis donc mis à lire et apprendre en autodidacte la botanique, la biologie et le jardinage, mais il me faut dorénavant aller plus loin. Le monde a besoin d'agriculture vivrière, et vous aurez compris que je conçois mon intérêt pour le BPREA comme un acte politique. »

(Lettre de motivation de Benjamin, 27 ans, autoentrepreneur dans l'audiovisuel, demandeur d'emploi)

Dès lors, il s'agit pour ces stagiaires de convertir les savoirs pratiques et agronomiques qu'ils ont accumulés de façon autodidacte, dans un projet qui est avant tout un projet de vie. L'affichage d'une forte détermination, d'un engagement ferme, est un gage de leur investissement à venir vis-à-vis du responsable de la formation.

Pour les *désenchantés*, alors même qu'ils s'éloignent d'univers professionnels qui n'ont « plus de sens » pour eux, parler de « reconversion » permet de tracer des continuités par la mobilisation de compétences acquises au cours de leurs parcours antérieurs. Si l'intérêt pour l'agriculture s'inscrit dans un engagement en faveur d'une meilleure alimentation ou des enjeux environnementaux, il se justifie également par les opportunités économiques et commerciales offertes par l'augmentation de la demande en fruits et légumes de proximité et issus de l'agriculture biologique :

« Cette reconversion, liée en premier lieu à mes convictions quant à l'importance primordiale de développer et de rendre accessible une alimentation saine obtenue dans des conditions préservant l'environnement, me permettra aussi de créer mon emploi dans une zone urbaine. [...] Dans l'objectif de créer une exploitation, ou d'en reprendre une si l'occasion se présente, j'ai besoin d'acquérir des compétences, théoriques et pratiques, à la fois en gestion d'une exploitation agricole et en maraîchage bio. La formation BPREA orientation maraîchage biologique me semble tout à fait répondre à mon besoin. Par ailleurs titulaire d'un diplôme de niveau 1, j'aborde sereinement la reprise d'études. »

(Lettre de motivation de Stéphanie, 36 ans, vétérinaire, salariée en congé individuel de formation)

En outre, ces stagiaires mobilisent une vision individualiste et utilitariste de la formation continue et du diplôme qui leur « offrira la légitimité indispensable auprès des professionnels de ce secteur d'activité » comme l'indique Marine, qui souhaite quitter son poste de responsable communication au sein d'un média agricole.

Les *détachés* ont, quant à eux, davantage tendance à évoquer les rencontres et les conditions concrètes qui faciliteraient leur suivi de la formation, pour expliquer leur volonté de passer les frontières professionnelles :

« Cette expérience (en tant que salarié dans un commerce de produits agroalimentaires) m'a donné l'occasion de côtoyer plusieurs maraîchers de ma région, dont certains m'en ont parlé avec enthousiasme mais ne m'en ont pas caché les difficultés et les aléas. Ces personnes figurent parmi celles que j'ai le plus de plaisir à voir dans mon magasin. J'ai conscience de la difficulté et des contraintes nombreuses



de leur métier, mais il se dégage d'eux une telle détermination et une telle fierté de leur profession et de leur mode de vie très ancré qu'il m'attire beaucoup. Ces échanges m'ont fait comprendre la dureté physique, la dépendance aux conditions climatiques, les difficultés financières de telles entreprises, les risques auxquels elles sont confrontées et l'engagement qu'elles requièrent. [...] C'est une démarche que je fais avec le soutien de ma compagne et de nos filles. »

(Lettre de motivation de Yann, 48 ans, employé de magasin bio, salarié en congé individuel de formation)

Ils n'hésitent pas non plus à mentionner leurs doutes possibles et les nombreuses difficultés qu'il leur faudra dépasser pour mener à bien leur entrée en agriculture. En outre, contrairement aux *désenchantés*, pour qui le franchissement des frontières professionnelles semble dépendre de leurs seules motivations et compétences, il est plutôt question ici de plaisir et de fierté retrouvée.

## Se projeter dans un univers professionnel marginal

L'observation de modules de formation et la réalisation d'entretiens avec les stagiaires révèlent les injonctions contradictoires auxquelles ils sont confrontés. Soumis à une forte incertitude, ils doivent élaborer un projet, que le discours institutionnel qualifie de « viable », dans un univers professionnel marginal. L'appréhension de la marginalité a des effets contrastés selon les trois profils de stagiaires identifiés : cela les amène à revisiter leurs aspirations professionnelles ou au contraire à les confirmer.

### L'hétérogénéité du groupe comme source d'incertitude

La période de la formation constitue pour l'ensemble des membres de la classe que nous observons une période de doute. Cette incertitude semble d'abord être le fruit des contraintes conjoncturelles qui pèsent sur le centre de formation : en effet, remporter un marché public lancé par la Région, et donc le financement qui en découle, de même que se voir attribuer des places en CIF, est devenu très incertain<sup>23</sup>, ce qui peut conduire à des réaménagements d'emploi du temps et des réorganisations de dernière minute. Mais elle est également entretenue par les formateurs, qui voient là l'occasion de disposer de petites marges de manœuvre lors des convocations ou des discussions informelles qui visent à saisir l'état d'esprit des stagiaires lorsqu'une baisse de motivation ou l'expression d'une défiance est constatée. Le pouvoir de sanction reste cependant relativement limité puisque le taux de réussite au diplôme est très élevé<sup>24</sup>. Dans les faits, l'incertitude est surtout produite par l'hétérogénéité entre les membres

23. Le responsable dira d'ailleurs que « c'est la loterie tous les ans » (carnet de terrain du 23 octobre 2017).

24. Pour la promotion 2017-2018, seules deux personnes sur trente n'ont pas eu leur diplôme, dont l'une pour cause d'abandon.

du groupe, dont les parcours professionnels et les niveaux de diplôme sont, comme on l'a vu, très disparates. Ces derniers vont du niveau CAP au niveau bac +5, de sorte que les hiérarchies scolaires se reproduisent, non pas entre les filières comme c'est le cas dans la formation initiale, mais au sein même de chaque classe, les rendant ainsi encore plus explicites. Sans aller jusqu'à être totalement renversées (GRIGNON, 1971 ; PALHETA, 2010), ces hiérarchies sont tout de même modifiées du fait de la diversité des enseignements avec des matières aussi variées que la comptabilité, l'agronomie, la biologie, la production et les travaux pratiques. Ainsi, la dimension physique de la pratique du métier de maraîcher est une source d'inquiétude chez les stagiaires les plus âgés et chez ceux qui ont occupé des positions professionnelles mobilisant peu leur corps. Les problèmes de dos d'Irène « la font flipper<sup>25</sup> » ; elle a même perdu dix kilos avant d'intégrer la formation pour « éviter de galérer ». Cette hétérogénéité tend à rendre difficilement objectivables les classements internes et donc illisibles les stratégies que doivent adopter les stagiaires pour obtenir leur diplôme. Elle engendre chez ceux qui croient à la valeur du diplôme une incertitude jugée « violente » à laquelle ils ne sont pas habitués, plus particulièrement pour les plus dotés scolairement, telle Marine qui garde son ancien cadre professionnel comme espace de référence :

« Qu'est-ce que je donnerais comme image dans mon boulot (responsable communication d'un grand groupe de la presse agricole) si je n'arrivais pas à avoir mon BPREA ? Je veux dire que vu mon caractère et mon parcours (master 2 en communication internationale), en venant là, c'est glissant. »

(Marine, 37 ans, responsable communication, salariée en congé individuel de formation, entretien du 4 décembre 2017)

Cette incertitude, générée par la confrontation des stagiaires à de nouvelles matières ou enseignements, produit des effets de distanciation par rapport à la formation (DARMON, 2015) qui se manifestent de façon différenciée selon le type de trajectoire à laquelle nous les avons associés. Pour les moins dotés scolairement, qui peuvent être accusés de mettre en retard l'ensemble du groupe (encadré 2), les coûts d'entrée dans de nouvelles matières et cette incertitude se traduisent par un comportement d'*exit*<sup>26</sup> tandis que les *déclassés* ont davantage tendance à se livrer à un « chahut traditionnel » (TESTANIÈRE, 1967). Ceux qui ont occupé les positions scolaires et professionnelles les plus élevées dans la hiérarchie entretiennent quant à eux un rapport plus légitime à l'institution : par exemple, ils surlignent et annotent des ouvrages qui ne sont pourtant pas conseillés par les formateurs et regrettent que d'autres stagiaires s'endorment pendant les modules de formation. Face à ce qu'ils perçoivent comme de l'indiscipline de la part des *déclassés*, ils s'expriment finalement assez peu, sauf lorsqu'ils ne parviennent pas eux-mêmes à suivre. Dans ces cas qui

---

25. Entretien du 4 décembre 2017.

26. Dans l'autre classe, une personne, qui a arrêté la formation en cours d'année, correspond à ce profil. Âgé de 58 ans, cet ancien électricien détenteur d'un CAP souhaitait se former au maraîchage afin de développer une activité de maison d'hôte.

ENCADRÉ 2

**Observation du module de comptabilité du 24 octobre 2017**

Au troisième jour du module de comptabilité sur les six prévus, la lassitude commence à se faire sentir. Si l'organisation de la salle en cercle vise à éviter de donner au dispositif de formation un caractère trop scolaire, les comportements des uns et des autres s'inscrivent spontanément dans ce cadre. Face à son tableau, le formateur dispense son cours et expose les corrections des exercices qui lui permettent d'évaluer le niveau et l'avancée du groupe. On note par ailleurs une division spatiale de la salle de classe, entre les « bons élèves » situés au plus proche du formateur, et les « moins bons » qui sont au fond. Se trouvent parmi ces derniers la plupart des autodidactes, qui n'hésitent pas à se moquer les uns des autres, à envoyer des textos et à bavarder, ainsi que Mufida, parvenue à intégrer la formation en dépit des réticences du responsable. Un camarade s'est d'ailleurs installé à ses côtés pour lui venir en aide. Après un exercice, le formateur fait un rapide tour de table pour s'assurer que les stagiaires parviennent à suivre. Il s'intéresse un moment à Mufida qui ne comprend pas l'exercice, pourtant facile pour les autres apprenants. Après quelques échanges, et alors que le reste du groupe commence à s'impatienter, Mufida quitte la salle en pleurant. Ses difficultés en comptabilité vont persister puisqu'elle ne validera pas cette épreuve, ce qui l'empêchera d'obtenir son diplôme. Quelques minutes plus tard, c'est au tour de Sylvain de se manifester. Bien qu'ayant dirigé une structure associative pendant plusieurs années après avoir obtenu une certification d'ingénieur par la formation continue, il est également mis en difficulté par cette nouvelle matière, qui était gérée par un comptable dans son ancienne activité professionnelle. Il explose et dit à haute voix : « Depuis trois jours, je commence à remettre en cause mon choix. Avant, je gagnais très bien ma vie et je vais mettre ma famille en galère pour une lubie personnelle ! » Quelques jours plus tard, il tentera de repousser l'examen de quelques jours contre l'avis du formateur, sans y parvenir.

restent rares, la défiance vis-à-vis de l'institution est susceptible d'engendrer une remise en cause de ses règles. Ces divergences de comportement entre les membres des trois sous-groupes identifiés peuvent d'ailleurs conduire à l'éclatement de projets collectifs réunissant des stagiaires de plusieurs sous-groupes.

Ces différents modes d'expression de défiance, produits par l'hétérogénéité sociale des stagiaires, accentuent les tensions au sein de la classe et rendent peu efficaces les techniques de régulation des formateurs qui s'accordent pour souligner le caractère particulièrement critique de la classe. Paradoxalement, cette hétérogénéité conduit également à créer une cohésion et une identité commune à un certain nombre de stagiaires, qui se voient de plus en plus comme des « copains ». C'est principalement autour des *déclassés* que cette identité de groupe se forge. Moins sujets à une difficile articulation entre suivi de la formation et vie familiale, ils investissent plus que les autres des activités susceptibles de participer à la construction du groupe. C'est d'ailleurs ainsi que le représentant de classe sera choisi parmi ceux qui n'ont pas d'obligations familiales et qui ne sont pas contraints à un investissement scolaire important. Ainsi, les multiples évènements qui animent la vie de la classe conduisent ses membres les plus jeunes à se

définir comme des « punks » en opposition aux « hippies », jugés plus tranquilles. On retrouve ici les modes de classement à l'œuvre au sein des cultures juvéniles (MAUGER, 1991) qui partagent une marginalité et excluent de fait les plus âgés.

Loin d'être combattues, les marques de défiance vis-à-vis de la formation sont plutôt accompagnées et encadrées par l'institution. En effet, le passage par cette formation en agriculture biologique constitue l'expérience d'une forme de marginalité vis-à-vis des mondes agricoles dominants, expérience qui est cultivée parce que partagée par les formateurs. C'est par exemple le cas de Marc qui, après des études d'horticulture a réussi à s'installer dans la région, dont il n'est pas originaire, profitant de la mésentente entre les agriculteurs locaux. Les difficultés financières rencontrées par son exploitation horticole l'ont rapidement poussé à compléter son revenu par des interventions au sein du BPREA. Il se saisit souvent de l'actualité liée aux enjeux environnementaux pour mieux souligner les frontières qui structurent ce monde professionnel, entre agriculture conventionnelle et agriculture biologique. Au sujet du renouvellement de la licence du glyphosate par les États membres de l'Union européenne, il déclare : « Le lubrifiant est un poste de dépense important pour les agriculteurs conventionnels ! [rires dans la salle]<sup>27</sup> » pour dénoncer la position ambivalente des céréaliers ayant des exploitations très productives. La projection vers cet univers professionnel marginal passe également par l'appréhension des positions économiquement précaires des maraîchers.

## Réaménagement des aspirations professionnelles et implications

Cette marginalité que représente l'installation en agriculture biologique doit toutefois pouvoir être intégrée à un cadre qui, lui, se doit d'être économiquement rentable. Ce cadre est celui du projet que chaque stagiaire rend en fin d'année et qui est le principal support d'évaluation. Dès lors, la question des revenus envisagés révèle le travail d'apprentissage effectué sur les possibles professionnels (ZUNIGO, 2008), apprentissage qui peut s'avérer compliqué pour celles et ceux qui réalisent qu'ils n'auront pas un niveau de vie aussi élevé que celui dont ils disposent actuellement. Ainsi Irène, confrontée aux modèles d'exploitation présentés par les formateurs, s'interroge au cours de la formation sur la viabilité économique de son projet. Première rédactrice graphiste en CDI dans un magazine de jardinage et mère d'une fille de 10 ans, elle est propriétaire d'une maison de campagne en Normandie et loue une maison avec jardin dans une ville de la petite couronne de la banlieue parisienne :

« En Normandie, j'ai 2000 m<sup>2</sup> de terrain ; j'y vais un week-end sur deux même si on va aussi dans le Sud pour avoir du soleil. J'aimerais faire un truc dans ma maison en Normandie en étant présente là-bas deux ou trois jours par semaine pour revenir en région parisienne dans ma famille. Ce qui me fait flipper, c'est qu'en travaillant 70 heures par semaine, tu ne touches même pas un Smic [salaire minimum

---

27. Compte rendu de terrain du 24 octobre 2017.

interprofessionnel de croissance] et donc économiquement tu ne t'en sors pas en travaillant trois jours par semaine. C'est bien beau de rêver mais il faut payer son loyer ! Le problème, c'est qu'on a tous envie de s'engager là-dedans mais on ne veut pas être les dindons de la farce. Avant la formation, je pensais possible de faire autrement. Moi, faire 70 heures par semaine, ne pas voir ma famille et ne pas avoir de salaire pendant trois ans, ce n'est pas mon schéma de vie [...]. J'ai plus de 1 500 euros de frais fixes par mois, je ne peux pas me permettre de gagner que 500 euros par mois. Je ne suis plus toute jeune non plus, j'ai 48 ans. Quand tu es salariée tu as un confort, des vacances, un treizième mois, des chèques cadeaux. Tu ne t'en rends pas compte mais lorsque tu commences à mettre un pied dans le maraîchage, tu te dis, y a pas de mutuelle. »

(Irène, 48 ans, rédactrice graphiste, salariée en congé individuel de formation, entretien du 4 décembre 2017)

Pour les *désenchantés*, l'expérience de la marginalité ainsi que la confrontation à des personnes issues d'autres groupes sociaux renforcent le sentiment d'un long trajet qui s'inscrit pleinement dans un univers de projet valorisant dans le même temps les éléments de personnalité et les qualités d'ouverture d'esprit (BOLTANSKI, CHIAPPELO, 1999). Dans la partie du projet consacrée à leur profil, les *désenchantés* mettent en récit de manière explicite leur parcours en le scindant en un avant et un après leur « reconversion », laquelle est présentée comme une révélation (« Eurêka : je veux devenir paysan<sup>28</sup> »). La formation est ainsi présentée par celles et ceux qui envisagent de s'installer rapidement à son issue comme le moment qui leur a permis de passer du « rêve à la réalité<sup>29</sup> ». Enfin, l'institution offre aux stagiaires dont les niveaux de diplôme sont les plus élevés, et qui souhaitent devenir maraîchers, le moyen de combler partiellement les difficultés économiques auxquelles ils doivent faire face en les recrutant comme formateurs (PARANTHOËN, 2021).

Face au décalage entre leurs aspirations écologiques et le modèle agricole présenté au sein de la formation, les *déclassés* mettent quant à eux en place des stratégies de « pipeautage » au moment d'élaborer leur projet. Ces stratégies peuvent passer par la présentation de business plans factices ou par l'omission d'éléments jugés importants par les formateurs :

« Tout mon projet, depuis le début, s'est construit sur du bluff. Pour monter un dossier et le présenter aux formateurs, je savais comment leur parler. On voit très vite quelle sorte de modèle ils essayent de te vendre. En gros, c'est un truc à 100 000 euros d'investissement en profitant un max des subventions, etc. C'est un truc de businessman et moi, c'est pas mon projet. Moi, je veux un truc de petite taille. Pas besoin de m'embêter à m'agrandir. Moi, ce qui me plaît, c'est la recherche

28. Projet de fin de formation de François-Xavier, fonctionnaire mis en disponibilité, autofinancement, p. 4.

29. Projet de fin de formation de Benoît, employé de magasin de fruits et légumes, salarié en congé individuel de formation, p. 5.

agronomique et donc trouver des choses les plus respectueuses de l'environnement. Je veux dépouiller les méthodes conventionnelles et les transposer à la bio ».

(Arnaud, 26 ans, employé de magasin bio, salarié en congé individuel de formation, entretien du 4 décembre 2017)

Il n'en demeure pas moins qu'ils sont rapidement confrontés aux réalités professionnelles et économiques du métier une fois la formation achevée. Ayant très peu de ressources financières, tout en étant conscients de l'importance de celles-ci pour s'installer, ces stagiaires deviennent pour la plupart ouvriers agricoles au sein d'exploitations en maraîchage biologique de la région. Alors que leur nouveau diplôme leur permet de prétendre à des postes d'encadrement au sein des plus grosses exploitations, la connaissance fine du marché du travail agricole qu'ils ont acquise grâce à la formation les conduit à choisir les exploitations au sein desquelles ils souhaitent travailler, en l'occurrence de petites exploitations. Leur recherche d'autonomie ne passe alors pas encore par l'accès au statut d'indépendant, mais par l'exercice du salariat agricole, appréhendé comme une étape vers l'installation.

Enfin, pour les moins dotés, la marginalité au sein du groupe peut venir précipiter leur départ de la formation ou les contraindre à adopter une position de retrait. Devant parfois s'investir dans les matières générales au cours d'une formation déjà très lourde, certains peuvent ne pas obtenir leur diplôme. C'est le cas de Mufida :

« J'ai vécu la formation un peu bizarrement, je n'ai pas trouvé de copains. Les gens étaient jeunes et cherchaient les crédits, tandis que d'autres, comme moi, n'y avaient pas droit. On m'a dit que si j'arrêtais la formation, je devrais la payer et les formateurs s'intéressaient beaucoup plus aux jeunes. Finalement, j'en suis à ma quatrième reconversion. »

(Mufida, 54 ans, demandeuse d'emploi sans indemnités, entretien du 11 avril 2019)

Recourir à un critère essentialisé (l'argument de l'âge) pour expliquer son échec permet à Mufida d'accepter ce jugement professionnel qui accélère son renoncement au maraîchage biologique. Pour autant, à l'issue de la formation, elle ne présente pas sa trajectoire professionnelle comme accidentée. Empruntant les modalités du récit sur soi véhiculé tout au long de la formation, elle construit une cohérence biographique qui lui permet de valoriser symboliquement son parcours (ASTIER, 2008) malgré son renoncement.



Entrer au cœur d'un centre de formation et de promotion agricole a permis de montrer que le travail d'ajustement entre les aspirations professionnelles et la réalité des métiers visés concerne des publics jeunes peu diplômés, mais également des personnes engagées dans des reconversions professionnelles volontaires et d'amplitude assez grande. Étape importante au sein des mobilités professionnelles vers le maraîchage

biologique et pourtant rarement étudiée, la formation continue ne se résume pas à l'enseignement de compétences académiques ou techniques. Elle concerne également l'élaboration d'un projet professionnel « réalisable ». Cette mise à l'épreuve des candidats au métier de maraîcher en agriculture biologique a lieu au cours de la formation mais aussi en amont. Dans un contexte marqué par une forte demande et l'absence de concurrence, elle se déroule d'abord lors de la sélection des candidats, au cours de laquelle il s'agit d'évaluer leur expérience et leur proximité vis-à-vis des mondes agricoles. Elle s'effectue également tout au long de la formation, au cours de laquelle, bien que placés dans une forte incertitude, les apprenants doivent se projeter dans un univers professionnel marginal.

L'analyse montre que les modalités d'appropriation du dispositif de formation varient selon les trois types de trajectoires socioprofessionnelles identifiées chez les stagiaires. Alors que la formation en BPREA maraîchage biologique est investie par un public qui converge vers un modèle agricole alternatif, les aspirations qu'elle suscite, tout comme la façon dont ces dernières sont présentées et réaménagées, varient selon les parcours scolaires, professionnels et familiaux des stagiaires. Étudier des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique permet ainsi de rendre compte de trajectoires jusque-là peu visibles. Si des travaux ont déjà montré que derrière la figure unificatrice des « néo-ruraux » se cachent des trajectoires socioprofessionnelles variées, l'enquête révèle d'autres parcours moins (re)connus, soit parce qu'ils ne conduisent pas à l'indépendance, soit parce qu'ils se concluent par un échec. Ainsi, les reconversions professionnelles vers le maraîchage biologique ne sont pas uniquement le fait d'anciens cadres qui, étant parvenus à créer leur propre exploitation agricole, disposent d'une visibilité médiatique importante. Elles concernent également de jeunes employés déclassés qui, à l'issue de la formation, trouvent dans les postes d'ouvriers agricoles des positions de reclassement. Sont enfin mis au jour des parcours de renoncement pour lesquels le passage par la formation n'est toutefois pas sans implication puisqu'il contribue à rendre cet échec acceptable.

## BIBLIOGRAPHIE

ABDELNOUR S., LAMBERT A. (2014), « "L'entreprise de soi", un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) », *Genèses*, n° 95, p. 27-48.

ALARCON L. (2008), « "Maintenant, faut presque être ingénieur pour être agriculteur." Choix et usages des formations professionnelles agricoles dans deux familles d'agriculteurs », *Revue d'études en agriculture et environnement*, n° 88, p. 95-118.

ANSALONI M. (2017), « Le marché comme instrument politique. Le désengagement de l'État dans l'usage des pesticides en France », *Sociétés contemporaines*, n° 105, p. 79-102.

ANZALONE G. (2016), « Séparer bonne et mauvaise concurrence : Biocoop et la distribution de produits biologiques », in Castel P., Hénaut L., Marchal E. (dir.), *Faire la concurrence. Retour sur un phénomène social et économique*, Paris, Presses des Mines, p. 157-174.

- ASTIER I. (2008), « Écriture de soi, une injonction réflexive. L'exemple de la Validation des acquis de l'expérience », *Sociologie et sociétés*, vol. 40, n° 2, p. 51-68.
- BARRAL S., PINAUD S. (2017), « Accès à la terre et reproduction de la profession agricole. Influence des circuits d'échange sur la transformation des modes de production », *Revue française de socio-économie*, n° 18, p. 77-99.
- BARRY C. (2022), « Recensement agricole 2020. Signes de qualité ou d'origine. Plus d'une exploitation sur trois engagée dans une démarche qualité », *Primeur*, n° 12, Agreste.
- BERNARD S. (2012), « La promotion interne dans la grande distribution : la fin d'un mythe ? », *Revue française de sociologie*, vol. 53, n° 2, p. 259-291.
- BERTHET T. (2010), « Externalisation et gouvernance territoriale des politiques actives de l'emploi », *Revue française de socio-économie*, n° 6, p. 131-148.
- BERTRAND J. (2009), « Entre passion et incertitude : la socialisation au métier de footballeur professionnel », *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 3, p. 361-378.
- BESSIÈRE C. (2010), *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*, Paris, Raisons d'agir.
- BIDART C. (2006), « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 29-57.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BORDET-GAUDIN R., LOGEAS C., ULRICH A. (2021), « Le niveau de vie des ménages agricoles est plus faible dans les territoires d'élevage », *Insee première*, n° 1876.
- BOURDIEU P. (1978), « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 24, p. 2-22.
- BRUNEAU I. (2006), *La Confédération paysanne. S'engager à « juste distance »*, Thèse de doctorat en science politique, Université Paris X.
- BRUNIER S. (2016), « Des intermédiaires sur mesure : les conseillers et la modernisation agricole (1945-1985) », *Gouvernement & action publique*, vol. 5, n° 3, p. 59-81.
- CAILLAUD P. (2007), « La construction d'un droit de la formation professionnelle des adultes (1959-2004) », in Brucy G., Caillaud P., Quenson E., Tanguy L. (dir.), *Former pour réformer. Retour sur la formation permanente (1945-2004)*, Paris, La Découverte, p. 171-210.
- CHAMBOREDON J.-C. (1980), « Les usages urbains de l'espace rural : du moyen de production au lieu de récréation », *Revue française de sociologie*, vol. 21, n° 1, p. 97-119.
- CHRÉTIEN F. (2014), « Apprendre et se tester avant de s'installer en maraîchage biologique », in Cardona A., Chrétien F., Leroux B., Ripoll F., Thivet D. (dir.), *Dynamiques des agricultures biologiques. Effets de contexte et appropriations*, Versailles, Éditions Quæ, p. 93-116.
- DARMON M. (2015), *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris, La Découverte.
- DENAVE S. (2006), « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 120, p. 85-110.



- DENAVE S. (2015), *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*, Paris, Presses universitaires de France.
- DIEU A.-M., DELHAYE C., CORNET A. (2010), « Les femmes au foyer. Des activités méconnues et peu valorisées en employabilité », *Travail et Emploi*, n° 122, p. 27-38.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (2000), « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, vol. 42, n° 3, p. 411-432.
- GAZO C., MAZENC L. (2020), « La transition agro-écologique dans la mise en pratique des référentiels pédagogiques : le cas de deux BTS agricoles », *Formation emploi*, n° 151, p. 117-135.
- GHAFFARI S., GIFFARD A., GUÉGNARD C., MOYSAN-LOUAZEL A., PODEVIN G. (2008), « Les Fongecif, territoires d'équité ou d'égalité pour la formation continue ? », *Travail et Emploi*, n° 116, p. 57-68.
- GIRAUDEAU M. (2007), « Le travail entrepreneurial, ou l'entrepreneur schumpetérien performé », *Sociologie du travail*, vol. 49, n° 3, p. 330-350.
- GRIGNON C. (1971), *L'ordre des choses. Les fonctions sociales de l'enseignement technique*, Paris, Éditions de Minuit.
- GROSSETÊTE M. (2019), « Quand la distinction se met au vert. Conversion écologique des modes de vie et démarcations sociales », *Revue française de socio-économie*, n° 22, p. 85-105.
- HERVIEU-LÉGER D., HERVIEU B. (2005), *Le retour à la nature : au fond de la forêt, l'État*, La Tour-d'Aigues, Éditions de l'Aube.
- JOURDAIN A. (2014), « Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement », *Sociologies pratiques*, n° 28, p. 21-30.
- JULHE S., SALAMÉRO É. (2021), « Usages de la formation professionnelle continue chez les artistes intermittents du spectacle », *Sociologie*, vol. 12, n° 3, p. 303-320.
- KEYHANI B. (2020), « L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans », *Travail et Emploi*, n° 161, p. 93-118.
- LACROIX B. (2006), *L'utopie communautaire. Histoire sociale d'une révolte*, 2<sup>e</sup> éd., Paris, Presses universitaires de France.
- LAMANTHE A. (2014), « Les restructurations, entre opportunités et contraintes : des cadres, ingénieurs et techniciens en reconversion créent leur entreprise dans le secteur des énergies renouvelables », *Travail et Emploi*, n° 138, p. 69-84.
- LANDOUR J. (2017), « Les Mompreneurs. Entre entreprise économique, identitaire et parentale », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 79-100.
- LARQUIER G. (DE), MARCHAL E. (2008), « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », *Document de travail*, n° 109, CEE.
- LEFRANÇOIS C. (2017), « Les chômeurs âgés face au "vieillissement actif". Une comparaison France-Royaume-Uni », *Formation emploi*, n° 139, p. 15-32.
- LE GROS L. (2020), « La reconversion radicale après une grande école de management : entre rupture et réactivation de dispositions intériorisées », *Formation emploi*, n° 152, p. 119-138.

- LEROUX B. (2013), « Devenir agriculteur biologique. Approche des processus de (re)conversions socioprofessionnelles », *Regards sociologiques*, n° 45-46, p. 233-246.
- MAHÉ M. (2017), « L'enseignement technique agricole : diplômes, insertions et perspectives d'emploi », *Analyse*, n° 109, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Centre d'études et de prospective.
- MAUGER G. (1991), « Hippies, loubards, zoulous : jeunes marginaux de 1968 à aujourd'hui », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 660, p. 60.
- MÉLIVA A., GAUTHIER C. (2018), « Quelle économie pour les formations professionnelles continues à visée écologique ? », *Céreq Études*, n° 14.
- MÉTRAL J.-F., OLR Y P., DAVID M., CHRÉT IEN F., PRÉVOST P., CANCEAN N., FRÈRE N., SIMMONEAUX F. (2016), « Ruptures ou ajustements provoqués entre pratiques agricoles et enseignement de ces pratiques », *Formation emploi*, n° 135, p. 53-74.
- MISSET S., NOÛS C. (2021), « Des mobilités discrètes en milieu populaire. Les trajectoires professionnelles entre arrangements conjugaux et quête de respectabilité », *Genèses*, n° 122, p. 79-106.
- MONCHATRE S. (2018), « Embaucher ou habiliter ? Recrutement et espaces de (non-)qualification dans l'hôtellerie-restauration », *Travail et Emploi*, n° 155-156, p. 93-114.
- MORIN J.-M., MINAUD B. (2015), « L'agriculture biologique dans l'enseignement agricole. Panorama, freins et leviers », *Pour*, n° 227, p. 207-215.
- NÉGRONI C. (2007), *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*, Paris, Armand Colin.
- NICOLAS F. (2017), « L'agriculture biologique : un travail pas comme les autres ? », *Tracés. Revue de sciences humaines*, n° 32, p. 69-90.
- PALHETA U. (2010), « L'apprentissage compagnonnique aujourd'hui entre résistance à la forme scolaire et transmission du "métier" », *Sociétés contemporaines*, n° 77, p. 57-85.
- PARANTHOËN J.-B. (2014), « Déplacement social et entrées en agriculture. Carrières croisées de deux jeunes urbains devenus maraîchers », *Sociétés contemporaines*, n° 96, p. 51-76.
- PARANTHOËN J.-B. (2021), « La formation continue publique en agriculture : mission impossible pour les Centres de formation pour la promotion agricole ? », *Sociologie du travail* [en ligne], vol. 63, n° 4. <https://doi.org/10.4000/sdt.40038>
- PASQUALI P. (2014), *Passer les frontières sociales. Comment les « filières d'élite » entrouvrent leurs portes*, Paris, Fayard.
- PINTO V. (2010), « L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 183, p. 58-71.
- PRUVOST G. (2015), « Chantiers participatifs, autogérés, collectifs : la politisation du moindre geste », *Sociologie du travail*, vol. 57, n° 1, p. 81-103.
- SAMAK M. (2014), *Un engagement par le travail ? Enquête sur les maraîchers biologiques des Alpes-Maritimes*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS.

SAMAK M. (2017), « Le prix du “retour” chez les agriculteurs “néo-ruraux”. Travail en couple et travail invisible des femmes », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 53-78.

TESTANIÈRE J. (1967), « Chahut traditionnel et chahut anémique dans l’enseignement du second degré », *Revue française de sociologie*, vol. 8, numéro spécial, p. 17-33.

WEBER F. (1989), *Le travail à-côté. Étude d’ethnographie ouvrière*, Paris, Éditions de l’EHESS/Inra.

WILLEMEZ L. (2014), « Le dispositif de VAE militante entre rescolarisation et transformations de l’engagement » in Collectif, *Les dispositifs publics en action. Vers une sécurisation des parcours professionnels et personnels*, Paris, Éditions Liaisons/CEE, p. 127-140.

ZIMMERMAN B. (2017), « Postface. Entre valorisation de soi et mise à l’épreuve de soi : les dynamiques paradoxales de l’autonomie », *Formation emploi*, n° 139, p. 91-104.

ZUNIGO X. (2008), « L’apprentissage des possibles professionnels. Logiques et effets sociaux (des missions locales pour l’emploi des jeunes) », *Sociétés contemporaines*, n° 70, p. 115-131.

ZUNIGO X. (2010), « Le deuil des grands métiers. Projet professionnel et renforcement du sens des limites dans les institutions d’insertion », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 184, p. 58-71.

## ANNEXE – GLOSSAIRE

<b>ADEMA</b>	Accès des demandeurs d’emploi aux métiers agricoles
<b>BPREA</b>	Brevet professionnel de responsable d’entreprise agricole
<b>CFPPA</b>	Centre de formation pour la promotion agricole
<b>CIF</b>	Congé individuel de formation
<b>DIF</b>	Droit individuel à la formation
<b>EPLEFPA</b>	Établissement public local d’enseignement et de formation professionnelle agricoles
<b>FONGECIF</b>	Fonds de gestion des congés individuels de formation
<b>OPCA</b>	Organisme paritaire collecteur agréé
<b>OPCO</b>	Opérateur de compétences
<b>PMSMP</b>	Période de mise en situation en milieu professionnel



# L'engagement au travail de petit·es producteur·rices biologiques

(Ré)ajuster les pratiques de *care* au quotidien \*

Agathe Lelièvre \*\*

Cet article interroge les logiques par lesquelles de petit·es producteur·rices biologiques élaborent des organisations alternatives du travail qui contestent les dualismes nature/culture, privé/public, emploi/bénévolat. À partir d'une enquête ethnographique conduite dans deux fermes maraîchère et d'élevage, il montre tout d'abord comment les acteur·rices font preuve dans leur travail d'un engagement politique et moral grâce à des pratiques de *care* envers les humains et les entités animales et végétales. Ensuite, il rend compte de la construction d'« économies de communauté », fondées sur la réciprocité et l'inclusion d'acteur·rices bénévoles, qui tendent à mobiliser davantage les femmes. Au terme de l'analyse, il apparaît que les idéaux défendus dans ces organisations alternatives du travail se trouvent mis à l'épreuve du temps et des nécessités économiques, conduisant les acteur·rices à (re)négocier les frontières des temporalités et des espaces du travail.

Cet article s'inscrit dans le champ des recherches consacrées aux pratiques professionnelles engagées en agriculture, qui revendiquent des manières plus écologiques de produire, de travailler, voire de vivre (DELÉAGE, 2005 ; SAMAK, 2013, 2016 ; PRUVOST, 2013). Il interroge l'engagement au travail de petit·es producteur·rices biologiques en montrant comment ceux et celles-ci élaborent des organisations du travail alternatives au modèle productiviste (DELÉAGE, 2012), qui invitent à questionner plusieurs dualismes : nature/culture, public/privé, emploi/bénévolat. Cet engagement au travail se manifeste par des pratiques de *care* entre humains, mais aussi envers

---

\* Cet article est issu des résultats d'une thèse en science politique réalisée à l'Université de Montréal portant sur les pratiques de *woofing* (cf. note 3) en France et au Québec. Je remercie les coordinateur·rices du dossier ainsi que les deux évaluateur·rices anonymes pour leurs précieux conseils en vue de l'amélioration du texte. Je remercie également Annabelle Dias Felix, Juliette Dupont, Fella Hadj Kaddour, Zoé Teinturier et Marion Leboucher pour leurs relectures de la première version de ce texte.

\*\* Centre universitaire rouennais d'études juridiques (CUREJ), Université de Rouen ; agathe.lelievre1@univ-rouen.fr.

les entités animales et végétales. Le *care* englobe « tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre “monde” en sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible » (TRONTO, FISCHER, 1990, p. 40). Surtout mobilisé dans le cadre d'études sur le travail auprès de populations catégorisées comme vulnérables, il permet aussi dans le cas du travail agricole « d'envisager des pratiques techniques et professionnelles fondées sur l'attention aux situations singulières » au sein d'un *care* environnemental (LAUGIER, 2015, p. 133). Ces pratiques de soin qui se manifestent par une attention et une écoute envers les vulnérabilités des autres, de soi ainsi que celles des animaux et des végétaux, se trouvent toutefois mises à l'épreuve du temps et du caractère commercial des fermes, conduisant les acteur·rices à les (ré)ajuster et à déplacer ou replacer les frontières du travail<sup>1</sup>. L'analyse s'appuie sur ce cadre théorique ainsi que sur les outils de la sociologie du travail afin de rendre compte de sa répartition, des interactions en son sein et des expériences vécues pour comprendre la construction au quotidien de ces organisations alternatives, et la manière dont elles perdurent et se recomposent dans le temps.

Mon enquête de terrain s'est intéressée à une microferme maraîchère portée par un couple de néo-ruraux, et une ferme en polyculture-élevage avec un petit troupeau (moins de trente vaches), gérée par un collectif d'acteur·rices issues du milieu agricole (encadré). Dans les deux cas, les acteur·rices revendiquent, dans et par le travail, des modes de production moins polluants, un travail moins aliénant et un mode de vie écologique « radical<sup>2</sup> ». Pour promouvoir ces valeurs et obtenir de l'aide pour leurs travaux agricoles, ils et elles accueillent des bénévoles *via* le réseau associatif *World Wide Opportunities on Organic Farms* (WWOOF)<sup>3</sup>. Le travail bénévole a constitué non seulement l'une des dimensions des organisations du travail que j'ai étudiées, mais aussi la porte d'entrée méthodologique à l'immersion ethnographique (SCHATZ, 2009). J'adhère en effet au réseau en 2019, puis me propose comme bénévole auprès de plusieurs « hôtes » et « hôtesse » de fermes biologiques, en mettant en avant un intérêt personnel pour cette agriculture d'une part, et en présentant l'objectif académique de documentation des organisations du travail d'autre part. Dans les deux cas, les hôte·sse des fermes acceptent ma venue, m'ouvrant les portes de leur exploitation et de leur habitation lors de mon séjour dans la microferme maraîchère. J'endosse le rôle de bénévole au cours des deux mois d'observation et participe aux activités agricoles à raison de cinq à huit heures par jour, en aménageant des temps pour les entretiens et la prise de notes d'observation. Les carnets de terrain consignent tous les éléments

---

1. Selon une définition féministe matérialiste, le travail est ici envisagé comme « production du vivre » (HIRATA *et al.*, 2004), indépendamment de son caractère rémunéré (SIMONET, 2018).

2. Il se caractérise par « une alimentation biologique, un habitat partiellement ou totalement écoconstruit, une défense de l'ancrage local et des circuits courts de distribution (en opposition à l'“économie verte” pratiquée par les grands groupes), et des pratiques d'éducation et de médecine alternatives » (PRUVOST, 2013, p. 37).

3. Le réseau associatif WWOOF met en relation grâce à une plateforme internet des bénévoles (woofeur·euses) et des agriculteur·rices biologiques (hôtes et hôtesse) afin de planifier des séjours dans leurs fermes où les bénévoles sont logé·es et nourri·es, en échange de leur participation aux activités. Une association française (WWOOF France), membre de ce réseau international, voit le jour en 2007.

relatifs au travail à la ferme et à la maison (organisation, tâches, répartition, interactions, temporalités, agencement des espaces). Ensuite, les entretiens semi-directifs avec les hôte·sses (n = 6) ont permis de recueillir les significations données au travail, de même que leur rapport à l'engagement. Enfin, un inventaire recense les fermes membres du réseau WWOOF dans la région à l'étude (n = 124) ainsi que certaines de leurs caractéristiques (nombre de bénévoles accueilli·es, mode d'hébergement, temps de séjour minimum, etc.).

Dans une première partie, j'étudie comment les acteur·rices s'investissent dans des pratiques de travail leur permettant de se réclamer d'une « production engagée » (RODET, 2019) et d'attachements avec les « produits » du travail. Puis, dans une seconde partie, je m'intéresse aux organisations alternatives mises en place par celles et ceux qui produisent le travail. Libérant du temps et de l'espace pour le déploiement de pratiques de *care*, elles semblent toutefois perpétuer des inégalités de genre dans la répartition du travail productif et reproductif.

#### ENCADRÉ

### Trajectoires des fermes Graines d'espoir et Champs-Pâître

Auréli<sup>1</sup> et Sylvain sont en activité depuis deux ans dans leur microferme<sup>2</sup> Graines d'espoir (dite les *Graines*). Aucun·e des deux n'est issu·e du milieu agricole, et il et elle se sont reconverti·es après qu'Auréli a été kinésithérapeute pendant une dizaine d'années, tandis que Sylvain a exercé entre autres comme charcutier et vendeur dans un supermarché biologique. Très engagé·es pour l'écologie et « la bio », le couple souhaite « devenir acteur<sup>3</sup> » et promouvoir par son travail le soin aux terres et une alimentation saine. Après avoir quitté précipitamment une formation privée en permaculture estimée insatisfaisante, il et elle entreprennent un séjour de six mois en *woofing* afin d'apprendre les rudiments du métier, puis s'installent dans leur microferme en maraîchage diversifié. Le couple réside dans une maison attenante aux terres cultivées avec Henri, leur petit garçon de 4 ans. Les woofeur·euses et les stagiaires sont accueilli·es dans la maison familiale et partagent leur quotidien.

Julie, Cédric et Jean-Luc, ami·es de longue date, se sont associé·es il y a trois ans pour créer la ferme en bovins-lait des Champs-Pâître (dite les *Champs*). Les parents de Julie ont une ferme laitière tandis que le père de Cédric était éleveur de volaille, selon un modèle industriel dans les deux cas. Cédric et Julie sont en couple depuis plus de quinze ans et ont deux enfants. Jean-Luc n'est pas fils d'agriculteur mais son père entretenait une terre agricole en parallèle de sa profession d'assureur. Il est en couple avec Nathalie, qui vient régulièrement donner un coup de main à la ferme. Après avoir exercé dans le secteur bancaire et syndical agricole (Cédric), dans la logistique et le transport du lait en

1. Le lieu de la recherche, les noms des participant·es et des fermes ont été modifiés afin de préserver leur anonymat.

2. Les microfermes biologiques et commerciales se caractérisent par une surface cultivée par actif inférieure aux recommandations d'installation, une diversité de productions et une commercialisation en circuit court (MOREL, LÉGER, 2017).

3. Entretien avec Sylvain, 19 mars 2019.

circuit long (Jean-Luc) et dans la recherche agronomique (Julie), les trois ami·es décident de s'installer ensemble en 2016 et fondent les Champs. Le collectif de travail se compose également d'une salariée, Iris, qui a rejoint l'équipe à la suite de son séjour en *woofing*. Les quatre membres de l'équipe résident dans une commune avoisinante tandis que les woofeur·euses et les stagiaires sont hébergé·es dans une chambre ou une caravane au sein du corps de ferme.

**TABLEAU – Caractéristiques des fermes en avril 2019**

	<b>Graines d'espoir</b>	<b>Champs-Paître</b>
Date d'installation	Mars 2017	Juin 2016
Structure juridique	Entreprise micro-bénéfice agricole (dit micro-BA)	Groupeement agricole d'exploitation en commun (Gaec)
Rapport aux terres	Achat de bâti avec 1,350 ha	Location du bâti et de 67 ha de surface agricole utile (SAU) à une société commerciale immobilière (SCI) citoyenne
Main-d'œuvre	2 salarié·es à temps plein sans le statut d'agriculteur Des stagiaires ou des woofeur·euses environ neuf mois par an	3 associé·es du Gaec à temps plein dont un qui a le statut d'agriculteur Une salariée à temps plein Des stagiaires et des woofeur·euses quasiment toute l'année
Activités	Semis, culture sous serres et culture plein champ de légumes diversifiés, verger, transformation (confiture et sauce tomate)	Culture de céréales, élevage de vaches et de cochons, transformation du lait (petit-suisse, riz au lait, crème, beurre, fromage frais et affiné ainsi que <i>gwell</i> et lait ribot, deux spécialités bretonnes)
Vente	Vente directe à la ferme, fournisseur de boutiques bio en ligne, vente dans un supermarché biologique	Vente directe à la ferme, marché, paniers au sein d'une association de producteur·rices, épicerie-café biologique

## Les « productions engagées » à l'épreuve des normes institutionnelles et marchandes

Au-delà de la référence à l'agriculture biologique qui renvoie à un ensemble hétérogène de pratiques qui ne sont pas nécessairement opposées au système agricole capitaliste conventionnel (BAQUÉ, 2012), les hôte·sses des deux fermes à l'étude se sont défini·es comme « paysan·nes ». Ils et elles défendent dans leurs modes de production une agriculture plus autonome, qui vise entre autres à lutter contre la disparition des fermes et des actifs agricoles<sup>4</sup>, tout en assurant la maîtrise des outils par l'humain sur de petites surfaces de production. Dans cette partie, j'analyse comment les acteur·rices investissent ces idéaux dans leurs pratiques de travail tout en les ajustant aux contraintes économiques.

4. Selon l'enquête *Emploi* de l'Institut national de la statistique et des études économiques (CHARDON *et al.*, 2020), il n'y a plus que 400 000 agriculteur·rices exploitant·es en 2019, tandis qu'ils et elles étaient 1,6 million en 1982.



## La défense de valeurs militantes contre le « tout économique »

Tout d'abord, les acteur·rices témoignent de leur volonté de conserver leur autonomie en étant maître·sses de tout le circuit de production, et en effectuant eux et elles-mêmes les tâches de comptabilité et de réparation des installations. Ce faisant, ils et elles réduisent leur dépendance matérielle envers les services privés extérieurs, mais aussi immatérielle envers « le système en général » de l'agro-industrie et du conseil agricole (DELÉAGE, 2005, p. 68). De plus, les logiques d'accumulation ou d'expansion, incarnées par les structures d'encadrement agricole telles que les chambres d'agriculture et les services de comptabilité entrent en conflit avec les idéaux des producteur·rices, les conduisant à réaffirmer ces derniers.

Aux Champs-Paître, la situation économique est stable et les quatre membres du collectif – les trois associé·es et Iris, l'ancienne bénévole devenue salariée (encadré) – se versent un salaire d'environ 1 300 euros par mois. Lors de son installation, l'équipe sollicite plusieurs aides associatives et institutionnelles : elle fait l'expérience d'un « stage paysan créatif » mis en place par la Coopérative d'installation en agriculture paysanne (Ciap), suit les conseils d'un groupe d'appui local pour l'aiguiller dans les décisions stratégiques, et souscrit à une aide payante de la chambre d'agriculture afin de garantir ses chances de bénéficier d'une subvention de l'Union européenne. Au bout de trois ans, l'entreprise a déjà atteint les objectifs économiques initialement fixés à cinq ans, et ce succès pourrait entraîner un agrandissement, d'autant plus que plusieurs produits sont souvent en rupture de stock. Les parents de Julie, l'une des quatre membres du collectif, dont la ferme laitière conventionnelle en circuit long jouxte l'exploitation, voient leur proche départ à la retraite et la vente de leurs terres aux *Champs* comme une « opportunité d'affaires », permettant un agrandissement à même de garantir le niveau des stocks. Cédric, le mari de Julie, me lance à ce sujet : « Tu vois, ça c'est l'ancienne logique<sup>5</sup>. » En effet, si les trois associé·es comptent bien acheter ces terres, ils et elle souhaitent néanmoins se séparer de deux hectares situés dans une proche commune pour permettre une nouvelle installation, en accord avec leur engagement syndical auprès de la Confédération paysanne<sup>6</sup>. De plus, ils et elle amènent la comptable qui les suit à adapter son accompagnement. Elle augmente par exemple ses tarifs en raison des nombreuses factures à traiter, notamment d'achat de matériel et d'outils dans la mesure où l'équipe réalise la plupart de ses travaux de réparation et d'entretien. Elle leur confie que dans leur cas elle doit « réfléchir différemment<sup>7</sup> », y compris lors de la rédaction d'un contrat en vue de la possible association d'Iris, l'ancienne bénévole, au Gaec : les trois associé·es souhaitent baisser le montant de l'apport personnel requis afin de privilégier l'entrée d'Iris dans l'entreprise en tant qu'associée au détriment de leur seul intérêt économique.

5. Carnet de terrain, 12 avril 2019.

6. La charte de la Confédération paysanne énonce en effet dans ses principes : « répartir les volumes de production afin de permettre au plus grand nombre d'accéder au métier et d'en vivre ». Source : [https://www.confederationpaysanne.fr/mc\\_nos\\_positions.php?mc=5](https://www.confederationpaysanne.fr/mc_nos_positions.php?mc=5), consulté le 14 septembre 2023.

7. Carnet de terrain, 8 avril 2019.

Du côté de la ferme des Graines d'espoir, lorsqu'il et elle réfléchissent à leur installation, Aurélie et Sylvain souhaitent s'orienter vers la permaculture<sup>8</sup>, mais constatent au cours d'une formation privée que ce mode de production est trop peu rémunérateur. Il et elle se réorientent vers l'agroécologie<sup>9</sup>, pour garantir la faisabilité de leur projet, tout en ne bénéficiant d'aucune aide à l'installation, ne souhaitant pas se trouver « pieds et mains liés » envers l'État, comme le dit Aurélie<sup>10</sup>. Pour des raisons économiques, Sylvain continue de travailler à l'extérieur quelques mois tandis qu'Aurélie est à temps plein sur la ferme. Au moment de mon passage, cela fait six mois que Sylvain a rejoint la ferme à temps plein et que le couple se verse un salaire d'un peu moins de 1 000 euros par mois chacun. Toute la comptabilité est réalisée par leurs soins car Sylvain, méfiant, estime qu'un comptable voudra nécessairement « les pousser à investir<sup>11</sup> ». Cette attitude distanciée ou critique envers les conseils des services de comptabilité témoigne dans les deux cas d'un *autre* rapport à la productivité, rapport dans lequel les considérations éthiques telles que rendre possibles l'installation d'agriculteur-rices et la conservation d'une petite surface de production priment sur les objectifs économiques.

Les acteur-rices cherchent également à garder le contrôle sur tout le cycle de production et à valoriser chaque entité végétale et animale qui le compose. Aux *Graines*, les poules pondeuses sont par exemple nourries aux légumes abîmés non commercialisables. S'agissant de l'écoulement de la production, la priorité est donnée à la vente directe à la ferme pour éviter de vendre aux supermarchés avec des prix de gros, ce qui constituerait la meilleure recette pour « ne pas gagner sa vie<sup>12</sup> » selon Sylvain. Aux *Champs*, ce principe de circularité régit le système mis en place : la culture de céréales nourrit les vaches, qui produisent le lait, utile entre autres à la transformation en produits laitiers ; les déchets de lait caillé (que l'équipe préfère appeler « sous-produits ») nourrissent les cochons, qui donnent de la viande. La commercialisation se fait également par la vente directe lors des marchés ou à la ferme, de même qu'au sein d'une association de producteur-rices et d'une épicerie-café SCIC (société coopérative d'intérêt collectif) rassemblant producteur-rices, salarié-es et consommateur-rices pour laquelle ils et elles sont bénévoles un après-midi par semaine. La vente en grande et moyenne surface (GMS) aurait été, d'après Jean-Luc, la « solution de facilité » par rapport à ces modes de commercialisation coûteux en temps et en énergie, mais « ça

---

8. La permaculture se définit comme « une approche holiste permettant à des individus ou des communautés de repenser la relation des sociétés à leurs environnements » et « appelle à la création d'écosystèmes habités afin d'optimiser l'autonomie et de garantir une qualité de vie » (WASER, STOESEL, 2017, p. 166).

9. L'agriculture agroécologique vise à cultiver des « agroécosystèmes équilibrés de façon optimale [...] où l'on cherche à atteindre un équilibre optimal entre plusieurs dimensions telles que la productivité, les revenus, l'accès aux marchés, la variété et la qualité des produits ; la durabilité écologique et la conservation de la biodiversité ; la santé sociale, la qualité de vie et le respect des droits de l'homme » (LACEY, 2015, p. 29).

10. Entretien avec Aurélie, 21 mars 2019.

11. Carnet de terrain, 20 mars 2019.

12. Carnet de terrain, 19 mars 2019.

ne correspond pas à leur vision<sup>13</sup> », en ne permettant pas de rémunérer correctement les producteur-rices ni d'avoir un contact direct avec la clientèle.

En refusant un fonctionnement selon certaines logiques qui pourraient leur épargner du temps ou de l'argent, les acteur-rices affirment leur souhait d'être autonomes, de le rester, et de défendre cette autonomie au sein de la profession.

### Les coûts de la lutte pour la préservation du vivant

L'engagement au travail des acteur-rices se manifeste également par leur rapport au vivant : ils et elles en défendent la préservation, à la fois dans le temps et dans sa diversité. Ils et elles résistent par leur travail à l'uniformisation des types de végétaux cultivés et d'animaux élevés qu'a induite le productivisme agricole (DELÉAGE, 2005). Aurélie et Sylvain revendiquent ainsi l'usage de semences paysannes dans leurs cultures, entendant par là lutter contre la privatisation du vivant et la disparition de variétés. Les semences hybrides sont apparues au début du XX<sup>e</sup> siècle et résultent du croisement de plusieurs variétés aux propriétés avantageuses pour les cultures, mais qui empêche la reproduction des graines. Selon l'agronome Bertrand HERVIEU (2004, p. 1), « ce processus d'amélioration des plantes a instauré et diffusé dans le corps social une culture scientifique marquée par une sorte de distanciation, d'éloignement et même de rupture vis-à-vis de la nature », qui conduit de plus à une dépendance structurelle des agriculteur-rices aux laboratoires producteurs de semences. L'utilisation des semences paysannes qu'Aurélie et Sylvain achètent leur donne néanmoins du fil à retordre puisqu'elles ont tendance à générer des légumes aux caractéristiques esthétiques moins vendeuses, tels que des choux-fleurs marron ou des concombres courbés. Ces difficultés de commercialisation sont perçues comme des iniquités par le couple, qui regrette le fait que les client-es n'aient pas idée du travail que représente l'usage de semences paysannes :

« À table nous discutons des semences paysannes, après qu'Aurélie a constaté qu'un maraîcher biologique d'une proche commune utilisait des semences hybrides. Ça agace Sylvain qui se plaint du peu de reconnaissance de la clientèle de leur travail : "C'est comme si tu travaillais dans un bureau comme un fou et que ton collègue à côté se la coulait douce et que la reconnaissance était la même." »

(Carnet de terrain, 22 mars 2019)

Le couple déplore l'inégalité entre celles et ceux qui « jouent le jeu » de l'agro-écologie en utilisant des semences paysannes et paient le prix de leur engagement, et les autres qui choisiraient la voie de la facilité.

Aux *Champs*, la préservation de la richesse du vivant se manifeste par le choix de races anciennes et locales pour l'élevage : des vaches Bretonnes Pie Noir et des cochons Porcs blancs de l'Ouest. Dans les années 1960, le développement des systèmes

---

13. Carnet de terrain, 6 avril 2019.

industriels et intensifs affecte également le travail des éleveur·euses et cette rationalisation économique conduit à une diminution drastique du nombre de races d'animaux (PORCHER, 2002). Avec sa moyenne de vingt-cinq litres de lait par jour, la vache Holstein devient la norme dans les élevages laitiers. Ne produisant que douze litres journaliers, la Bretonne Pie Noir, une vache plus petite et réputée caractéristique, a ainsi failli disparaître dans les années 1970. C'est grâce à l'action d'un plan de sauvegarde mis en place en 1976 par des éleveur·euses regroupé·es au sein de l'Union Bretonne Pie Noir que la population est passée de 311 vaches en 1976, à 2 500 en 2016 et que sa survie est pour le moment assurée. Les *Champs* sont membres de l'Union et leur troupeau participe à la préservation de la race. La production de lait est donc moins abondante qu'avec la Holstein, mais la Bretonne Pie Noir présente l'avantage de requérir moins de soins vétérinaires et peu d'assistance pour le vêlage. Le collectif des *Champs* fait également partie d'un groupe d'éleveur·euses engagé pour la préservation des cochons Porcs blancs de l'Ouest, dont la survie n'est pas encore certaine. Les acteur·rices limitent ainsi leur production en travaillant avec ces races anciennes et locales, affirmant une fois de plus que l'efficacité et la rentabilité ne sont pas leurs objectifs prioritaires. Le soin aux terres est également assuré grâce à l'achat de la ferme des *Champs* par une société civile immobilière (SCI) citoyenne, réalisé avec l'aide de l'association Terres de Liens<sup>14</sup>. La SCI loue la ferme aux trois associé·es selon un bail emphytéotique, transmissible uniquement à condition d'une reprise des terres en agriculture biologique.

Faire attention jour après jour à ces enjeux environnementaux et politiques peut générer une usure professionnelle chez ces acteur·rices, qui regrettent par moments le peu de reconnaissance de leur engagement. Sylvain déplore par exemple, lors d'un repas dominical avec des ami·es, l'indifférence des citoyen·nes vis-à-vis de l'environnement et fait part de son impression de « pelleter le désert tout seul<sup>15</sup> ». Tout comme la commercialisation des légumes non calibrés est plus difficile, des rythmes plus souples peuvent contrevenir aux standards du marché. Par exemple, l'équipe des *Champs* aimerait suivre un rythme moins soutenu avec une seule période de vêlage par an au lieu de deux, ce qui engendrerait une réduction de la production de lait en hiver. Malheureusement, « ça les gens ne sont pas prêts à l'accepter », me dit Julie. Plus tard dans la journée, en déclarant : « On fait du veau rose et du jambon gris et c'est très bien<sup>16</sup> », elle s'élève contre la norme qui veut que la viande des veaux soit blanche, ce qui nécessite de les anémier en les carençant en fer, et celle du jambon rose, qui implique de le colorer par du sel nitrité. La comparaison avec les pratiques des collègues peut également amener à remettre en question le respect de cycles plus naturels. Ainsi, après s'être aperçu qu'un collègue distribuait des radis en mars à ses client·es, Sylvain propose à Aurélie d'en planter plus tôt dans les serres la saison prochaine, ce

14. Fondée en 2003, l'association Terres de Liens favorise l'accès de nouveaux·elles paysan·nes aux terres agricoles, afin de préserver ces dernières et de développer l'agriculture biologique et paysanne.

15. Carnet de terrain, 24 mars 2019.

16. Carnet de terrain, 17 avril 2019.

qu'elle refuse, considérant que les radis arrivent avec le printemps. Elle me confie : « C'est vrai qu'avec les serres, on peut vite être tenté-es de tricher<sup>17</sup> » et d'avancer la saison grâce aux quelques degrés supplémentaires des cultures couvertes. L'emploi du terme « tricher » atteste d'un rapport moral au respect des rythmes « naturels », qui, dans ce cas, est non négociable pour elle.

En somme, se vouloir allié-es du vivant dans les deux entreprises amène son lot d'épreuves pour les acteur-rices, au cours desquelles leur engagement peut s'adapter de manière pragmatique, ou bien se voir réaffirmé selon une posture morale.

### **La collaboration « avec » les animaux et les végétaux**

Les producteur-rices se lient avec les entités végétales et animales dans le cadre de leurs pratiques de travail et semblent même « collaborer » avec elles. Un champ de recherche fécond en sciences sociales considère ces entités comme des sujets de recherche (HOUDART, THIÉRY, 2011) pour rendre compte des modes d'engagement qui les unissent aux humains (RÉMY, 2016), notamment au cours des interactions propres au travail d'élevage (PORCHER, 2002 ; OLLIVIER, VAN TILBEURGH, 2019). Dans les cas à l'étude, il apparaît que les acteur-rices travaillent en effet *avec* les entités végétales et animales en formant des attachements qui vont de l'attention à l'autre à la reconnaissance des subjectivités. Ce soin aux cultures et aux animaux se manifeste par des relations particularistes au cours desquelles les vulnérabilités sont reconnues (LAUGIER, 2015).

Tout d'abord, le choix de cultiver sur une petite surface présente l'avantage de pouvoir observer au quotidien les végétaux et les animaux, autant par souci de leur bien-être que de préservation des productions. Cette attention au vivant est une constante du travail des producteur-rices, comme cette fois où Julie prend le temps de nous montrer les différents types de légumes qui peuplent le champ des génisses<sup>18</sup>. La traite des vaches est aussi un moment privilégié pour observer la santé de chaque bête. Lors du nettoyage de leurs pis, nous remarquons lorsqu'ils sont abîmés et appliquons le cas échéant de la graisse à traire afin de les hydrater. Pour cette raison, l'équipe ne souhaite pas investir dans un robot-traite car, s'il présente l'avantage d'un gain de temps, il distendrait leur rapport direct avec l'animal, qui seul permet ce type de soin quotidien. Aux champs, Aurélie et Sylvain se soucient quotidiennement de la bonne santé des cultures en vérifiant qu'elles n'aient ni trop chaud ni trop froid. Ces tâches d'observations, dont ni la fréquence ni la durée ne sont quantifiables, constituent une part essentielle du travail des producteur-rices, par laquelle ils et elles s'assurent de la qualité de leur production, mais aussi du maintien de la santé des bêtes et de la richesse de la biodiversité.

---

17. Carnet de terrain, 22 mars 2019.

18. Carnet de terrain, 1<sup>er</sup> avril 2019.

En outre, la reconnaissance des entités végétales et animales apparaît au sein du (travail de) *care* qui leur est prodigué. La petite taille du troupeau permet d'appeler chaque vache par son prénom, sans prendre « les bêtes » comme une catégorie globale mais en ayant des relations spécifiques avec chacune (RAÏD, 2015). À l'instar de l'hypothèse défendue par Jocelyne PORCHER d'un travail des éleveur·euses avec les animaux (2002, 2014), j'observe qu'un travail d'équipe bien orchestré se met en branle à chaque traite. Les vaches « collaborent » (PORCHER, SCHMITT, 2010) à l'enchaînement des opérations pendant que les éleveur·euses s'adaptent à leurs particularités : certaines vaches ont leur « côté préféré » dans la salle de traite, tandis que d'autres sont réputées peureuses et nécessitent de les laisser loin des vaches dominantes. Au cours de mon séjour, nous nous efforçons avec Robin, stagiaire dans une école d'agronomie, d'apprendre les noms des bêtes, puis réalisons un tableau avec les photos, les numéros et les noms de chaque vache afin de faciliter leur reconnaissance par les prochain·es apprenti·es. De plus, des écriteaux affichent le nom des veaux dans les enclos que la clientèle visite lors de la vente directe du vendredi. Cédric m'explique que cela présente le double avantage de permettre aux client·es de voir les bêtes grandir, ainsi que de « faire de la pédagogie » autour de leur métier, les veaux mâles étant abattus après trois mois<sup>19</sup>.

La mort des animaux fait en effet partie du travail quotidien aux *Champs* : se pose ainsi la question du « bien tuer » alors même que « les attachements lient éleveurs et bêtes dans un devenir ensemble » (MAURY, 2019, p. 233). Afin de ne pas mettre à distance la mort des animaux, l'équipe s'est engagée dans un collectif d'éleveur·euses pour sauver l'abattoir de proximité, dont Cédric a rejoint le comité exécutif. Deux veaux décéderont par ailleurs de maladie au cours de mon séjour. Alors qu'il téléphone à la chambre d'agriculture pour déclarer le décès, Jean-Luc me dit, dans un soupir, en attendant d'être mis en communication : « la mort au quotidien ». Je l'accompagne ensuite transporter le cadavre du veau sur une bâche près de l'entrée de la ferme, où l'équarrisseur le récupérera plus tard. Jean-Luc le dépose délicatement, lui referme d'un geste les paupières, puis me regarde et dit : « De la dignité jusqu'au bout<sup>20</sup>. » Aux *Graines*, la mort d'une poule suscitera également une marque d'attention : Aurélie m'explique que lors de sa dernière visite auprès de la poule malade, elle l'a remerciée oralement pour « ses bons œufs<sup>21</sup> ». Les acteur·rices s'engagent personnellement auprès des animaux, dont la subjectivité est reconnue, et ces mises en relations sont révélatrices d'attachements.

Enfin, les référentiels affectifs et productifs peuvent entrer en concurrence dans les décisions du quotidien. Le sort d'une vache aux *Champs* divise ainsi l'équipe alors que Joliette, malade depuis plusieurs mois, nécessite une traite au pot chaque jour, à l'écart du tank à lait collectif. Pour Iris, cet effort est une perte d'énergie :

---

19. Carnet de terrain, 31 mars 2019.

20. Carnet de terrain, 8 avril 2019.

21. Carnet de terrain, 24 mars 2019.

« En route pour le marché, on aborde la question de Joliette avec Iris. Elle me dit que pour elle, il y a quand même un aspect production qu'elle a en tête et qu'«on va pas perdre du temps et de l'énergie sur une vache qui est malade». Elle poursuit : «On a tout essayé, les huiles essentielles, il y a rien qui marche.» Ils ne peuvent même pas la vendre puisque «ça ne se fait pas» de vendre une vache qui ne produit pas de lait. Elle termine par dire : «On pourrait la tuer mais non, Jean-Luc ne veut pas.» »

(Carnet de terrain, 16 avril 2019)

Jean-Luc est en effet très attaché à cette vache qui est l'une des premières du troupeau. Il ne peut imaginer s'en séparer, bien que cela nuise à l'efficacité du travail.

Loin de considérer les animaux et les végétaux comme de simples ressources, les acteur-rices semblent travailler *avec* ces entités grâce à des pratiques de travail qui permettent de respecter autant que faire se peut leur subjectivité. Si dans les deux cas ils et elles opèrent des choix engagés, l'équipe des *Champs* est toutefois mieux intégrée dans le secteur agricole, en étant par exemple investie dans diverses organisations professionnelles, là où les *Graines* font cavalier-es seul-es, rendant l'engagement très coûteux et le travail peu rémunérateur. Cette différence de position s'explique en partie par les trajectoires des acteur-rices : les membres de l'équipe des *Champs*, en plus de leurs origines sociales proches du milieu agricole, ont fait des études en agronomie et en agriculture leur permettant de mieux naviguer dans ce secteur, là où Aurélie et Sylvain n'ont bénéficié que d'une formation « faite maison » en *woofing*, par laquelle elle et il n'ont pas acquis autant de ressources. Au regard de cette partie, il apparaît que si l'engagement politique contre le « tout économique » rassemble les acteur-rices des deux fermes, l'équipe des *Champs* adopte plutôt une posture pragmatique où ils et elles composent des arrangements en mettant à profit les ressources collectives des organisations professionnelles, tandis que les *Graines* s'inscrivent dans un engagement si alternatif qu'il conduit à les isoler au sein du secteur professionnel. En plus de ces pratiques dirigées vers les produits du travail, ou plutôt *ce* qui produit, c'est aussi par un travail de *care* envers celles et ceux qui produisent que les acteur-rices développent des organisations alternatives du travail.

## **Les organisations alternatives de travail : ni manager, ni ménagère**

Les acteur-rices défendent des organisations du travail qui tendent à s'affranchir des divisions classiques de celui-ci, notamment en étant ouvertes à des forces non rémunérées. Les bénévoles, qu'ils et elles appartiennent au réseau WWOOF ou viennent d'autres canaux plus informels, s'engagent avec les producteur-rices dans des pratiques d'échanges qui participent aux « économies de communauté » déployées dans les fermes, c'est-à-dire des « espaces de prise de décision où nous reconnaissons et négocions notre interdépendance avec d'autres humains, les autres espèces et notre

environnement » (GIBSON-GRAHAM *et al.*, 2013, p. 103). Prendre en compte ces interdépendances requiert une souplesse dans les organisations du travail, de même qu'un travail de *care* dont la charge semble peser davantage sur les femmes.

## Le brouillage des divisions du temps et des tâches

C'est en jouant sur les agencements temporels, la distance vis-à-vis de la subordination et la créativité que les acteur·rices élaborent des organisations du travail alternatives à celles issues du productivisme. Tout d'abord, à la ferme, il est difficile de distinguer les temporalités domestiques, professionnelles, familiales et de loisir qui se confondent dans une « polyactivité » (PRUVOST, 2016). Le rapport au temps s'organise en ce sens davantage autour des tâches à faire, plutôt que selon un temps de travail fixé à l'avance<sup>22</sup>. Aux *Graines*, Aurélie et Sylvain ne prêtent pas attention aux horaires et s'arrêtent de travailler lorsque les tâches sont terminées. C'est uniquement pour aller chercher Henri à l'école ou pour vérifier mon temps de travail dans le but de respecter l'étalon de 25 heures hebdomadaires recommandées par l'association WWOOF qu'Aurélie garde un œil sur l'heure. Aux *Champs*, le planning est décidé en début de semaine, et les tâches se déclinent simplement en deux plages horaires, matin et après-midi. Cette souplesse est plus adaptée au travail avec les animaux, qui dépend du degré de coopération des bêtes, et permet de prendre en compte les temporalités de chacun·e, humain·es et animaux. Par ailleurs, une même journée peut comprendre des périodes d'intense labeur puis d'accalmie, comme lors des temps de vente ou de déplacements. Ces interstices du travail productif favorisent les espaces de discussions et d'échanges, comme cette fois où, sur le chemin du retour du champ, Julie me propose de visiter la ferme de ses parents et de voir à quoi ressemble le robot-traite<sup>23</sup>.

De plus, les organisations du travail sont fondées dans les deux cas sur des fonctionnements qui se veulent non hiérarchiques, et sans division du travail stricte entre les membres, ce à quoi il faut ajouter l'instauration de rituels de soin dans le cas des *Champs*. Le recours à l'humour permet tout d'abord de prendre de la distance avec la posture de patron·ne. Aux *Graines*, le couple tourne en dérision l'accusation de travail dissimulé qui plane sur la pratique du *woofing*, en plaisantant sur « les woofeurs au grenier » qui travailleraient secrètement la nuit sous la houlette de Sylvain. Les trois associées des *Champs* affirment quant à eux qu'Iris détient un égal pouvoir de décision malgré sa position de salariée et ironisent sur le fait que ses dépassements d'heures pourraient faire l'objet d'une dénonciation à l'inspection du travail, ce à quoi tout le monde semble rire de bon cœur<sup>24</sup>. En effet, Iris est responsable de l'atelier élevage, mais participe également aux autres activités afin d'avoir connaissance du processus global de production, l'ignorance étant l'un des effets néfastes de la surcompartimentation des

---

22. Ce modèle de *task-oriented work* était à l'œuvre dans les sociétés préindustrielles (THOMPSON, 2004) et subsiste dans les organisations agricoles de petite taille (MENDRAS, 1992).

23. Carnet de terrain, 1<sup>er</sup> avril 2019.

24. Carnet de terrain, 4 avril 2019.



tâches (SENNETT, 2000). L'équipe des Champs apporte en outre un soin tout particulier à ce qu'ils et elles appellent « l'atelier humain », désigné comme prioritaire au sein de la ferme. Il a pour but de s'assurer d'une longueur correcte des journées de travail, des vacances de cinq semaines par an pour tous-tes et également de prendre soin des liens qui les unissent. Pour cela, l'équipe a par exemple suivi une formation en communication bienveillante l'année précédant ma venue. Les réunions commencent désormais par une « météo intérieure » où chacun-e a l'opportunité de faire part de ses douleurs et de ses problèmes personnels qui peuvent affecter le travail. Au cours des entretiens individuels, les trois associé-es considèrent d'une seule voix que le fait de s'installer en collectif est un engagement, dans un monde agricole encore fortement marqué par le modèle de l'exploitation familiale et de l'agriculture comme un « métier de couple » (BARTHEZ, 1982).

Les *Graines* s'inscrivent dans ce modèle plus classique de l'exploitation familiale et la « coopération productive » (COMER 2016, p. 143) entre Aurélie et Sylvain a pour effet qu'il et elle n'abordent que peu la question de la répartition des tâches. Aurélie se charge de la réalisation des semis, de la vente de leur production, de même que du ménage dans la maison, tandis que Sylvain s'occupe de la majorité des tâches extérieures de production et de toutes les tâches de bricolage. À ce sujet, Aurélie explique que « comme il est compétent et bien d'office, pour gagner du temps c'est lui qui s'occupe de ça<sup>25</sup> ». Cette recherche d'efficacité est à réinscrire dans le contexte de leur installation conjugale en maraîchage, formule plus fréquente chez les néo-ruraux (SAMAK, 2017) : la priorité donnée à la survie de leur entreprise de même que l'absence de modèles auxquels s'identifier (BEAU-FERRON, 2017) les conduisent à reproduire des stéréotypes genrés dans la division des tâches, là où l'équipe des *Champs* adopte une répartition plus équitable.

En outre, la souplesse des organisations du travail permet aux acteur-rices de laisser s'exprimer leur créativité. Au cours d'une matinée, Aurélie me propose par exemple de mettre de la musique et de chanter ensemble afin d'encourager les plants de persil à pousser<sup>26</sup>, tandis que Sylvain apprécie le travail de conceptualisation des installations :

« J'ai un côté créatif et en fait, en maraîchage, ça marche super bien le côté créatif [...] ; réfléchir pour que ça devienne moins pénible, pour que ça soit plus intéressant comme ça, de bricoler des outils. [...] Tu vois, j'avais vachement réfléchi par rapport au brise-vent parce qu'on a beaucoup de vent ici ; eh bien voilà, ça m'a vachement botté de me dire : "Eh bien tiens, faire une structure, ouais mais bon c'est un peu dommage de dépenser de l'argent pour du bois." [...] Donc ça, ça me plaît beaucoup aussi. »

(Entretien avec Sylvain, 19 mars 2019)

---

25. Entretien avec Aurélie, 21 mars 2019.

26. Carnet de terrain, 28 mars 2019.

En mettant en récit son propre travail de production et grâce aux réflexions et au travail artisanal qui environnent et soutiennent celui-ci, Sylvain montre qu'il y attache une plus-value symbolique (BAJARD, 2018). C'est aussi par l'expérimentation que les acteur·rices améliorent leurs techniques, tout en rompant avec la monotonie des tâches. L'équipe des *Champs* effectue par exemple de nombreux essais de recettes avant de commercialiser les produits : lors d'une matinée au laboratoire avec Julie, nous testons différents saveurs, fleur d'oranger et confiture de fraise pour la nouvelle recette de *gwell*. Ces saveurs sont ensuite soumises à l'avis de l'équipe le midi même au cours d'une dégustation improvisée dans une ambiance détendue<sup>27</sup>.

Cependant, les impératifs d'efficacité peuvent conduire à réintroduire des techniques de compartimentation des tâches. Par exemple, alors que nous entamons la plantation des salades à la fin d'une matinée bien chargée, Aurélie propose que l'une dépose les plants le long de la planche, puis que l'autre creuse le trou et les insère. Elle me dit : « Même si on essaie de faire différemment, il faut bien admettre que ça va plus vite<sup>28</sup>. » De même, chez le boucher, lors de la mise sous vide de la viande de porc, alors que les tâches sont strictement divisées entre mise sous plastique de la viande, emballage, pesée et collage de l'étiquette<sup>29</sup>, Jean-Luc plaisante en disant : « Allez, c'est le taylorisme ici ! » La division des tâches, qui est associée à « l'idée de spécialisation, généralement liée à l'usage des techniques, monopole masculin par excellence » (MOLINIER, 2016, p. 133), refait ainsi surface lorsque les contraintes l'imposent, bien qu'une réflexion collective soit menée pour aller contre l'évidence du recours à ce système.

### La mobilisation d'une « économie de communauté »

L'ouverture du monde clos du travail à des acteur·rices périphériques à la production, qu'ils et elles soient bénévoles, client·es, ami·es ou membres de la famille, fait émerger des « économies de communauté » (GIBSON-GRAHAM *et al.*, 2013) dans les fermes à l'étude, où se forment des liens sociaux fondés sur le don et l'échange. Ces processus s'inscrivent dans un secteur historiquement marqué par le recours à l'entraide (SABOURIN, 2007), qui a d'ailleurs pu contribuer à l'invisibilisation du travail des femmes conjointes, enjeu majeur de la lutte des agricultrices pour l'égalité professionnelle (COMER, 2018). La modernisation agricole a conduit à la « mise en déviance » de ces pratiques d'entraide, qui sont alors perçues comme un obstacle pour faire de l'agriculture un « travail comme les autres » (NICOLAS, 2017). En ce sens, les accusations de travail dissimulé<sup>30</sup> qui frappent le *woofing* peuvent se situer dans le

---

27. Carnet de terrain, 15 avril 2019.

28. Carnet de terrain, 11 mars 2019.

29. Carnet de terrain, 12 avril 2019.

30. Dans plusieurs cas, la Mutualité sociale agricole (MSA) a accusé des « hôte·s·ses » du réseau WWOOF de travail dissimulé, ce qui a donné lieu à des condamnations de remboursement de cotisations et, dans un cas, à une suspension des droits au chômage pour une bénévole.

prolongement de cette volonté politique d'éloigner les acteur-rices non professionnel·les de l'agriculture. Dans les deux cas à l'étude, les logiques d'entraide sont bien présentes, ce dont témoigne la pluralité de personnes « aidant-es » qui gravitent autour de la ferme pour alléger la charge de travail. Bien qu'une quantification horaire du travail productif présente des limites, un volume horaire d'environ 60 à 70 heures par semaine a été relevé sur les deux fermes<sup>31</sup>, et encore davantage lors des fins de semaine d'astreinte pour l'équipe des *Champs*. L'accueil de bénévoles et de stagiaires permet d'atténuer cette surcharge de travail<sup>32</sup>, d'autant qu'il est difficile, voire inenvisageable dans le cas des *Graines*, d'embaucher de la main-d'œuvre les premières années. Les bénévoles de l'association WWOOF France se composent d'une majorité de personnes jeunes<sup>33</sup> et de femmes (62 % en 2019). Ce public souvent non formé (le cas d'Iris tranche ici par rapport aux autres profils recrutés) est loin d'approcher l'efficacité d'un·e salarié·e. En plus de l'aide aux activités de production, ils et elles amènent des gratifications symboliques (GIRAUD, 2004) au travail fourni par les hôte·sses. Dans le cas d'Aurélien et Sylvain, le témoignage d'intérêt et d'attention des bénévoles joue un rôle de caution morale qui est bienvenu :

« On poursuit la discussion sur le *woofing*. Aurélien dit que c'est une voie pour valoriser leur travail aussi, "parce que ça fait des personnes qui viennent, qui sont intéressées à ce que tu fais et qui trouvent ça bien". Sylvain dit que c'est une valorisation qu'elle et lui ne trouvent pas forcément sur le marché, et qui vient par une autre voie. Aurélien acquiesce : "C'est une reconnaissance." »

(Carnet de terrain, 23 mars 2019)

La disponibilité des bénévoles à l'égard des hôte·sses leur permet ainsi de fournir un travail de *care* et de (re)valoriser l'engagement de ces dernier·es en faveur de ces modes de production peu rémunérateurs à travers des questions, des compliments ou du temps d'écoute. D'autres acteur-rices prennent part à ce travail de soutien, comme la communauté du village et des alentours qui s'est mobilisée à travers une collecte de fonds destinée à reconstruire les serres aux *Graines*, détruites à la suite d'une tempête survenue seulement quelques semaines après l'installation du couple. Plus directement, des ami·es, des connaissances et des client·es (autant des hommes que des femmes dans les cas étudiés) se rendent à la ferme pour y travailler bénévolement, tels que Dorothee, qui y voit un effet bénéfique pour sa santé mentale :

« On papote avec Dorothee pendant qu'on nettoie les épinards. Elle me dit qu'elle fait du "*woofing* à domicile" ! Elle habite tout près de la ferme et a commencé à venir

---

31. La moyenne du temps de travail en 2015 pour les agriculteur-rices est de 53,9 heures tandis qu'elle est de 37,3 pour les autres actifs et actives occupé·es en France (RENAUD, RIOUX, 2016).

32. Dans une étude quantitative conduite sur vingt microfermes du département de la Loire, Kévin MOREL et François LÉGER (2017) montrent que « stagiaires et *woofers* réalisent bénévolement 35 % du travail total sur la ferme », tout en soulignant que seule une approche qualitative permettrait de saisir les implications multiples de l'accueil sur le travail à la ferme (apprentissage, émotions, charge supplémentaire) (p. 111).

33. Selon les statistiques de l'association en 2019, les bénévoles sont composé·es à 62 % de femmes et la tranche d'âge la plus représentée est celle des 25-34 ans (40 %), suivie de celle des 18-24 ans (25 %).

au jardin il y a un an, alors qu'elle n'allait pas bien. Ça lui a fait beaucoup de bien, en lui changeant les idées et en lui faisant "voir du monde". Ce n'est pas toujours facile avec son fils qui est autiste, et qui ne va à l'école que six heures par semaine. En venant ici, elle fait une pause. Elle me dit : "Certains prennent un psy, moi c'est de venir ici qui m'a aidée." »

(Carnet de terrain, 22 mars 2019).

L'investissement ponctuel à la ferme devient ici une pratique de *self-care*, qui bénéficie à des acteur·rices aux prises avec des difficultés personnelles ou des situations de marginalité, tout en jouant un rôle d'« amortisseur social » (COLLECTIF ROSA BONHEUR, 2019) à la surcharge de travail.

Aux *Champs*, c'est Audrey qui vient installer des cheminées pour la phyto-épuration<sup>34</sup> en contrebas de la ferme un après-midi. Le matin même, elle passe nous voir au marché avec Julie. Alors qu'elle s'inquiète de ne pas pouvoir « finir le mois » et envisage de se mettre à faire sa propre lessive pour économiser, Julie lui offre les produits qu'elle a choisis en lançant : « Offert par les Champs-Paître pour tous les généreux coups de main<sup>35</sup>. » Les liens de réciprocité, qui se passent de calcul pour évaluer l'investissement des deux parties, participent de la construction de solidarités entre les producteur·rices et les personnes aidant·es. Ils témoignent de « l'inventivité économique des gens ordinaires » où l'appel à un service marchand ne se fait qu'en dernier recours (PRUVOST, 2021, p. 291). L'achat de la ferme par une SCI citoyenne s'inscrit également dans une volonté de lier une pluralité d'individus à la ferme, comme le formule Cédric :

« Tout le monde ne produit pas de nourriture mais tout le monde mange ; l'agriculture doit donc être un bien qui appartient à tout le monde. Donc on a fait acheter la ferme par une SCI citoyenne parce qu'on voulait impliquer les citoyens et mobiliser les gens sur l'agriculture, et ainsi pallier le problème de désintéressement de l'agriculture. Aussi, cela a permis de mobiliser les gens, amis, parents, voisins, anciens amis d'école pour qu'ils s'investissent dans la ferme. »

(Entretien avec Cédric, 14 avril 2019)

En outre, si le bénévolat et l'entraide se situent aux marges de l'emploi, la frontière entre emploi, bénévolat et entraide peut être ténue, comme en témoigne la trajectoire d'Iris, aujourd'hui salariée aux *Champs*. Après son brevet de technicien supérieur (BTS) en gestion et protection de la nature, elle recherche un emploi salarié dans une ferme laitière, ce qui lui vaut bien des déceptions :

« J'étais en parallèle en recherche d'un emploi en bovins-lait, mais je trouvais pas quelque chose qui me convenait, et comme les entretiens que je passais, c'était des fermes qui me convenaient pas au niveau de l'éthique, et que je commençais un peu à être dépitée de toute cette... cette bêtise agricole [bref rire]. Et quand même je me

34. Mode d'assainissement et de dépollution des eaux usées qui repose sur les bactéries présentes dans les racines des plantes.

35. Carnet de terrain, 16 avril 2019.

disais : “Est-ce que je vais pouvoir vivre de ce métier-là” comme je pense qu’il doit se travailler... Et donc pour me redonner un peu de confiance en moi et d’envie, j’ai dit : “Bon, j’arrête de faire des recherches d’emploi maintenant ; je vais faire du *woofing* ; au moins je serai sur le terrain et je vais m’écarter”, voilà. »

(Entretien avec Iris, 20 avril 2019)

En plus d’une « éthique » qui ne correspond pas à ses valeurs, elle explique ensuite que c’est la position de « salariée-larbin », exclusivement affectée aux tâches de nettoyage, qui lui a déplu lors d’une semaine d’essai pour un emploi salarié. Lorsqu’elles sont séparées du reste des activités, ces tâches s’apparentent au « sale boulot », assignées aux personnes subalternes d’après une « division morale du travail » (HUGHES, 1996). En proie à un désenchantement vis-à-vis du secteur agricole, Iris rejoint le *woofing* pour s’« écarter » dans des fermes qui partagent ses valeurs, et séjourne pendant un mois aux *Champs*, où elle s’intègre particulièrement bien à l’équipe. À la suite de son passage, les trois associé-es créent un poste de salariée spécialement pour Iris, qui rejoint le collectif de manière rémunérée.

En somme, il apparaît que les bénévoles retirent de leur travail des rétributions d’ordre symbolique que l’activité rémunérée n’est pas toujours en mesure de délivrer, telles qu’un sentiment d’œuvrer dans le sens de leurs valeurs, ou bien une forme de soin à soi. Dans le même temps, cette main-d’œuvre gratuite mobilise davantage des femmes dans le cas du *woofing*, alors même que l’accès au travail salarié avait constitué un important progrès pour celles-ci dans la profession agricole. Au sein de ce secteur encore largement dominé par les hommes<sup>36</sup>, le recours au bénévolat pourrait renforcer ces inégalités en devenant une solution de recours pour des femmes souhaitant le rejoindre, et en apparaissant alors comme une place « à leur mesure » (SCHÜTZ, 2018, p. 336) d’aidante non rémunérée ; le cas d’Iris fait donc plutôt figure d’exception.

## Le (dé)cloisonnement des espaces du travail

L’accueil des bénévoles en *woofing* vient questionner les frontières entre l’espace privé et professionnel, de même qu’il peut temporairement conduire à « faire famille » autrement. Dans le secteur agricole, travail et vie de famille sont davantage imbriqués qu’ailleurs, ce qui conduit les femmes à « jongler » entre différentes activités afin de gérer les multiples aléas du quotidien, autant dans la vie familiale que professionnelle (LAGRAVE, 1987 ; NICOURT, 2014 ; COMER, 2021). Aux *Graines*, pour faciliter le travail de Sylvain, celui d’Aurélie se trouve morcelé : ainsi, Henri, qui ne va à l’école que trois matinées par semaine, joue souvent au jardin avec nous si bien qu’Aurélie interrompt régulièrement ses activités pour s’occuper de lui. Je passe également davantage de temps avec Sylvain dans les champs qu’avec Aurélie, plus souvent de corvée de ménage. De plus, c’est elle qui assure majoritairement la préparation des repas et les

---

36. La main-d’œuvre salariée en agriculture est constituée à 75 % d’hommes en France en 2019 ; les femmes ne représentent que 24,3 % des chef-fes d’exploitation (MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE, 2021).

soins à Henri. Aux *Champs*, les enfants de Julie et Cédric sont moins présents à la ferme, en raison de la séparation spatiale entre l'habitation et le lieu de travail, ce à quoi le couple entend remédier en déménageant prochainement dans deux yourtes en cours de construction sur un terrain attenant à la ferme. Dans les deux cas, je participe aux tâches domestiques à la maison (*Graines*), ou à la ferme où nous partageons le repas du midi avec le collectif (*Champs*), et je prends le temps de jouer avec les enfants lorsque leurs parents sont au champ, ce qui témoigne de l'ouverture de la famille et du partage des responsabilités avec d'autres acteur·rices.

Dans le cas des professions indépendantes, l'accueil à domicile d'apprenti·es se traduit par la prise en charge de la dimension logistique par les femmes (BAJARD, 2020). Aux *Champs*, c'est Cédric, très à l'aise dans la communication, qui effectue le travail de gestion des demandes de woofeur·euses, tandis qu'Aurélie s'en occupe aux *Graines*. Dans les deux cas, ce sont principalement Aurélie (*Graines*) et Julie (*Champs*) qui ont assumé les tâches domestiques liées à mon accueil ; fournir des draps, expliquer où laver mes vêtements, s'assurer de l'approvisionnement en nourriture. Assignées aux tâches domestiques, ce sont surtout les femmes qui assument « le prix du lien » (ZARCA, 1993, p. 79) pour préserver la pérennité des accueils en *woofing*. Ce « surtravail » pourrait renforcer la faible reconnaissance de la contribution des femmes à la vie économique des entreprises, en les cantonnant une fois de plus aux activités périphériques à la production (GIRAUD, RÉMY, 2013).

Afin de se préserver et de faire perdurer l'accueil dans le temps, les hôte·sses mettent en place dans les deux cas des stratégies compensatoires destinées à alléger la charge de travail induite par l'accueil de bénévoles. Elles vont de l'imposition de critères de sélection, comme un temps minimum de séjour de deux (*Graines*) ou trois (*Champs*) semaines afin de tirer parti de la venue des woofeur·euses, ou le refus d'accueillir des personnes qui ne parlent pas français pour s'épargner des efforts supplémentaires (dans les deux cas), jusqu'à l'hébergement des bénévoles dans des espaces séparés de la vie familiale (*Champs*). Les hôte·sses des deux fermes ont des espaces privés qui ne sont pas visibles par les bénévoles : des coulisses comme les chambres personnelles des hôte·sses (*Graines*), ou la pièce du corps de ferme où l'équipe change de vêtements en fonction des activités (*Champs*). Aux *Champs*, les woofeur·euses et les stagiaires sont par ailleurs désormais hébergé·es dans une chambre dans le bâtiment de la ferme où nous partageons les repas, ou bien dans une caravane aménagée à l'extérieur. Si les trois associé·es sont unanimes sur le caractère positif des expériences d'accueil à domicile des débuts, ils et elle estiment qu'elles n'auraient pas été tenables sur la durée, comme l'explique Julie :

« Ça fera trop lourd aussi... on a aussi une vie de famille, nos enfants en ce moment, vu qu'on habite pas sur place, on les voit déjà pas beaucoup je trouve, alors si en plus on les voit avec d'autres personnes... Et pourtant les expériences qu'on a eues avec les gens qui sont venus chez nous, eh bien c'est des super souvenirs, mais j'pense

que pour que ce soit des super souvenirs, il faut que ce soit de temps en temps ; si à un moment donné c'est tout le temps, j'pense que ça te gave aussi, j'imagine. »

(Entretien avec Julie, 17 avril 2019)

Elle souligne que si les expériences se répétaient, cela impliquerait un travail de mise en scène de la vie familiale qui, dans le temps, amoindrirait le plaisir de recevoir. Même Iris, qui n'est là que depuis huit mois, me confie qu'au début, elle « se forçait » à inviter le ou la woofeur-euse au moins une fois à dîner chez elle, tandis que désormais, elle délivre cette invitation uniquement sous réserve d'une bonne entente avec la personne<sup>37</sup>. Aux *Graines*, ce processus de cloisonnement des espaces privés est amorcé puisqu'Aurélien m'explique qu'il et elle ont pour projet d'acheter un logement d'appoint, tel qu'une caravane, pour y loger les woofeur-euses et préserver l'intimité de leur vie de famille. En effet, je réside dans la maison et partage les trois repas journaliers avec la famille, de même que des activités de loisirs. Cet accueil familial génère une usure chez Sylvain, qui me fait part de son besoin d'une « soupape », et me raconte « ne plus en pouvoir<sup>38</sup> » lorsqu'à l'été se succèdent les woofeur-euses. L'inventaire des fermes membres du réseau WWOOF fait état d'un accueil dans un hébergement distinct dans un tiers des cas, de même que plus de la moitié des fermes recensées ont rejoint le réseau depuis moins de deux ans, laissant supposer que l'usure de l'accueil puisse conduire les hôtes à écourter leur adhésion.

En somme, l'ouverture de la ferme et de la maison à des acteur-rices bénévoles implique un travail domestique et de mise en scène de la part des hôte-sse, qui incombe surtout aux femmes et qui peut s'avérer coûteux également sur le plan émotionnel. Les hôte-sse tendent ainsi à remettre une barrière entre leur vie privée et leur vie professionnelle pour prendre soin de leurs liens familiaux, quitte à s'éloigner de la promesse du *woofing* comme découverte d'une « vie saine au quotidien, le plus souvent familiale » (Charte du *Wwoofing* en France, 2020). Les hôte-sse se distancient du rôle de manager envers les autres travailleur-euses, en revendiquant des organisations horizontales de travail dans lesquelles les bénévoles ont toute leur place, tout en posant des limites à l'intrication des espaces productifs et reproductifs afin de ne pas trop mettre en avant celui de ménagère.



Au terme de cette analyse, il apparaît que prendre soin au quotidien des cultures, des animaux et des autres travailleur-euses permet de remettre en question plusieurs dualismes : nature/culture ; privé/public ; emploi/bénévolat. En témoignant de *ce qui compte* pour elles et eux, les producteur-rices inventent leurs propres organisations du travail, où ils et elles se détachent de la division classique du travail, et libèrent du temps et de l'espace pour développer des pratiques de *care* et (re)construire des

37. Carnet de terrain, 19 avril 2019.

38. Entretien avec Sylvain, 19 mars 2019.

interdépendances entre les êtres vivants. La concurrence entre les référentiels affectifs et productifs génère toutefois des épreuves au quotidien, conduisant les acteur·rices à actualiser leur engagement, de manière pragmatique ou morale. Ils et elles défendent au prix de nombreux efforts une approche des « produits » du travail, qui reconnaît une valeur intrinsèque aux entités animales et végétales, indépendamment de leur valeur sur le marché. Les organisations du travail tendent aussi à protéger celles et ceux qui produisent, à travers une attention aux relations de travail, la revendication de choix économiques reflétant les priorités syndicales ainsi qu'une souplesse dans les rythmes de travail. L'inclusion d'acteur·rices périphériques à la production, mobilisé·es au sein d'*économies de communauté*, vient quant à elle combler des besoins en main-d'œuvre tout en construisant des solidarités locales. L'engagement des petit·es producteur·rices au sein du réseau WWOOF amène ici deux remarques : d'une part, le *woofing* fait l'objet d'un « déni de travail » (KRINSKY, SIMONET, 2012), alors même qu'il pallie en partie la vulnérabilité économique des fermes étudiées, et, d'autre part, cette nouvelle forme de travail gratuit dans la petite agriculture biologique mobilise principalement des femmes, autant chez les bénévoles recruté·es que du côté de l'implication des hôte·sses. En effet, l'accueil à domicile de bénévoles nécessite un travail domestique et de mise en scène de la vie familiale qui, comme dans d'autres formes d'agrotourisme (GIRAUD, 2004), est inégalement réparti au sein des couples hétérosexuels. Aussi engagée soit-elle, cette entraide pourrait ainsi conduire à une invisibilisation supplémentaire du travail des femmes en agriculture.

Avec ce brouillage des frontières public-privé et le recours à l'entraide, le travail n'est plus seulement (ou plus du tout) ce qui rémunère et devient « domestiqué » en prenant des significations plurielles au sein desquelles se mêlent « aspects affectifs et moraux » (PALOMO, 2009, p. 96). Plus qu'ils et elles n'abolissent les frontières qui font du travail un monde clos de statuts professionnels, de temporalités et d'espaces, l'analyse montre que les producteur·rices les déplacent par un jeu d'ouverture et de fermeture, qui dépend autant de leur position dans le champ professionnel que des conditions (difficiles) d'exercice de la profession. Après seulement trois ans, les premiers signes d'usure professionnelle se manifestent, surtout chez les membres des Graines d'espoir, notamment parce qu'il et elle ont l'impression que leurs efforts sont peu reconnus, là où l'organisation collective des Champs-Paître semble davantage préserver l'équipe. En effet, si les fermes représentent des îlots de résistance face aux organisations productivistes, il apparaît que les producteur·rices sont sans conteste celles et ceux qui assument les implications économiques et morales de ce travail de *care* et du choix de cette *voix différente* (GILLIGAN, 1982) en agriculture.



## BIBLIOGRAPHIE

- BAJARD F. (2018), *Les céramistes d'art en France. Sens du travail et styles de vie*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- BAJARD F. (2020), « De l'atelier à la cuisine chez les céramistes : arrangements de couple et inégalités de genre dans un métier indépendant "égalitariste" », *Travail et Emploi*, n° 161, p. 61-92.
- BAQUÉ P. (dir.) (2012), *La bio entre business et projet de société*, Marseille, Agone.
- BARTHEZ A. (1982), *Famille, travail et agriculture*, Paris, Economica.
- BEAU-FERRON C. (2017), « La vie simple et la volontaire », in Collectif, *Faire partie du monde. Réflexions écoféministes*, Montréal, Éditions du Remue-Ménage, p. 66-87.
- CHARDON O., JAUNEAU Y., VIDALENC J. (2020), « Les agriculteurs : de moins en moins nombreux et de plus en plus d'hommes », *Insee Focus*, n° 212.
- COLLECTIF ROSA BONHEUR (2019), *La ville vue d'en bas. Travail et production de l'espace populaire*, Paris, Éditions Amsterdam.
- COMER C. (2016), « Je négocie, nous négocions : une affaire de femmes ou de couple agricole ? », *Négociations*, n° 25, p. 141-154.
- COMER C. (2018), « L'égalité professionnelle en agriculture. Un féminisme modéré au service du patronat familial », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 223, p. 58-71.
- COMER C. (2021), « Les composantes morale et politique du travail parental des agricultrices », *Travail, genre et sociétés*, n° 45, p. 57-76.
- DELÉAGE E. (2005), « L'agriculture durable : utopie ou nécessité ? », *Mouvements*, n° 41, p. 64-69.
- DELÉAGE E. (2012), « Les paysans dans la modernité », *Revue française de socio-économie*, n° 9, p. 117-131.
- GIBSON-GRAHAM J. K., CAMERON J., HEALY S. (2013), *Take Back the Economy: An Ethical Guide for Transforming Our Communities*, Minneapolis/London, University of Minnesota Press.
- GILLIGAN C. (1982), *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- GIRAUD C. (2004), « Division du travail d'accueil et gratifications dans les chambres d'hôtes à la ferme », *Cahiers du genre*, n° 37, p. 71-91.
- GIRAUD C., RÉMY J. (2013), « Division conjugale du travail et légitimité professionnelle. Le cas des activités de diversification agricole en France », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, p. 155-172.
- HERVIEU B. (2004), « L'amélioration des plantes, un domaine emblématique pour l'Inra : histoire, identité, horizons », in Boistard P., Sabbagh C., Savini I. (dir.), *L'amélioration des plantes. Continuités et ruptures, Actes du colloque, Montpellier, 17-18 octobre 2002*, Inra, p. 2-4.
- HIRATA H., LABORIE F., LE DOARÉ H., SENOTIER D. (2004), « Travail (le concept de) », in Hirata H., Laborie F., Le Doaré H., Senotier D., *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses universitaires de France, p. 243-248.

- HOUDART S., THIÉRY O. (2011), *Humains, non-humains. Comment repeupler les sciences sociales*, Paris, La Découverte.
- HUGHES E. C. (1996) [1957], *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- KRINSKY J., SIMONET M. (2012), « Dénis de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui. Introduction », *Sociétés contemporaines*, n° 87, p. 5-23.
- LACEY H. (2015), « Agroécologie : la science et les valeurs de la justice sociale, de la démocratie et de la durabilité », trad. M. Lefèvre, *Écologie & politique*, n° 51, p. 27-39.
- LAGRAVE R.-M. (dir.) (1987), *Celles de la terre. Agricultrice : l'invention politique d'un métier*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- LAUGIER S. (2015), « Care, environnement et éthique globale », *Cahiers du genre*, n° 59, p. 127-152.
- MAURY E. (2019), « Élever, tuer, manger. Histoires de transactions multi-espèces », in Collectif, *Habiter le trouble avec Donna Haraway*, Bellevaux, Éditions Dehors, p. 215-229.
- MENDRAS H. (1992), *La fin des paysans ; suivi d'une réflexion sur la fin des paysans vingt ans après*, Arles, Actes Sud.
- MOLINIER P. (2016), « De la civilisation du travail à la société du care », *Vie sociale*, n° 14, p. 127-140.
- MOREL K., LÉGER F. (2017), « Chapitre 6. Impact du bénévolat, de l'implication des consommateurs et de la récupération de matériel sur la viabilité économique des microfermes », in Van Dam D., Lagneaux S., Nizet J., Streith M. (coord.), *Les collectifs en agriculture bio. Entre idéalisation et réalisation*, Dijon, Educagri Éditions, p. 101-116.
- MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (2021), « La population féminine en agriculture en 2019 », *Infostat* [en ligne]. <https://statistiques.msa.fr/publication/la-population-feminine-en-agriculture-en-2019-infostat/>, consulté le 26 septembre 2023.
- NICOLAS F. (2017), « L'agriculture biologique : un travail pas comme les autres ? », *Tracés*, n° 32, p. 69-90.
- NICOURT C. (2014), « Le lent dévoilement du travail des agricultrices », *Vertigo* [en ligne], vol. 14, n° 1. <https://doi.org/10.4000/vertigo.14731>
- OLLIVIER C., VAN TILBEURGH V. (2019), « Chapitre 3. Comprendre ou gérer l'animal d'élevage : une analyse interactionniste », in Van Dam D., Nizet J., Streith M., *Humains et animaux dans les agricultures alternatives. La domination en question*, Dijon, Educagri Éditions, p. 53-69.
- PALOMO M. (2009), « Domestiquer le travail », *Multitudes*, n° 37-38, p. 90-97.
- PORCHER J. (2002), « “Tu fais trop de sentiment”, “Bien-être animal”, répression de l'affectivité, souffrance des éleveurs », *Travailler*, n° 8, p. 111-134.
- PORCHER J. (2014), *Vivre avec les animaux. Une utopie pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, La Découverte.
- PORCHER J., SCHMITT T. (2010), « Les vaches collaborent-elles au travail ? Une question de sociologie », *Revue du MAUSS*, n° 35, p. 235-261.

- PRUVOST G. (2013), « L'alternative écologique. Vivre et travailler autrement », *Terrain*, n° 60, p. 36-55.
- PRUVOST G. (2016), « Dépenser moins pour vivre mieux. Le cas de boulangers paysans vivant en yourte », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 123, p. 105-119.
- PRUVOST G. (2021), *Quotidien politique. Féminisme, écologie et subsistance*, Paris, La Découverte.
- RAÏD L. (2015), « Val Plumwood : la voix différente de l'écoféminisme », *Cahiers du genre*, n° 59, p. 49-72.
- RÉMY C. (2016), « Agir avec l'animal. Pour une approche ethnographique des relations hybrides », *L'Année sociologique*, vol. 66, n° 2, p. 299-318.
- RENAUD T., RIOUX L. (2016), *France, portrait social. Édition 2016*, Paris, Insee.
- RODET D. (2019), « Jeunes travailleuses et travailleurs de la production engagée : articuler activité professionnelle et convictions dans un engagement professionnalisé », *La Revue de l'Ires*, n° 99, p. 11-36.
- SABOURIN É. (2007), « L'entraide rurale, entre échange et réciprocité », *Revue du MAUSS*, n° 30, p. 198-217.
- SAMAK M. (2013), « Les conditions pratiques d'un engagement économique et moral. Les maraîchers biologiques et la saisonnalité des fruits et légumes », *Revue d'études en agriculture et environnement*, n° 94, p. 93-116.
- SAMAK M. (2016), « La politisation variable des alternatives agricoles », *Savoir/Agir*, n° 38, p. 29-35.
- SAMAK M. (2017), « Le prix du "retour" chez les agriculteurs "néo-ruraux". Travail en couple et travail invisible des femmes », *Travail et Emploi*, n° 150, p. 53-78.
- SCHATZ E. (2009), *Political Ethnography: What Immersion Contributes to the Study of Power*, Chicago, The University of Chicago Press.
- SCHÜTZ G. (2018), *Jeunes, jolies et sous-traitées : les hôtesses d'accueil*, Paris, La Dispute.
- SENNETT R. (2000), *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel.
- SIMONET M. (2018), *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Paris, Textuel.
- THOMPSON E. P. (2004), *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique.
- TRONTO J. C., FISCHER B. (1990), « Toward a Feminist Theory of Caring », in Abel E. K., Nelson M. K. (eds), *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives*, New-York, Suny Press, p. 36-54.
- WASER A.-M., STOESEL C. (2017), « Faire avec l'incertain. Nourrir les hommes ou nourrir sa vie ? Maraîchers et apiculteurs bio », *Nouvelle Revue de psychosociologie*, n° 24, p. 157-71.
- ZARCA B. (1993), « Indépendance professionnelle, relations entre les sexes et mobilisations collectives », *Sociétés contemporaines*, n° 16, p. 77-109.



# Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides

*Agossè Nadège Degbello<sup>\*</sup>, Jacqueline Candau<sup>\*\*</sup>, Ludovic Ginelli<sup>\*\*\*</sup>*

Les effets sanitaires liés à l'usage des pesticides agricoles sont de plus en plus dénoncés en France, à travers des mobilisations portées par des associations environnementales, des riverains, des consommateurs ou des élus locaux. Le débat public sur le sujet s'est intensifié sous l'effet d'une forte médiatisation à partir de 2016. Toutefois, les voix des agriculteurs et plus encore celles des salariés y sont peu audibles. Une enquête qualitative menée en Gironde permet d'interroger ce paradoxe : comment comprendre la quasi-absence des travailleurs agricoles, notamment salariés, du débat public sur les pesticides alors que leur surexposition est prouvée ? Mobilisant l'approche par les capacités, cet article analyse et identifie les processus structurels et situationnels qui génèrent cette quasi-absence de participation. Pour mieux comprendre ce qui se joue lors des discussions publiques sur les pesticides, l'enquête s'est notamment intéressée à la prise de parole des travailleurs agricoles en situation d'activité. Elle révèle alors des inégalités entre viticulteurs et salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) d'une part, et les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et ouvriers saisonniers d'autre part. Plus encore, elle montre qu'au-delà d'une simple opposition employeur/salarié, ces inégalités opèrent de façon plus complexe à l'intérieur d'un même statut, notamment celui de saisonnier.

**D**ans un contexte de fortes revendications en faveur de l'environnement et de la santé, la question des effets sanitaires des pesticides agricoles est très présente et fait l'objet d'un débat public intense. Plusieurs études nationales (rapport Inserm de 2013 et 2021, cohorte Agriculture et cancer) et internationales (*l'Agricultural*

---

\* Inrae, UR ETTIS, 50 avenue de Verdun, F-33612 Cestas cedex – France ; nadege.degbelo@inrae.fr.

\*\* Inrae, UR ETTIS, 50 avenue de Verdun, F-33612 Cestas cedex – France ; jacqueline.candau@inrae.fr.

\*\*\* Inrae, UR ETTIS, 50 avenue de Verdun, F-33612 Cestas cedex – France ; ludovic.ginelli@inrae.fr.

*Health Study* aux États-Unis)<sup>1</sup> révèlent que l'exposition aux pesticides peut générer des troubles neurologiques, des pathologies cancéreuses (INSERM, 2013 ; TUAL *et al.*, 2015 ; FREEMAN *et al.*, 2018), des atteintes à la fonction de reproduction et qu'elle a des effets néfastes sur le développement du fœtus et de l'enfant (MOSES, 1989 ; INSERM, 2013). Ces résultats suscitent en France de vives inquiétudes et d'importantes mobilisations, émanant d'associations environnementales, de riverains, de consommateurs ou encore d'élus locaux, dont les voix, fortement médiatisées depuis le milieu des années 2010, s'élèvent pour critiquer le recours à ces produits pour les cultures ou l'élevage. *A contrario*, celles des agriculteurs, et plus encore celles des salariés agricoles, paraissent peu audibles dans ce débat public. Ces acteurs sont pourtant concernés au premier chef, tant par l'usage des pesticides, usage dont la décision leur revient en partie, que par leurs effets nocifs sur la santé, effets dont ils sont victimes (MOSES, 1989 ; ARCURY, QUANDT, 2007 ; 2009).

Notre contribution interroge ce paradoxe dans le cas de la viticulture girondine<sup>2</sup> qui emploie une main-d'œuvre particulièrement nombreuse et relevant de divers statuts (encadré). Comment comprendre la quasi-absence des travailleurs agricoles, notamment salariés, dans le débat public et les mobilisations contre les pesticides, alors même que leur surexposition est prouvée ? Quels sont les mécanismes à l'œuvre qui maintiennent sans voix ces acteurs ? Leur absence de la scène publique et du débat signifie-t-elle qu'ils n'ont rien à dire sur les pesticides ? Si ce n'est pas le cas, que disent-ils et où le disent-ils ?

Plusieurs travaux en sciences humaines et sociales abordent la question des pesticides sous l'angle des politiques de gestion des risques (JOUZEL, DEDIEU, 2013 ; DEDIEU, JOUZEL, 2015), ou celui des mobilisations de victimes (SALARIS, 2014 ; JOUZEL, PRETE, 2015 ; 2016 ; 2021), ces dernières pouvant être des travailleurs agricoles. Ils montrent notamment que, pour les individus, s'identifier en tant que « malades des pesticides » peut être difficile, de même que se mobiliser en tant que victimes peut s'apparenter à un acte de « trahison vis-à-vis de la profession » et entrer en contradiction avec une politique « tout pesticides » autrefois soutenue par ces mêmes personnes (SALARIS, 2014).

---

1. Pour répondre à la demande de la Direction générale de la santé concernant les effets des pesticides sur la santé, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) a réuni un groupe d'experts qui a produit un rapport publié en 2013 sous la direction d'Isabelle Baldi (INSERM, 2013). Cette expertise a été actualisée en 2021 : <https://www.inserm.fr/expertise-collective/pesticides-et-sante-nouvelles-donnees-2021/>, consulté le 8 septembre 2023. Deux de ces experts épidémiologistes, Pierre Lebaillly et Isabelle Baldi, coordonnent l'étude Agrican (Agriculture et cancer) depuis 2005 en suivant une cohorte de 180 000 personnes affiliées à la Mutualité sociale agricole (MSA) pour identifier les facteurs en lien avec l'apparition de cancers (<https://www.agrican.fr/>, consulté le 8 septembre 2023). Une étude similaire existe aussi aux États-Unis depuis 1993, l'*Agricultural Health Study* basée sur une cohorte de 89 000 personnes, constituée uniquement d'agriculteurs et de leurs conjoints (<https://aghealth.nih.gov/about/>, consulté le 8 septembre 2023).

2. L'enquête a été menée par les co-auteurs dans le cadre de deux projets, ExpoJust et Capacités d'initiative et d'expression des travailleurs agricoles sur la transition écologique relative aux pesticides (CITTEP) qui ne bénéficient d'aucun soutien des industries phytopharmaceutiques et sont respectivement financés par le LabEx Cote (ANR, Université Bordeaux) et le ministère en charge de l'environnement (programme « Transition écologique et expérimentations démocratiques »).

Dans cet article, nous nous intéressons particulièrement à une catégorie de travailleurs agricoles, jusque-là peu étudiés, qui ne participent pas au débat sur la scène publique et dont certains ne se présentent pas (encore ?) comme victimes des pesticides. Il s'agit d'agriculteurs participant aux travaux de production et de salariés, dont des saisonniers étrangers. Nous nous proposons d'identifier les facteurs explicatifs de leur « non-participation » au débat public sur les pesticides en mobilisant l'approche par les « capacités » qu'Amartya SEN (2000, p. 25) définit comme « liberté d'accomplir », autrement dit, comme « la liberté effective dont les personnes jouissent pour mener leur vie selon leurs préférences, étant entendu qu'une telle liberté n'est pas accessible à tous avec la même amplitude et dans tous les domaines » (CANDAU, GASSIAT, 2019, p. 247). Selon Ludovic GINELLI et ses co-auteurs (2021, p. 4), « cette théorie de la justice incite à penser que les inégalités de participation résulteraient de processus de mise en (in)capacité qui restent à identifier ».

Un détour par la littérature sur les capacités montre que quelques études récentes ont eu recours à cette approche dans l'étude de mobilisations collectives. Jérôme PELENC et ses co-auteurs (2015) ont mis en évidence la façon dont les « pouvoirs d'agir individuels » (*individual agency*), une fois mis en commun dans des collectifs – et notamment au sein d'une organisation non gouvernementale (ONG) – se transforment en « pouvoir d'agir collectif » (*collective agency*). Ainsi, si l'on considère qu'à travers l'action collective, les acteurs parviennent à la « constitution de capacités nouvelles par l'association » (DE MUNCK, 2008, p. 31), entraver l'action collective ou ne pas laisser aux acteurs l'opportunité d'y participer serait une manière de les mettre en incapacité. C'est ce que révèlent les travaux traitant de la « capacité de prise de parole » (*capability for voice*) au sein d'organisations du travail (BONVIN, FARVAQUE, 2006 ; DE MUNCK, FERRERAS, 2013). En effet, la capacité de s'exprimer, « si elle existe », remarquent Jean DE MUNCK et Isabelle FERRERAS (2013, p. 14), n'est pas donnée à tous les travailleurs car « elle n'inclut pas les travailleurs sous-traitants ». Même si les auteurs n'en parlent pas en ces termes, il peut s'agir là d'une forme d'inégalité de participation selon le statut professionnel des travailleurs.

Si nous n'avons identifié aucune analyse publiée à ce jour mobilisant l'approche par les capacités dans l'étude de la non-participation, c'est bien parce qu'il est difficile, d'un point de vue méthodologique et analytique, reconnaît A. SEN (2000), d'étudier une capacité potentielle non réalisée. Pour relever ce défi, nous faisons de la comparaison entre statuts professionnels (entre salarié et employeur d'une part, entre les statuts des salariés d'autre part), une approche centrale de notre travail. Notre hypothèse est qu'agriculteurs/employeurs et salariés n'ont pas les mêmes « capacités à la prise de parole » (BONVIN, 2008) concernant l'utilisation des pesticides, et qu'il y a des différences au sein des salariés, puisque tous ne jouissent pas des mêmes capacités et libertés d'« exprimer leurs préférences et de les faire valoir » (ZIMMERMANN, 2008, p. 117). Pour éprouver cette hypothèse, conformément à une approche compréhensive et situationnelle recommandée par Jean-Michel BONVIN (2008) et Bénédicte ZIMMERMANN (2008), notre analyse s'appuie sur une enquête qualitative (encadré)

réalisée entre 2018 et 2021 auprès de travailleurs viticoles (agriculteurs, salariés permanents, salariés en contrats à durée déterminée [CDD], saisonniers) dans des exploitations de renommée plus ou moins prestigieuse (Médoc, Côtes de Blaye). Elle croise données institutionnelles et organisationnelles avec des données biographiques pour des sous-groupes de travailleurs agricoles partageant les mêmes caractéristiques socioprofessionnelles.

Nous avons également élargi la notion de « débat » de façon à interroger plus largement les inégales capacités de ces sous-groupes à parler de l'usage des pesticides. Ainsi, « débat public » renvoie dans cet article au débat médiatisé sur les pesticides, c'est-à-dire aux discussions sur la scène publique qu'elle soit nationale, régionale ou plus locale (au sein d'associations de défense de la santé environnementale et/ou humaine ou lors de rencontres entre acteurs institutionnels, agriculteurs et riverains). La notion de « débat » (quand nous l'employons sans la mention « public »), englobe quant à elle le débat public, les débats qui ont lieu au sein d'espaces professionnels formels, ainsi que les prises de parole des personnes sur leur lieu de travail, en situation d'activité. Les notions de « capacité à la prise de parole » ou « *capability for voice* » et de « *capability for work* » (BONVIN, 2008, 2012), c'est-à-dire la capacité à choisir un travail que l'on a des raisons de valoriser, seront mobilisées pour montrer comment elles se renforcent mutuellement sans être accessibles à tous les travailleurs de façon équitable, les ressources et les facteurs de conversion étant davantage disponibles pour certains acteurs que pour d'autres. En effet, la conversion des ressources en réalisation implique de donner aux acteurs les moyens et les supports institutionnels pour le faire (DE MUNCK, 2008), notamment par les textes de droit. Ces textes de loi ne régulent pas uniquement des capacités qui « existeraient entièrement en dehors d'eux » ; ils sont constitutifs de nouvelles capacités (CHAUVIRÉ, 1989). Enfin, la notion de « débat » fait également référence dans cet article aux discussions informelles qui se déroulent entre « collègues », lors de situations professionnelles partagées. Nous portons donc une attention particulière aux facteurs institutionnels et à l'organisation du travail qui favorisent ou entravent l'existence d'espaces propices aux discussions, ces derniers rendant possible l'émergence de « valeurs communes » préalables à la constitution de « capacités collectives » (ALKIRE, 2008 ; BALLETT *et al.*, 2015). À défaut de prise de parole, on peut s'attendre à ce qu'un silence (une non-prise de parole ou une non-participation au débat) relève d'une « préférence adaptative », illustrant le fait que certaines personnes s'adaptent aux préférences d'autres, plus dotées en ressources et en « capacités politiques » (BONVIN, 2008 ; JULHE, 2016). On peut aussi faire l'hypothèse que le silence est un choix qui reposerait sur des motifs identifiables en situation d'entretien.



## ENCADRÉ

**Une enquête qualitative en viticulture girondine**

Nous avons retenu la Gironde pour mener notre enquête car, comme nous allons le voir, les discussions publiques relatives à l'usage de pesticides en viticulture y sont intenses. C'est aussi le département de l'Hexagone où la main-d'œuvre agricole salariée est la plus nombreuse (près de 20 000 unités de travail annuel [UTA]<sup>1</sup> en 2010 contre 11 000 UTA dans la Marne, qui occupe la deuxième place ; AGRESTE, 2021), qu'il s'agisse de salariés en CDI ou en CDD (parmi ces derniers, on compte de nombreux contrats saisonniers ; DIRECCTE UD 33<sup>2</sup>, 2019). Ces dernières décennies, l'emploi agricole y a connu davantage de transformations qu'ailleurs. En effet, la stabilité de la masse globale entre 2000 et 2010 cache une précarisation des emplois, puisque le volume de travail assuré par les salariés permanents a diminué au profit de celui des « saisonniers » (+ 19 %). En 2016, 95 % des embauches sont des CDD d'une durée inférieure à un mois (DIRECCTE UD 33, 2019, p. 10) réalisées majoritairement par des entreprises de prestation de services spécialisées dans la viticulture qui sont par ailleurs de plus en plus nombreuses. En 2015 dans le Médoc, on dénombrait 14 600 saisonniers agricoles et 5 000 salariés en CDI (DELAPORTE, 2018, p. 31). Les CDD proposés par les entreprises prestataires<sup>3</sup> sont des contrats saisonniers ou des CDD classiques. Notre enquête qualitative, à défaut de données chiffrées, laisse penser que les CDD saisonniers sont plus fréquents que les CDD classiques.

Les structures d'exploitations sont très hétérogènes dans ce département où 90 % de la valeur de l'agriculture est produite par la viticulture, avec des appellations de renommée contrastée. Nous avons choisi le Blayais au nord-est de Bordeaux où les viticulteurs participent eux-mêmes intensément aux travaux sur leurs exploitations modestes, souvent sans salariés, et à l'opposé, le Médoc, où le recours à une main-d'œuvre salariée et très diverse est systématique : permanents parmi lesquels on trouve des cadres, salariés en CDD, saisonniers aux conditions d'accueil parfois très précaires. Aucun des travailleurs rencontrés ne participe au débat public médiatisé sur les pesticides, à l'exception d'une salariée dans le Médoc, Marie-Lys Bibeyran, qui a créé un collectif très actif dont les prises de position sont relayées par la presse et les réseaux sociaux.

1. Comme la main-d'œuvre à temps partiel (saisonniers, conjoints, salariés en CDI sur plusieurs exploitations, etc.) est importante en agriculture, il est d'usage d'évaluer l'ensemble du travail effectué en « unité de travail annuel » afin de pouvoir comparer les exploitations notamment.

2. Cette étude, interne, n'a pas été publiée. Les informations sont plus précises que celles des statistiques Agreste (elles spécifient le type de contrat de travail, le type d'employeur notamment) et restent centrées sur le secteur vitivinicole. Les données chiffrées proviennent de la Mutualité sociale agricole (MSA), de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (Draaf) et de l'Association régionale pour l'emploi et la formation en agriculture (Arefa).

3. Les entreprises prestataires de services dont il est ici question relèvent du statut d'« entreprise de travaux agricoles ». Elles proposent des prestations aux exploitants agricoles pour les aider à réaliser des travaux entrant dans le cycle de production animale ou végétale ou des travaux d'amélioration foncière. Source : <https://www.msa.fr/lfp/exploitant/statut-entrepreneurs-travaux-agricoles>, consulté le 8 septembre 2023.

Nos données sont issues de 60 entretiens avec des travailleurs (N = 38 dont 11 viticulteurs et 27 salariés : 3 en CDI, 4 en CDD récurrents<sup>4</sup>, 20 saisonniers), des personnes relevant d'institutions ou d'organisations impliquées dans la régulation du travail salarié (N = 9)<sup>5</sup> ou la régulation du travail agricole (N = 7)<sup>6</sup>, des lanceurs d'alerte et des travailleurs associatifs (N = 6). Afin de pouvoir caractériser la dynamique du débat public (espaces, acteurs, thèmes, alliances), notre démarche qualitative intègre également l'observation de réunions et le suivi, *via* la presse et des entretiens complémentaires, de conflits locaux mais aussi celui du travail des collectifs mobilisés à l'échelle départementale et nationale, une revue de presse nationale et internationale ainsi que l'analyse de documents administratifs. Cette enquête commencée en 2018 et terminée en 2022 était en cours en 2021 au moment où nous avons rédigé puis révisé la première version de cet article.

4. C'est-à-dire reconduits plusieurs fois consécutives, souvent entrecoupés de périodes sans emploi. Ils sont appelés ainsi par les entreprises prestataires de services employeuses.

5. Service déconcentré de l'État (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, Direccte), représentants syndicaux de salariés, responsables d'entreprises prestataires de services, association pour l'emploi et la formation en agriculture.

6. Mutualité sociale agricole (service prévention), chambre d'agriculture et son antenne décentralisée en Haute-Gironde, syndicat agricole, fédération de l'agriculture biologique, coopérative viticole, association Solidarité paysans.

Dans un premier temps, nous rendons compte du débat sur les pesticides en France et en Gironde. Notre objectif est d'interroger les supports institutionnels<sup>3</sup> et d'analyser si leur disponibilité et leur accessibilité varient selon la façon dont la question des pesticides est posée et selon les missions des acteurs impliqués dans la régulation du travail en agriculture et dans celle du risque chimique. Nous montrons ensuite comment les capacités des travailleurs s'en trouvent affectées différemment selon leur statut professionnel dans la mesure où l'organisation des activités de travail entre également en ligne de compte. Ainsi, nous verrons que, sur le Blayais, les mécanismes de mises en incapacité des viticulteurs s'avèrent très proches de ceux des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais sont très différents de ceux des salariés en contrats courts (CDD ou saisonnier), comme développé ensuite. Enfin, nous verrons que les mécanismes de mise en capacité au sein du groupe des salariés non permanents présentent une grande diversité.

3. Tels que les informations sur les produits autorisés et leurs effets sur la santé, la réglementation relative aux délais de réentrée sur une parcelle après qu'elle a été traitée, les espaces d'échange entre salariés, les formations.

## **Entre politiques d'« usage contrôlé » et mobilisations contre les pesticides : quels supports institutionnels pour les capacités des travailleurs viticoles ?**

Depuis les années 1950<sup>4</sup>, la gestion du risque pesticides relève d'une politique dite d'« usage contrôlé » (BARRAULT, 2009 ; DÉCOSSE, 2013) au sein de laquelle les pouvoirs publics et les autorités sanitaires définissent un « risque acceptable » et, conjointement, des « bonnes pratiques » d'utilisation. Ce cadrage (SNOW, 2001), c'est-à-dire cette façon de définir le « problème pesticides », qui prévalait pour l'amiante (BARRAULT, 2009 ; DEDIEU, JOUZEL, 2015) jusqu'à son interdiction dans les années 1990 ainsi que pour le nucléaire aujourd'hui encore (GHIS MALFILATRE, 2021), perdure également à propos des pesticides, tout en étant de plus en plus critiqué par des scientifiques, des ONG environnementales et, plus récemment, par des collectifs de travailleurs agricoles « phytovictimes ». Portées par ces mobilisations, les alternatives à ce cadrage « fort », qui étaient rares au niveau national jusque dans les années 2010, prennent aujourd'hui de l'ampleur. Dans ce contexte, entre injonction aux « bonnes pratiques » et alertes sur les pesticides, de quelles capacités réelles et de quels supports institutionnels les travailleurs viticoles disposent-ils ?

### **Premières mobilisations grâce à des acteurs extérieurs au monde agricole**

À partir de 2008, des associations environnementales agissent pour protéger les riverains des pesticides, protection qui fait l'objet d'un règlement européen en 2009. Générations futures, fondée en 1996 par un ingénieur agronome et un enseignant<sup>5</sup>, est l'une des associations les plus actives au niveau national : elle se mobilise contre une législation jugée insuffisante, en faveur de la réalisation d'expertises concernant les pesticides et pour une information du grand public, notamment lors de la « semaine des alternatives aux pesticides » qu'elle a lancée en 2001.

Parallèlement, cette association œuvre – et elle représente en cela une exception – à la reconnaissance des victimes des pesticides en participant activement à la création de Phytovictimes en 2011 (JOUZEL, PRETE, 2021), association qui se donne pour objectif d'aider les professionnels victimes à améliorer leurs droits, et se mobilise pour l'instauration d'un fonds destiné à leur indemnisation. Phytovictimes s'autonomise dès 2011 en devenant indépendante de Générations futures. On peut voir dans le fait qu'elle ait été initialement soutenue par une association environnementale le signe de capacités entravées des travailleurs agricoles.

En 2013, Générations futures aide le collectif naissant Info Médoc Pesticides, créé par une salariée viticole, à faire réaliser et analyser des prélèvements de cheveux

---

4. Cette partie synthétise et prolonge un travail (GINELLI *et al.*, 2021) effectué par les auteurs et spécifiquement centré sur les facteurs institutionnels de la non-participation des travailleurs agricoles au débat public sur les pesticides.

5. Source : <https://www.generations-futures.fr/qui-sommes-nous/un-peu-d-histoire/>, consulté le 26 juillet 2023.

auprès de 25 personnes. Ces derniers révèlent une surexposition aux pesticides des salariés viticoles du Bordelais et des riverains des vignes, en comparaison avec les autres personnes de l'échantillon, sur lesquelles ont été effectués des prélèvements équivalents. Cette action, relayée par les médias, illustre à nouveau le rôle d'une association environnementale dans la mise en capacité d'un collectif porté par une travailleuse agricole. La même année, des médecins, inquiets de la recrudescence de maladies aux liens avérés ou suspectés avec les pesticides, créent l'association nationale Alerte médecins sur les pesticides, attachée au dialogue avec les agriculteurs, et dont les membres aident leurs patients à faire reconnaître leur pathologie en maladie professionnelle. Ainsi, les médecins, qui sont *a priori* des acteurs relativement dotés en capacités politiques, mettent à disposition des travailleurs agricoles des ressources qui permettent à ces derniers de prendre la parole (mais pas forcément sur la scène publique du débat) et de se présenter comme des victimes des pesticides.

### Contestations, nouvelles alliances : quelles voix pour les travailleurs agricoles ?

À partir de 2016-2017, un syndicat de travailleurs agricoles minoritaire, la Confédération paysanne, prend publiquement position pour une alternative au cadrage institutionnel relatif à l'usage des pesticides s'appuyant alors sur la notion de « risque contrôlé ». Cela se traduit par un appel à une révision profonde des politiques publiques et des dispositifs de gestion du risque dédiés, tels que les procédures d'autorisation de mise sur le marché des pesticides<sup>6</sup>. En 2019, ce syndicat dénonce l'insuffisance des zones de non-traitement (ZNT) instaurées près des habitations contre le risque pesticides qui, de surcroît, véhiculent l'idée selon laquelle l'habitat serait incompatible avec toutes formes d'agriculture<sup>7</sup>. Ce cadrage alternatif plaide pour une approche systémique de sortie des pesticides (aides financières aux agriculteurs, restructuration des filières, réforme du commerce international, etc.). Toutefois, même portée par une organisation professionnelle agricole comme ici, la mobilisation des travailleurs autour d'une cause commune peut être traversée de tensions. Des statuts professionnels différents (agriculteur ou salarié, CDI ou CDD) peuvent en effet séparer les causes défendues (MÉSINI, 2008). Les positions discordantes au sein de Phytovictimes entre des agriculteurs qui, en tant qu'employeurs, sont favorables aux équipements de protection individuels (EPI) et une salariée viticole qui y est opposée – au motif de leur inadaptation au travail dans les vignes et des alertes scientifiques sur leur efficacité – illustrent les tensions possibles (JOUZEL, PRETE, 2021).

À partir de 2018, la médiatisation de la question de l'usage des pesticides et de ses effets sur la santé s'intensifie au niveau national, et de nouvelles initiatives sont lancées (comme l'appel « Nous voulons des coquelicots » et le mouvement des Pisseurs

---

6. Source : Confédération paysanne (2017), *Sortir des pesticides ! Soutenir les paysan-ne-s, réguler les productions, déployer les alternatives*, Bagnole, Confédération paysanne, juillet [en ligne]. [http://www.confederationpaysanne.fr/sites/1/mots\\_cles/documents/Livret\\_CONF\\_pesticide\\_web.pdf](http://www.confederationpaysanne.fr/sites/1/mots_cles/documents/Livret_CONF_pesticide_web.pdf), consulté le 26 juillet 2023.

7. Ce point, que nous ne pouvons développer ici, est traité dans GINELLI *et al.*, 2021.

involontaires de glyphosate en 2018). Tout en restant centrées sur la santé des consommateurs et des riverains, ces initiatives défendent des objectifs systémiques, par des actions juridiques à l'encontre des fabricants de pesticides et des autorités sanitaires<sup>8</sup>. En 2020, les principales ONG s'intéressant à la question des pesticides agricoles s'allient à deux syndicats agricoles minoritaires (Solidaires et la Confédération paysanne) et à deux collectifs de victimes (Collectif des victimes des pesticides des Hauts-de-France et Collectif de soutien aux victimes des pesticides de l'Ouest<sup>9</sup>) pour former un recours juridique devant le Conseil d'État contre l'arrêté « pesticides » alors en vigueur au motif, entre autres, de l'insuffisante protection des professionnels en raison des « délais de réentrée » sur les parcelles<sup>10</sup>. Une telle alliance entre ONG et syndicats agricoles permet de mieux faire entendre les voix et les causes des travailleurs agricoles parmi celles des riverains, des citoyens et de l'environnement. Elle est d'autant plus « capabilisante » que des associations de professionnels agricoles victimes des pesticides sont aujourd'hui constituées et engagées dans ce débat public, alors qu'elles étaient « sans voix » jusqu'à la création de Phytovictimes en 2008. Pourtant, un facteur crucial de mise sous-silence des travailleurs agricoles perdure : l'absence de support institutionnel :

« Avec des clients, parfois, on peut en parler. Ou avec d'autres agriculteurs d'autres régions... mais la question [de l'usage des pesticides], les syndicats ne se la posent pas. Tout ce qui est petit n'intéresse ni le CIVB [Conseil interprofessionnel du vin de Bordeaux] ni les syndicats. On a une grosse mainmise de l'industrie phyto-pharmaceutique. On nous a dit que c'était la meilleure solution. Et maintenant on ne sait plus faire sans. [...] C'est complexe tout ça et personne n'en parle. »

(Propos tenus lors d'une réunion d'un groupe de viticulteurs du Blayais<sup>11</sup>, 2020)

Par ailleurs, les syndicats professionnels majoritaires dans le monde agricole et les instances paritaires de santé au travail n'adhèrent pas à une vision alternative de l'enjeu « pesticides », notamment parce qu'ils s'inscrivent dans les politiques individualisantes de gestion du risque, voire ignorent ce risque (JOUZEL, PRETE, 2015). En l'absence de ressources professionnelles (humaines, financières, institutionnelles), il est alors très difficile pour les travailleurs agricoles de trouver des lieux de réflexion ou de mise en débats alternatifs à la conception selon laquelle le risque doit être géré au niveau individuel, c'est-à-dire de convertir leurs capacités de participer en participation effective. Les initiatives d'ONG ne suffisent pas à assurer cette conversion, et les organisations agricoles qui se rallient à ces dernières étant minoritaires, la majorité des professionnels ne s'y identifie pas. Si l'on considère comme Jérôme BALLETT et ses co-auteurs (2015) que c'est grâce à ces « espaces de discussion » que peuvent émerger des « valeurs » et

---

8. Valo M. (2018), « La mobilisation des “pisseurs involontaires de glyphosate” prend de l'ampleur », *Le Monde*, 5 octobre [en ligne]. [https://www.lemonde.fr/planete/article/2018/10/05/la-mobilisation-des-pisseurs-involontaires-de-glyphosate-prend-de-l-ampleur\\_5365060\\_3244.html](https://www.lemonde.fr/planete/article/2018/10/05/la-mobilisation-des-pisseurs-involontaires-de-glyphosate-prend-de-l-ampleur_5365060_3244.html), consulté le 26 juillet 2023.

9. Ce collectif est créé par des ouvriers d'une coopérative agricole soutenus par Solidaires depuis 2010.

10. Il s'agit des délais d'entrée de travailleurs agricoles sur une parcelle après un traitement.

11. S'inscrivant dans le cadre d'une recherche-action, la mise en place de ce groupe de viticulteurs du Blayais, volontaires pour partager leurs préoccupations relatives aux pesticides, vise à favoriser leurs capacités d'initiative sur ce sujet (GINELLI *et al.*, 2021).

des « engagements communs », l'absence de tels relais dans le monde professionnel constitue alors une entrave à l'émergence de cette « capacité collective », qui ne saurait être réduite à la somme des « capacités individuelles » des travailleurs agricoles.

## **Des cadrages particulièrement incapacitants pour les viticulteurs et les travailleurs en CDI**

Depuis 2018, la viticulture girondine vit une situation qualifiée de « marasme » par certains professionnels (DIRECCTE UD 33, 2019)<sup>12</sup>. Les viticulteurs d'appellations peu prestigieuses – dont fait partie le Blayais – peinent à proposer des emplois permanents pour pallier la disparition de la main-d'œuvre familiale (qui a diminué de 50 % entre 2000 et 2016 ; *ibid.*). Dans le même temps, ils demandent aux ouvriers plus de polyvalence et de nouvelles compétences afin de pouvoir répondre aux enjeux d'une viticulture qui utiliserait moins d'intrants. Dans ce contexte difficile, la plupart des viticulteurs participent autant, voire encore plus que de coutume, aux travaux dans les vignes. Par crainte d'éventuelles poursuites judiciaires de salariés victimes de maladies chroniques, certains préfèrent épandre eux-mêmes les pesticides au risque d'en endosser seuls les conséquences :

« Je savais que c'était dangereux mais il n'y avait pas de quoi se protéger. [...] On se disait que si c'est le salarié qui est exposé, il pourrait nous poursuivre plus tard. Donc je préférerais faire tous les traitements moi-même. »

(René, viticulteur retraité, entretien réalisé en 2020)

Ceux qui sont convaincus de la dangerosité des produits, ce qui n'est pas le cas de tous, semblent même redouter que l'un d'entre eux ou l'un de leurs enfants contractent une maladie chronique. Proches par leurs situations de travail, viticulteurs et ouvriers en CDI le sont aussi par la manière dont le cadrage du problème pesticides s'impose à eux. Leurs interlocuteurs professionnels, telle l'Anefa 33 (Association nationale paritaire pour l'emploi et la formation en agriculture), organisme de mise en relation employeurs-salariés, relaient la logique du « risque contrôlé » en affirmant que la réglementation existante prémunit contre le risque :

« Le Certiphyto<sup>13</sup>, même si certains salariés, certains employeurs, disent qu'ils n'ont rien appris pendant la journée qu'ils y ont passé, [...] ça permet de fixer les choses. [...] Y a des procédures, des choses à respecter pour se prémunir soi, les autres et l'environnement. »

(Anefa 33, entretien réalisé en 2020)

---

12. Les ventes et les cours chutent, en particulier pour les vins d'appellation Bordeaux mais, parmi ceux-ci, de façon moindre pour les vins du Médoc, à la suite du rétrécissement du marché chinois et de la baisse des achats de la grande distribution.

13. Obligatoire depuis 2012, ce certificat est délivré aux professionnels manipulant des pesticides, à l'issue d'une formation attestant de leur aptitude à utiliser, vendre ou acheter ces produits.

Il en résulte des processus de mise en incapacité analogues entre ces viticulteurs et les salariés, quoique accentués pour ces derniers, nous y reviendrons.

### La capacité à penser entravée par l'individualisation de responsabilités systémiques

« Jérôme : Je prends mes responsabilités. Je sais très bien que si je tombe malade, c'est entièrement notre faute. Si j'ai pas voulu me protéger en mettant un masque, même s'il était pas forcément adapté mais que je savais qu'il allait me protéger, ben c'est de ma faute.

Son père : – C'est qu'on n'est pas procédurier, nous. »

(Jérôme et son père, viticulteurs, Blayais, entretien réalisé en 2019)

Ces propos d'un jeune viticulteur girondin (âgé de 25 ans environ) et ceux de son père attestent de la puissante intériorisation des politiques de gestion du risque pesticides par « l'usage contrôlé » et les « bonnes pratiques » des utilisateurs<sup>14</sup> qui, selon un principe récurrent de la gouvernance de l'environnement (BARRAULT, 2009 ; SALLES, 2009), conduisent à l'individualisation de fait de responsabilités collectives – reportées sur le seul utilisateur – et à l'occultation de la dimension systémique de l'utilisation de ces produits. En intériorisant un tel cadrage, les travailleurs agricoles assimilent les intoxications à une erreur professionnelle (JOUZEL, DEDIEU, 2013), se sentent coupables de l'intoxication dont ils seraient victimes ou dont seraient victimes leurs salariés, et considèrent qu'elles font partie des maux quotidiens de leur travail (NICOURT, 2016).

En l'absence de remise en cause des conditions d'autorisation de mise sur le marché des produits, de prise en compte des alertes scientifiques sur l'efficacité des EPI (GARRIGOU *et al.*, 2008 ; GARRIGOU *et al.*, 2020), ou des effets des pesticides sur la santé des travailleurs agricoles (étude Agrican, voir notamment TUAL *et al.*, 2015 ; TUAL, BOULANGER, 2017), une telle gouvernance par les « bonnes pratiques » des utilisateurs participe à la production d'ignorance (JOUZEL, DEDIEU, 2013), volontaire ou involontaire, sur cet enjeu sanitaire. En postulant que ces prescriptions protègent suffisamment les travailleurs agricoles contre la dangerosité des pesticides, cette production d'ignorance les empêche de penser autrement la prévention de ce risque (GOUTILLE, 2022). Ayant intériorisé ces normes, comment pourraient-ils interroger les effets de ces produits sur la santé, et plus encore se mobiliser<sup>15</sup> ? En amont du processus pouvant conduire à ce que Jean-Michel BONVIN (2008 ; 2012) appelle la « *capability for*

14. Port des équipements de protection individuels, formations obligatoires « Certiphyto » pour les travailleurs agricoles qui ont à manipuler des produits phytosanitaires ou à décider de leur utilisation, etc.

15. Se dire victime exige un transfert de responsabilité qui rend possible le processus de mobilisation et a lieu au cours de celui-ci (SALARIS, 2014 ; JOUZEL, PRETE, 2015). L'association Phytovictimes et quelques rares autres collectifs témoignent des difficultés rencontrées : Collectif de soutien aux victimes des pesticides de l'Ouest, créé en 2016 ; Collectif des ouvrier-es agricoles empoisonné-es par les pesticides (Martinique, 2019) ; Collectif des victimes des pesticides des Hauts-de-France (riverains et professionnels agricoles), créé en 2019.

voice », c'est la *capabilité à penser* les pesticides comme étant des produits dangereux pour la santé des travailleurs, qui se trouve ainsi entravée. Beaucoup d'entre eux restent donc sans voix malgré l'intense débat public en cours sur les pesticides.

### **Cadrage de la santé au travail : le risque « pesticides » confiné au sein d'instances dédiées**

Paradoxalement<sup>16</sup>, les dispositifs de santé au travail ne sont pas plus propices à la publicisation des risques encourus par les travailleurs agricoles, ni même à leur simple expression au sein d'instances dédiées. Qualifiés de « chimiques », ces risques y sont peu traités, et de façon feutrée et experte, conformément à la logique dominante des instruments et des dispositifs de gestion des risques professionnels (HENRY, 2017). Dans ces conditions, l'appropriation des risques par les représentants des salariés et les citoyens est très difficile et maintient l'exposition des professionnels aux toxiques hors du débat public.

À cela s'ajoute une « sous-reconnaissance institutionnelle » (JOUZEL, DEDIEU, 2013, p. 40) inhérente au dispositif de toxicovigilance du risque pesticides mis en place dans les années 1990. Conçu pour signaler des intoxications aiguës, ce dispositif s'avère particulièrement inadapté pour établir un lien causal entre des expositions répétées dans des conditions variables (faibles doses, effet cocktail, changements dans l'homologation des produits et des EPI) et des maladies multifactorielles telles que les cancers. Il rend donc difficile la dénonciation de leur exposition chronique par les travailleurs agricoles. De plus, dans la mesure où l'évaluation du risque au sein de l'entreprise est à la main de l'employeur, il n'est pas exclu que les risques auxquels sont exposés les salariés soient minimisés : « C'est à l'employeur de nous dire à quoi ils sont exposés ; [...] en fonction de sa déclaration, celle-ci va conditionner notre type de suivi : [...] suivi renforcé, adapté ou tous les cinq ans en suivi individuel simple » (entretien MSA 33, réalisé en 2019).

Les propos ci-dessus illustrent le fait que l'exposition aux pesticides fait partie des risques professionnels historiquement intégrés au contrat de travail, ce qui explique qu'ils soient traités de façon assurantielle (c'est-à-dire par la couverture sociale) et discrète. L'audience politique et médiatique de l'exposition professionnelle aux pesticides est donc bien moindre que celle de l'exposition environnementale même si « les expositions sur le lieu de travail sont souvent bien plus fortes que les expositions strictement environnementales » (HUNSMANN *et al.*, 2019, p. 97).

Ces cadrages de la santé au travail opèrent pleinement dans le cas de la viticulture en Gironde, et se combinent pour confiner le risque « pesticides » au sein des institutions dédiées. Ainsi, la logique assurantielle conduit institutions (service Prévention des risques professionnels de la MSA, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [Direccte], chambre

---

16. Cette partie synthétise et prolonge également GINELLI *et al.*, 2021.



d'agriculture) et instance paritaire de santé au travail de la Gironde (Commission paritaire départementale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CPHSCT]) à rendre prioritaires depuis 2005 les actions en faveur de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)<sup>17</sup>. En effet, ces derniers ont des répercussions néfastes sur l'organisation du travail et coûtent cher en cotisations sociales aux employeurs ; de plus, les causes professionnelles qui en sont à l'origine – en particulier le travail au « prix fait<sup>18</sup> » – sont reconnues par les membres des différentes instances citées. Par contraste, ces mêmes instances appréhendent le risque « pesticides » de façon bien plus ponctuelle et feutrée.

Ainsi, en 2016, l'assemblée délibérative de la chambre d'agriculture de Gironde ne met pas en discussion la proposition de sortie des produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR) émise en son sein par le représentant de la Confédération paysanne pour réagir au « choc » de l'émission télévisée *Cash Investigation* diffusée le 2 février 2016 sur France 2, ciblant notamment la viticulture girondine<sup>19</sup>. Dans les instances mentionnées plus haut (service Prévention, CPHSCT, etc.), syndicats de salariés et d'agriculteurs coopèrent avec l'administration et les organismes paritaires de santé pour gérer le risque « pesticides » avec des dispositifs de « risque contrôlé » parmi lesquels figurent les délais de réentrée (en vigueur depuis 2004 en France), une avancée obtenue par les syndicats de salariés qui risque de clore le débat entre professionnels, confiants en ce dispositif. Or plusieurs études (BALDI *et al.*, 2014 ; TUAL *et al.*, 2017) montrent que l'exposition cutanée peut perdurer bien au-delà des délais de réentrée, comme le reconnaît l'Union des industries de la protection des plantes dans sa brochure éditée en 2014, intitulée *Bonnes pratiques phytosanitaires en viticulture. Sécurité des travailleurs viticoles*.

### Salariés en CDI : une mise sous silence renforcée

Sur les exploitations du Blayais où la main-d'œuvre familiale domine, les quelques salariés en CDI, parfois embauchés par deux viticulteurs pour atteindre un temps plein, parlent de l'usage des pesticides en des termes qui rappellent ceux de leurs employeurs : il est question d'« efforts réalisés non reconnus » pour réduire leur dangerosité, d'obligation de « protéger la vigne », d'incrimination des pesticides agricoles alors que l'on n'incrimine pas les produits dangereux utilisés dans les maisons par exemple, etc. Sébastien, salarié en CDI dans le Blayais, nous explique lors d'un entretien réalisé en 2020 : « Ils sont en train de tellement accuser les agriculteurs d'avoir utilisé les

---

17. Un argument fort est avancé : les TMS sont largement surreprésentés dans la viticulture girondine. En effet, les TMS qui y sont déclarés représenteraient à eux seuls 50 % de ceux déclarés pour l'ensemble des vignobles français (source : élu syndical salarié, entretien réalisé en 2019).

18. Rémunération forfaitaire par pied de vigne qui incite des travailleurs à augmenter les cadences pour être mieux rémunérés.

19. Avec cette proposition, il s'agissait d'apporter une réponse significative des représentants viticoles bordelais quant à la prise en compte de la dangerosité des pesticides, en interdisant les plus nocifs. Source : entretien et documents Confédération paysanne 33, 2018.

produits que dès que nous, on parle de produits, on se fait presque dire que c'est nous qui avons assassiné tout le monde. » Ces salariés se sentent tellement concernés par la responsabilité imputée aux agriculteurs dans les médias qu'ils en viennent à former un seul et même « nous » avec leurs employeurs.

Cette identification à une communauté de pratiques opère aussi, de façon plus surprenante, lorsqu'il s'agit de la prise de risque d'une surexposition. Ainsi, à l'image de certains viticulteurs, une cheffe d'équipe réalise les tâches exposant le plus aux pesticides (préparation de bouillie, dépannage du pulvérisateur) afin de protéger ses collègues plus jeunes.

De fait, les ouvriers permanents – on verra que c'est également le cas de la plupart des ouvriers en CDD – ne dénoncent pas leur exposition aux pesticides car, pour eux, accepter un CDI dans la vigne implique d'effectuer les tâches réputées les plus risquées, comme la manipulation des pesticides. Ils considèrent que cela prouve leur connaissance du métier, qui était aussi souvent celui de leurs parents ; ils ne renoncent pas pour autant à faire valoir leurs droits, et, quand c'est le cas, c'est davantage en matière de temps de travail qu'en matière de sécurité.

Le fait que les salariés viticoles soient dispersés au sein de plusieurs exploitations est défavorable à une prise de parole commune alors même que leurs relais institutionnels manquent cruellement de moyens. En Gironde, les différents organismes s'occupant de leurs conditions de travail posent des diagnostics qui diffèrent les uns des autres et ont donc du mal à coopérer. Dans les organismes paritaires comme la MSA, la prise en charge des problèmes des salariés est limitée, puisque la prévention des risques est définie avec l'employeur. Si les salariés y sont représentés, leur poids est moindre que celui des élus agriculteurs<sup>20</sup>, leur accompagnement lorsqu'ils rencontrent des difficultés ne saurait être prioritaire dans leur fonctionnement. Quant à la Direccte, elle est la seule institution dotée de compétences relatives à l'emploi agricole qui ne soit pas gérée par des professionnels. « Cette spécificité lui donne un regard singulier sur les conditions de travail en agriculture, sans pour autant bénéficier de moyens humains et politiques suffisants pour véritablement les améliorer » (GINELLI *et al.*, 2021, p. 20). Pourtant chargée de l'inspection du travail agricole, la Direccte ne met « pas de coup de pied dans la fourmilière » (Direccte UD 33, entretien réalisé en 2020) pour ne pas remettre en cause le modèle économique de la viticulture girondine, en partie fragile, et dont « l'équilibre repose sur la précarisation de la main-d'œuvre » (Direccte UD 33, entretien réalisé en 2020). Actuellement, cette institution ne constitue donc pas, au sujet des pesticides, un relais institutionnel pour les salariés. La précarité des « supports institutionnels » de ces derniers affecte leurs capacités (c'est-à-dire, s'émanciper des « cadrages forts » et élaborer collectivement des « contre cadrages »), au point que leur mise sous silence semble l'emporter. À ces facteurs institutionnels cruciaux se joignent d'autres mécanismes d'ordre organisationnel et situationnel qui jouent de façon différenciée selon les statuts professionnels.

---

20. La Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) est majoritaire en Gironde.

## Les salariés en CDD : des processus de conversion rares, des supports institutionnels absents

Pour reprendre la terminologie d'A. SEN (2000), les « fonctionnements » relatifs au traitement du problème « pesticides » (participer au débat public médiatisé, prendre part à l'élaboration des politiques de prévention des risques liés aux pesticides) sont inaccessibles à la plupart des salariés, notamment du fait du cadrage fort en matière d'« usage contrôlé » et du fait que les institutions qui pourraient leur apporter du soutien manquent de moyens. Quelques rares salariés prennent la parole, non dans les arènes publiques, mais sur leur lieu d'activité. Les ressources qui leur permettent cette liberté en actes sont avant tout individuelles et tiennent aussi à la « *capability for work* » dont ils disposent. Nous verrons que les migrants économiques en sont dépourvus.

### Une capacité d'expression venue de ressources individuelles, faute de supports institutionnels et collectifs

Ali occupe un emploi en CDD chez un prestataire de services qui l'envoie travailler dans un vignoble du Médoc pour effectuer les « travaux en vert » (effeuillage, éclaircissage<sup>21</sup>, épamprage<sup>22</sup>). Parmi les trois salariés qui prennent la parole en situation de travail, il est le seul à bien connaître les effets délétères des pesticides sur la santé humaine et sur l'environnement, connaissance issue de son expérience d'expert au sein de l'Agence nationale de protection de l'environnement en Afghanistan. Cette expérience lui permet, en dépit d'un français approximatif (il est en France depuis deux ans et attend le statut de réfugié politique), de demander des informations au chef d'équipe quant aux traitements effectués : « Moi, je demande au patron quel pesticide a été utilisé<sup>23</sup>. » Généralement, aucune information sur les produits phytosanitaires n'est donnée au moment de l'embauche, que l'employeur soit un prestataire de services, un « château du Médoc » ou un viticulteur. Et si une information est donnée, les propos tenus génèrent de la suspicion :

« Elle [responsable de la sécurité des employés] nous a dit que les pesticides utilisés ont été spécialement choisis pour ne pas être trop nocifs pour les ouvriers et donc qu'il n'y avait aucun risque [...]; [il se reprend pour ajouter avec un sourire dubitatif] aucun risque avéré on va dire. »

(Éric, étudiant, Pessac, entretien réalisé en 2020)

---

21. « Action par laquelle on arrache des arbres, on enlève des plants, des branches à fruits pour donner à la végétation de la place, de l'air » (Source : CNRTL, portail lexical [en ligne]. <https://www.cnrtl.fr/definition/%C3%A9claircissage>, consulté le 1<sup>er</sup> août 2023).

22. « Action de supprimer, sur les ceps de vigne, les jeunes rameaux inutiles » (Source : Larousse [en ligne]. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9pamprage/30222>, consulté le 1<sup>er</sup> août 2023).

23. Ali, travailleur en CDD chez un prestataire de services, Bordeaux, entretien réalisé en 2020.

On peut voir dans les propos rapportés l'effet du cadrage dominant relatif au risque contrôlé, ou la difficulté à aborder un sujet conflictuel fortement médiatisé, voire une stratégie comme le mentionne Frédéric DÉCOSSE (2013, p. 330) pour « échapper à une confrontation, avec les salariés, susceptible de déboucher sur une mise en évidence, voire une reconnaissance symbolique de leur responsabilité en matière d'exposition ».

Le respect du délai légal de réentrée sur les parcelles traitées (entre 6 heures et 48 heures en 2023) et les questions relatives à la manière de se soustraire à la dérive des produits pulvérisés sur les parcelles voisines sont les motifs les plus fréquents pour lesquels les salariés en CDD prennent la parole et s'adressent à leur supérieur, chef d'équipe, chef de culture ou viticulteur-employeur selon les cas :

« On était au bout de la parcelle et j'ai vu le tracteur qui faisait le traitement des deux côtés. Et là je me suis sentie exposée. Je sentais l'odeur et puis on voyait, ça faisait des gros nuages de fumée. Il [le viticulteur-employeur] disait que le vent, ça allait pas vers nous [...] ; on était toute une équipe et du coup, moi, je disais que je voulais pas continuer à travailler. »

(Justine, étudiante, Pessac, entretien réalisé en 2020)

Justine prend la parole parce qu'elle évalue que les conséquences seront minimales. Elle précise en effet : « On le [le viticulteur] connaissait bien aussi ; donc c'est pour ça que je me suis permis de dire ça. » Jean (travailleur en CDD, Bordeaux, entretien réalisé en 2020) a eu à plusieurs reprises des expériences différentes : « Si tu veux mettre un chef de culture en difficulté, parle-lui des produits phytosanitaires devant tout le monde. » Le fait de travailler avec son supérieur est un facteur situationnel favorable à la prise de parole, si toutefois ce supérieur a un pouvoir de décision, ce qui était le cas pour Justine. Ainsi, Jean, qui est en CDD de façon récurrente dans des structures plus importantes que Justine, essaie de choisir son employeur et son profil de poste afin d'être le moins exposé possible aux pesticides. Il refuse d'être tractoriste<sup>24</sup> « pour ne pas passer les produits » même si ce type de poste de travail, très recherché, lui assurerait une plus grande reconnaissance et une meilleure rémunération. Pour préserver sa santé, la sortie – *exit* – lui semble plus souhaitable que la prise de parole – *voice*.

La « *capability for voice* » des travailleurs en CDD à propos de leur exposition aux pesticides est très fragile. Lors d'un entretien réalisé en 2020, Florence nous explique ainsi : « Depuis douze ans, c'est avec vous que j'en ai parlé le plus. » Cette capacité repose davantage sur des ressources individuelles acquises en dehors du monde professionnel agricole (formation initiale, profession antérieure, etc.) que sur des régulations collectives que seraient des procédures ou des instances, des « *procedural rights* » (BONVIN, 2012, p. 17) ou « des supports collectifs étayés par des principes de justice » (ZIMMERMANN, 2011, p. 112). Jean (travailleur en CDD, Bordeaux,

---

24. « Le tractoriste est un professionnel qui assure à la fois le pilotage et l'entretien des outils, des matériels et des engins mécaniques fixes ou animés, dédiés à l'entretien et à la préparation au travail de parcelles viticoles » (Source : France compétences [en ligne]. <https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34934/>, consulté le 1<sup>er</sup> août 2023).

entretien réalisé en 2020) envisage de rejoindre un collectif, mais peine à identifier celui qui conviendrait : « Je ne sais pas si la CGT [Confédération générale du travail] ou la CFDT [Confédération française démocratique du travail] s'en occupent en ce moment. À la limite je préfère presque être dans un syndicat un peu plus alternatif comme la Confédération paysanne. » Compte tenu du positionnement des différents syndicats dans le débat sur les pesticides en Gironde (cf. *supra*), Jean s'identifie plus à la Confédération paysanne, pourtant un syndicat d'agriculteurs, qu'à un syndicat de salariés auquel, il est vrai, adhèrent très peu d'ouvriers agricoles.

Au sein des entreprises qui emploient plusieurs salariés, la diversité de leurs statuts contractuels rend difficile le tissage de liens professionnels entre les travailleurs concernés, liens pourtant indispensables pour élaborer un point de vue commun. À la hiérarchie selon le contrat (CDI, CDD classique et contrat de saisonnier) s'ajoute celle induite par le recours aux entreprises prestataires de services spécialisées en agriculture qui a doublé entre 2000 et 2010 pour l'ensemble de l'activité agricole en France hexagonale (FORGET *et al.*, 2019). En Gironde, ce recours est plus fréquent dans le Médoc que dans le Blayais. Outre une précarisation accrue de l'emploi, il a introduit de nouvelles formes d'asymétrie dans les relations professionnelles. Comme la prise en charge des conditions de travail relève toujours de l'employeur, des personnes se retrouvent sur le même lieu pour réaliser des tâches identiques, mais dans des conditions différentes. Par exemple, peu de prestataires fournissent des infrastructures sanitaires et de repos à leurs contractuels qui ont rarement accès à celles de l'exploitation viticole où ils sont en mission. D'un point de vue organisationnel, ces salariés ne partagent pas, dans la plupart des cas, les espaces de repos ou de repas ni les autres équipements des employés des « châteaux », dont certains travaillent également avec un CDD. D'un point de vue réglementaire, les « CDD prestataires » travaillent sur des parcelles distinctes afin que la réalisation du service commandité puisse être contrôlée. Cette séparation des espaces entre les différentes catégories de travailleurs, tant pour le travail que pour les pauses, favorise une asymétrie entre les « salariés de la propriété » et les « salariés des prestataires » ; les deux groupes échangent peu entre eux et ne se considèrent pas comme collègues. Les relations sont donc asymétriques non plus uniquement entre un salarié et son supérieur, mais aussi entre un salarié en CDD embauché par un prestataire, son chef d'équipe, le chef de cultures et les autres employés de la propriété qu'ils soient en CDI, en CDD ou en contrat saisonnier. À la différence de contrat (contrat court *versus* CDI) s'ajoute la différence entre les employeurs, ce qui accentue la difficulté des discussions entre salariés au sujet des pesticides. Dans un environnement de travail à ce point fractionné, sans occasion ni espace commun de discussion, comment peut-on espérer l'émergence de « capacités collectives » toujours construites à partir de « valeurs communes » (BALLET *et al.* 2015, p. 31) ?

Ainsi, exception faite de Marie-Lys Bibeyran, mobilisée depuis le décès de son frère, salarié viticole comme elle, les rares processus de conversion dont nos interviewés témoignent prennent place en situation d'activité, entre employé et supérieur

hiérarchique. À l'exemple des deux étudiants dont on a relaté les prises de position plus haut, les personnes qui prennent la parole sont dotées de « ressources » telles que des études supérieures et/ou une bonne connaissance des effets des produits sur la santé humaine ou sur les écosystèmes. Pourtant, même dans une telle configuration, le manque d'équipements individuels (gants, manches longues) ou collectifs (mise à disposition d'eau pour se laver les mains, de sanitaires et de salles de repos) n'est pas dénoncé, alors que c'est un thème récurrent de discussions entre collègues et lors des interviews.

### **Capabilité d'expression et capabilité à choisir son emploi : renforcement mutuel ?**

Il existe des liens entre « *capability for voice* » (capabilité à la prise de la parole) et « *capability for work* » (capabilité à choisir un emploi conforme à ses valeurs), la première permettant « de participer efficacement à la définition du contenu du travail, son organisation, ses conditions, ses modes de rémunération, etc. » (BONVIN, 2012, p. 15), ce qui rend possible la seconde, en donnant à cet emploi des contours permettant de le valoriser. Toutefois, ces liens se révèlent plus complexes au regard des expériences diverses des personnes appelées « CDD récurrents » par les prestataires.

À la différence de saisonniers agricoles contraints de s'installer « dans une situation initialement pensée comme transitoire » (ROUX, 2020, p. 184), les « CDD récurrents » ont refusé un CDI qui leur était proposé et ont choisi de travailler sous contrat à durée déterminée. Selon leurs dires, la pause entre deux périodes de travail en CDD leur permet de se reposer et d'avoir une vie sociale plus dense que celle que leur offrirait des congés annuels, en menant par exemple une activité militante ou spirituelle, en étant présents auprès de leur famille à l'étranger, en faisant des voyages, etc. Ces travailleurs ont l'habitude de changer d'employeur et savent qu'ils trouveront du travail vu le contexte, même si l'emploi agricole reste peu attractif compte tenu des conditions de travail et des bas niveaux de rémunération en partie dus aux faibles revenus des employeurs eux-mêmes<sup>25</sup>. Si leur période de chômage se prolonge ou si leur contrat est raccourci, ce qui donne par exemple à Jean « l'impression d'être une variable d'ajustement<sup>26</sup> », cette précarité que l'on peut de ce fait considérer comme « subie » est quelque peu atténuée par l'habitude d'alterner périodes de travail et de non-travail. Leur capabilité à choisir leur emploi (« *capability for work* ») repose sur la reconnaissance de leurs compétences, recherchées, par les employeurs et renforce leur capabilité à revendiquer leurs droits, notamment en matière de rémunération (jours fériés, prise en compte des temps de transport). Mais leur « *capabilité for voice* » n'est pas systématiquement exercée en ce qui concerne l'exposition aux pesticides, que certains considèrent comme inéluctable, y compris sur les exploitations en bio : « La

25. Aujourd'hui, la filière peine à trouver des personnes qualifiées ou en voie de qualification comme le prouvent les offres d'emploi en apprentissage et en CDI restées non pourvues à l'Anefa (DIRECCTE UD 33, 2019, p. 8).

26. Travailleur en CDD, Bordeaux, entretien réalisé en 2020.

vigne, c'est vraiment une plante qu'il faut toujours soigner. Si on ne veut pas prendre de produits dans le visage, faut qu'on change de secteur », dit Jean<sup>27</sup>. Ainsi la capacité d'expression exercée par les salariés vis-à-vis de leur employeur ou de leur responsable hiérarchique peine à réduire leur exposition aux pesticides, même si celle-ci est indirecte et se produit par contact des végétaux traités. Le recours massif aux pesticides et l'exposition des travailleurs agricoles qui en découle s'expliquent par la structuration du modèle de production agricole institutionnalisée dans les années 1950 (recours aux innovations techniques parmi lesquelles on trouve les produits issus de l'industrie chimique, agrandissement des exploitations, diminution du coût de l'alimentation pour les ménages) qui échappe en grande partie aux décisions qui peuvent être prises à l'échelle des exploitations. Peut-être est-ce pour cela que d'autres personnes en CDD récurrents, telles que Flore, développent les mêmes arguments que les salariés en CDI, en épousant la cause des viticulteurs. Cependant, d'autres travailleurs ont une parole plus libre : ce sont les retraités qui recherchent des travaux saisonniers :

« On a nos retraités qui viennent tous les ans. [...] C'est ce qu'on appelle nos béliers. [...] Si, rencontrant l'entreprise Pierre, elle ne correspond pas à leurs attentes, ils vont lui dire : "Non, non, je ne veux pas travailler comme ça." »

(Anefa 33, entretien réalisé en 2020)

Capabilité d'expression et capabilité de travailler se renforcent mutuellement dans la mesure où « l'existence d'options de sortie valables est une condition *sine qua non* de la capacité de s'exprimer dans le domaine du travail<sup>28</sup> » (BONVIN, 2012, p. 15). Elles interagissent pour que les travailleurs puissent revendiquer l'accès à des droits en principe acquis : respect des délais de réentrée, droit de ne pas travailler sur une parcelle où le vent amène des résidus du traitement réalisé sur une parcelle voisine. Pourtant, les ressources d'expression ne sont généralement pas converties en prise de parole sur le lieu de travail pour révéler plus largement les dangers de l'exposition aux pesticides. On peut ainsi comprendre le choix fait par Marie-Lys Bibeyran, salariée en CDD, de constituer un collectif pour dénoncer l'usage des pesticides à l'échelle de la filière des vins de Bordeaux plutôt que de le faire sur l'exploitation où elle travaille.

Dans cette interrelation entre capabilités, la capabilité d'expression des personnes pour revendiquer le respect des droits dépend du marché du travail, au sein duquel tout le monde ne bénéficie pas des mêmes ressources. La prise de parole comporte des risques que tous les salariés en CDD ne peuvent pas prendre, en dépit d'un marché du travail viticole favorable aux personnes en quête d'emploi, notamment celles dont la « *capability for work* » n'est pas effective.

27. Travailleur en CDD, Bordeaux, entretien réalisé en 2020.

28. « The availability of valuable exit options is a *sine qua non* condition of capability for voice in the field of work » (traduction française des auteurs).

## Les préférences adaptatives à l'œuvre : le cas des migrants économiques

« Carlos : – Bien sûr qu'il y a des effets [des pesticides]. Personne ne peut dire le contraire. Le produit passe dans la terre, avec l'eau, et tout est empoisonné. Oui, je pense que ce n'est pas bon pour la santé. [...] [Pour savoir si le traitement est récent,] on regarde les feuilles et si nos mains restent sales. On regarde aussi s'il y a des traces de produit liquide sur le sol. Mais nous ne pouvons pas savoir quel produit a été utilisé [...].

Enquêtrice : – Mais vous travaillez tous ici dans des parcelles traitées ?

Carlos : – Oui, bien sûr. Nous ne pouvons pas faire autrement. [...] Nous sommes conscients de tout ça mais il faut bien travailler pour manger ! »

(Carlos, CDD, Saint-Laurent-Médoc, entretien réalisé en 2020<sup>29</sup>)

Les salariés les plus précaires acceptent leurs conditions de travail, ce qui n'est pas particulier à ce secteur ni à la France (ARCURY, QUANDT, 2009). Avoir un travail peut alors être vécu comme un « privilège » et s'accompagner d'un « engagement moral qui permet [...] de prendre sur soi les conséquences de l'activité » (SARFATI, WASER, 2013, p. 4). C'est le cas de Carlos et de ses collègues saisonniers « en camion<sup>30</sup> » ou sous abri sommaire qui, faute de mieux, séjournent sur un terrain qu'ils squattent à proximité d'une déchetterie dans le Médoc. Certains, « antisystèmes » (DELAPORTE, 2018), ont aussi choisi un mode de vie atypique (fourgon aménagé ou tente, avec un ou plusieurs chiens). Stigmatisés, ils seraient « sur liste noire pendant les vendanges<sup>31</sup> » et ont du mal à être engagés.

Carlos est l'un des migrants économiques travaillant dans le vignoble girondin, migrants dont le nombre est difficile à évaluer. Une enquête ponctuelle réalisée dans le Médoc estime que les travailleurs étrangers constituent 44 % des saisonniers hors vendanges<sup>32</sup>. Selon ceux que nous avons rencontrés, la maîtrise de la langue française compte plus dans leur employabilité que leurs compétences viticoles. Desislav, Bulgare, s'est vu proposer un CDI et assume désormais le rôle de chef d'équipe adjoint, tandis que ses compatriotes ne parlant pas français sont embauchés seulement lors des pointes d'activité. Ce sont certes des CDD récurrents, mais surtout des CDD embauchés lorsqu'il y a un travail urgent à faire, sans que leurs droits soient toujours respectés (paiement des heures effectuées, déclaration d'embauche). La formation « apprenante », voire « capacitante » (CAILLAUD, ZIMMERMANN, 2011), parfois financée

---

29. Carlos étant Espagnol, précisons que son entretien a été conduit avec une interprète qui traduisait les propos de façon globale et non littérale. Il en a été de même pour toutes les personnes de nationalité étrangère interviewées maîtrisant trop peu la langue française.

30. « On a une part significative de candidats qu'on appelle trivialement, les "camionneux", entre nous, [...] qu'on appelait les routards à une époque, qui, aujourd'hui, sillonnent la France et l'Europe en camion, en camping-car, en camion aménagé » (Anefa, entretien réalisé en 2020).

31. Elvio, CDD, Saint-Laurent-Médoc, entretien réalisé en 2020.

32. Outre ces étrangers (44 %), soit migrants (29 %), soit nomades (15 %), les autres saisonniers non-vendangeurs sont des « locaux » (30 %) ou des « nomades nationaux » (22 %) et, plus rarement, des étudiants hors Gironde (DIRECCTE UD 33, 2019, p. 16).



par les prestataires, a généralement lieu lorsque les travailleurs bénéficient de prestations sociales et non lorsqu'ils sont en poste : Denis, Espagnol âgé de 40 ans et saisonnier depuis quatre ans, apprend le français depuis qu'il perçoit une allocation chômage. Aucun des interviewés ne connaît l'Anefa<sup>33</sup>, preuve de la fragile prise en charge institutionnelle de cette catégorie de travailleurs. Plusieurs d'entre eux se plaignent d'heures, voire de mois de travail impayés, et sont partagés entre la honte d'avoir été abusés et la sidération que le droit ne soit pas respecté en France. Par peur d'être expulsés et de se retrouver « sans abri », ils évitent également de dénoncer leurs conditions de vie, et ont refusé que des militants fassent un reportage à ce sujet.

Pour la journaliste Ixchel DELAPORTE (2018, p. 32), cette « professionnalisation de la précarité » et la situation économique florissante de certains prestataires lient l'économie des plus prestigieux vignobles girondins à la pauvreté. Certains travailleurs précaires intériorisent les conditions de travail dégradées comme intrinsèques au statut de saisonnier et, comme les travailleurs détachés, estiment que « leur santé est “le risque à courir” » (DÉCOSSE, 2008, p. 108). Ils justifient de telles « préférences adaptatives » (JULHE, 2016) par leurs expériences professionnelles passées, encore moins enviables ; c'est particulièrement le cas des migrants hispaniques à qui, d'après David, travailleur saisonnier espagnol de 41 ans dans le Médoc lors d'un entretien réalisé en 2020, « l'Espagne n'a pas de travail à offrir » depuis la crise financière de 2008. Les travailleurs évaluent par ailleurs le risque qu'ils encourent en fonction des postes peu sécurisés qu'ils ont occupés par le passé, souvent dès le plus jeune âge (fabrication de chaussures, emplois agricoles, etc.). Leur mobilité professionnelle<sup>34</sup> incite certains à penser que leur exposition est sans risque car leur présence dans les vignes est temporaire (c'est le cas notamment des étudiants) ou que, si la situation était dangereuse, leur chef d'équipe, au statut social mieux établi, ne serait pas en train de travailler avec eux (comme le pensent par exemple des migrants bulgares). Ici se mêlent liberté de non-participation et mauvaise appréciation des risques (certains chefs d'équipe estiment que la contamination avec des résidus de pesticide est insignifiante lors des travaux vigneron). Le risque d'exposition indirecte<sup>35</sup> aux pesticides encouru lors des travaux dans les vignes et dont aucun employeur ne les informe est d'autant plus difficile à dénoncer que les effets, comme pour les « maladies d'usure », « se traduisent par des transformations silencieuses du corps, invisibles, inscrites dans un continuum » (SARFATI, WASER, 2013, p. 1).

De telles préférences adaptatives sont à relier à la situation de subordination sociale (BONVIN, 2008) des migrants économiques. « Ils ont peu de choses à dire sur les

33. L'Anefa propose un suivi individualisé dans le cadre de conventions avec les centres de formation. En Gironde, parmi les 8000 salariés inscrits à l'Anefa, 250 environ étaient en parcours de formation (Anefa 33, entretien réalisé en 2020).

34. En France, 90 % des saisonniers et près de 80 % des CDD en 2002 ne sont plus salariés agricoles en 2016 (FORGET *et al.*, 2019, p. 72) et les plus jeunes d'entre eux alternent travail dans les vignes et travail dans la restauration.

35. On parle d'exposition indirecte lorsque les personnes ne manipulent pas les produits (lors de la préparation et de la réalisation des pulvérisations) mais peuvent être contaminées en touchant les plantes qui ont été traitées ou en respirant un air chargé de pesticide.

pesticides, leurs priorités et urgences étant autres », estime un prestataire en Gironde<sup>36</sup> à qui nous demandions des contacts de travailleurs étrangers (qu'il nous a fournis). Or ces derniers ont bel et bien des choses à dire ; ainsi, comme Carlos, ils parlent de leur exposition et plus encore de leur manque de moyens pour s'en prémunir, entre eux et lors des interviews. À l'exception de ceux qui ont la chance de travailler *via* une entreprise d'insertion sociale<sup>37</sup>, les migrants économiques n'ont pas d'accès à l'eau sur leur lieu de travail, disposent de peu d'équipements individuels de protection, et n'ont jamais d'informations concernant les traitements de pesticides réalisés sur les vignes où ils interviennent. Lors d'un entretien mené en 2020, Gaby, un travailleur italien, raconte qu'un jour, il a demandé de changer de parcelle car un traitement était effectué juste à côté de celle où il travaillait, et il savait que, juridiquement, il était dans son droit. Le chef d'équipe l'a alors dénigré : « C'est tout dans ta tête ! C'est de la médecine, c'est pas dangereux. Ah, les Italiens, ils aiment pas les produits. » Gaby nous précise : « Naturellement, je n'aime pas les produits... » Dans de telles relations asymétriques, dénoncer une exposition aux pesticides à son responsable hiérarchique revient au mieux à perdre la face ; au pire, à perdre un travail difficilement trouvé et indispensable pour survivre. Cet unique témoignage de prise de parole par un migrant économique illustre, en creux, que le processus de conversion pour mettre en œuvre la capacité d'expression tient grandement au profil socioéconomique (niveau de formation, conditions de vie, nationalité, revenu) et au pouvoir de trouver facilement un emploi.

La faible maîtrise du français associée à des conditions de vie indécentes et à une précarité financière fait dire à Gaby : « Dans le Médoc, quand tu es saisonnier étranger, tu n'es rien, tu n'es personne<sup>38</sup>. » Ainsi, les migrants économiques ne rendent pas publiques leurs mauvaises conditions de travail alors que la législation attend qu'ils le fassent : aux États-Unis pour sanctionner l'employeur fautif (WHALLEY *et al.*, 2009) ; en France pour déployer les moyens humains et réglementaires de l'inspection du travail<sup>39</sup>. Il apparaît dès lors peu probable que les conditions de travail soient améliorées puisque les salariés les plus vulnérables socialement, pourtant les plus nombreux, n'ont pas les ressources pour les dénoncer et que les dispositifs institutionnels attendent cette dénonciation pour intervenir.



L'enquête qualitative réalisée en Gironde révèle un manque de supports institutionnels nécessaires à la politisation des positions des travailleurs agricoles sur l'usage

36. Entretien réalisé en 2020.

37. L'entreprise d'insertion sociale spécialisée en prestations viticoles que nous avons rencontrée perçoit des subventions de la Direccte pour employer des personnes en parcours d'insertion professionnelle, et peut également recruter des personnes avec un contrat CDD classique sans aide publique. Son statut juridique est celui d'une société anonyme à responsabilité limitée.

38. Travailleur italien, entretien réalisé en 2020.

39. Entretien réalisé avec la Direccte en 2020.

des pesticides, même si les premiers collectifs qui se sont mobilisés, dans ce département et ailleurs en France, ont été soutenus par des associations environnementales et des médecins. La culture syndicale des salariés agricoles, dérisoire, et les instances représentatives du personnel comme les commissions hygiène et sécurité, récentes en agriculture et de compétence départementale, ne jouent pas le rôle constaté dans le nucléaire et la pétrochimie, et dans le monde de l'industrie en général (BÉCOT *et al.*, 2021). Ce manque de relais est également réel pour les viticulteurs, non par absence institutionnelle, mais parce que le discours des instances tend à véhiculer le cadrage dominant (individualisation du risque pesticides) et ne facilite pas la construction et la diffusion d'un cadrage alternatif. Ainsi, lorsque les supports institutionnels contribuent aux inégalités de participation (DELDREVE, 2015), ils ne permettent pas aux travailleurs viticoles d'exercer des capacités réelles.

Pour mieux comprendre cette non-participation au débat public sur les pesticides, notre enquête s'est intéressée à la prise de parole des travailleurs agricoles en situation de travail. Elle révèle alors des inégalités entre viticulteurs et salariés en CDI d'une part, et entre travailleurs en CDD et ouvriers saisonniers d'autre part. Plus encore, elle montre qu'au-delà d'une simple opposition employeur/salarié, ces inégalités s'opèrent de façon plus complexe à l'intérieur d'un même statut, notamment celui de saisonnier. La possibilité d'accomplir les capacités de base dans le cadre privé (ici sur les temps hors travail) et professionnel (accès au logement, à l'eau, à l'électricité, aux équipements sanitaires, capacité de manger à sa faim, accès aux soins de santé, etc.) constitue un facteur de conversion accessible pour certaines catégories de travailleurs agricoles (CDD retraités, certains CDD récurrents) tandis que l'impossibilité de les réaliser fait obstruction à la prise de parole des plus précaires (saisonniers migrants économiques du Médoc). De même, les situations de travail différenciées, le niveau d'étude ou la connaissance de la langue française sont des facteurs de conversion pour certains salariés agricoles et d'obstruction pour d'autres. La capacité à dénoncer son exposition en situation de travail ou à choisir en amont son employeur en fonction de conditions de travail qui exposent plus ou moins au risque chimique est en effet moins accessible à ceux, notamment migrants économiques, pour qui travailler est une nécessité vitale. Par ailleurs, comme les viticulteurs, les salariés manquent de relais professionnels pour aborder le sujet des pesticides, mais aussi de possibilités de discussion en situation de travail. En effet, à la différence de statut s'ajoute une différence entre employeurs (« château » ou prestataire), les conditions de travail étant défavorables pour les ouvriers embauchés par les prestataires de services. La séparation des espaces de travail, de repos/repos entre ces deux catégories de salariés conduit à une quasi-absence d'occasions de communiquer et d'espaces de discussions qui rendraient possible l'émergence de « valeurs communes » à un collectif de salariés et donc de « capacités collectives » pour une participation au débat public sur les pesticides.

Cette recherche confirme également l'emprise des politiques de gestion du risque pesticides, selon lesquelles la responsabilité de l'intoxication incombe aux utilisateurs finaux et montre comment ce cadrage dominant est central dans l'émergence – ou

non – de valeurs et capacités collectives. S’il est fréquent que la capacité à la prise de parole des ouvriers agricoles et leur capacité à choisir leur emploi se renforcent mutuellement, ce lien est fragilisé par ce cadrage dominant : travailleurs en CDI, voire en CDD, estiment, comme les viticulteurs-employeurs, que cette exposition constitue un risque inhérent au métier. Ces cadrages dominants agissent de façon différenciée selon les situations socioprofessionnelles des travailleurs, en amont du processus même du choix de participer, et entravent ce que nous avons appelé la *capabilité à penser* les risques sanitaires auxquels les travailleurs viticoles sont exposés, de même que la capacité à *se penser* comme victime des pesticides. Sans conditions favorables à une telle liberté de penser, toute prise de parole dans le débat public est rendue très difficile.

## BIBLIOGRAPHIE

AGRESTE (2021), « Bilan annuel de l’emploi agricole (BAEA). Résultats 2019 et estimations 2020 », *Chiffres & données*, n° 6 [en ligne]. [https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/Chd2106/Chd2106-BAEA2019\\_V2.pdf](https://agreste.agriculture.gouv.fr/agreste-web/download/publication/publie/Chd2106/Chd2106-BAEA2019_V2.pdf), consulté le 25 juillet 2023.

ALKIRE S. (2008), « Concepts and Measures of Agency », *OPHI Working Paper*, n° 9.

ARCURY T. A., QUANDT S. A. (2007), « Delivery of Health Services to Migrant and Seasonal Farmworkers », *Annual Review of Public Health*, vol. 28, p. 345-363.

ARCURY T. A., QUANDT S. A. (eds) (2009), *Latino Farmworkers in the Eastern United States: Health, Safety and Justice*, New York, Springer.

BALDI I., LEBAILLY P., BOUVIER G., RONDEAU V., KIENZT-BOUCHART V., CANAL-RAFFIN M., GARRIGOU A. (2014), « Levels and Determinants of Pesticide Exposure in Re-Entry Workers in Vineyards: Results of the PESTEXPO Study », *Environmental Research*, vol. 132, p. 360-369.

BALLET J., BAZIN D., PELENC J. (2015), « Justice environnementale et approche par les capacités », *Revue de philosophie économique*, vol. 16, n° 1, p. 13-39.

BARRAULT J. (2009), « Responsabilité et environnement : questionner l’usage amateur des pesticides », *Vertigo* [en ligne], Hors-série 6. <https://doi.org/10.4000/vertigo.8937>

BÉCOT R., GHIS MALFILATRE M., MARCHAND A. (2021), « Introduction. Pour un décloisonnement scientifique de la santé au travail et de la santé environnementale », *Sociétés contemporaines*, n° 121, p. 5-27.

BONVIN J.-M. (2008), « Capacités et démocratie », in De Munck J., Zimmermann B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités : Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l’EHESS, p. 237-261.

BONVIN J.-M. (2012), « Individual Working Lives and Collective Action: An Introduction to Capability for Work and Capability for Voice », *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 18, n° 1, p. 9-18.

BONVIN J.-M., FARVAQUE N. (2006), « Promoting Capability for Work: The Role of Local Actors », in Deneulin S., Nebel M., Sagovsky N. (eds), *Transforming Unjust Structures: The Capability Approach*, Dordrecht, Springer, p. 121-142.

CAILLAUD P., ZIMMERMANN B. (2011), « Sécurisation des parcours et liberté professionnelle : de la “flexicurité” aux capacités », *Formation emploi*, n° 113, p. 33-48.

CANDAU J., GASSIAT A. (2019), « Quand l’effort environnemental renforce la dépossession foncière. Le cas des agriculteurs de Piton l’Ermitage (La Réunion, océan Indien) », *Revue internationale des études du développement*, n° 238, p. 245-268.

CHAUVIRÉ C. (1989), « Quand savoir, c’est (savoir) faire : Peirce, Wittgenstein et le problème des capacités », *Critique*, n° 503, p. 282-299.

DÉCOSSE F. (2008), « La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique ? », *Études rurales*, n° 182, p. 103-120.

DÉCOSSE F. (2013), « Entre “usage contrôlé”, invisibilisation et externalisation. Le précaire étranger face au risque chimique en agriculture intensive », *Sociologie du travail*, vol. 55, n° 3, p. 322-340.

DEDIEU F., JOUZEL J.-N. (2015), « Comment ignorer ce que l’on sait ? La domestication des savoirs inconfortables sur les intoxications des agriculteurs par les pesticides », *Revue française de sociologie*, vol. 56, n° 1, p. 105-133.

DELAPORTE I. (2018), *Les raisins de la misère. Une enquête sur la face cachée des châteaux bordelais*, Arles, Éditions du Rouergue.

DELDRÈVE V. (2015), *Pour une sociologie des inégalités environnementales*, Bruxelles, Peter Lang.

DE MUNCK J. (2008), « Qu’est-ce qu’une capacité ? », in De Munck J., Zimmermann B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l’EHESS, p. 21-49.

DE MUNCK J., FERRERAS I. (2013), « Restructuring Processes and Capability for Voice: Case Study of Volkswagen, Brussels », *International Journal of Manpower*, vol. 34, n° 4, p. 397-412.

DIRECCTE UD 33 (2019), *Promotion de l’emploi en vitiviniculture*, Note de travail, 20 juin.

FORGET V., HÉRAULT B., DEPEYROT J.-N., MAHÉ M., MIDLER E., HUGONNET M., BEAUJEU R., GRANDJEAN A. (dir.) (2019), « Actif’Agri : transformations des emplois et des activités en agriculture », *Analyse*, n° 145, Ministère de l’Agriculture et de l’Alimentation, Centre d’études et de prospective.

FREEMAN L. B., BLAIR A., HOFMANN J., PARKS C., SANDLER D. P., THOMAS K., HINES C. (2018), *Agricultural Health Study. Study Update 2018* [en ligne]. <https://aghealth.nih.gov/news/AHSUpdate2018.pdf>, consulté le 4 septembre 2023.

GARRIGOU A., BALDI I., DUBUC P. (2008), « Apports de l’ergotoxicologie à l’évaluation de l’efficacité réelle des EPI devant protéger du risque phytosanitaire : de l’analyse de la contamination au processus collectif d’alerte », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [en ligne], vol. 10, n° 1. <https://doi.org/10.4000/pistes.2137>

GARRIGOU A., LAURENT C., BERTHET A., COLOSIO C., JAS N., DAUBAS-LETOURNEUX V., JACKSON FILHO J.-M., JOUZEL J.-N., SAMUEL O., BALDI I., LEBAILLY P., GALEY L., GOUTILLE F., JUDON N. (2020), « Critical Review of the Role of PPE in the Prevention of Risks Related to Agricultural Pesticide Use », *Safety Science* [en ligne], vol. 123. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104527>

GHIS MALFILATRE M. (2021), « Les travailleurs de l'atome dans la mobilisation antinucléaire. Savoirs professionnels, contre-expertise syndicale et citoyenneté au travail dans l'après-68 », *Sociétés contemporaines*, n° 121, p. 57-88.

GINELLI L., CANDAU J., DEGBELO A. N., NOÛS C. (2021), « Pouvoir parler des pesticides ? Une recherche action pour éprouver les capacités des travailleurs viticoles (Gironde, France) », *Vertigo* [en ligne], vol. 21, n° 3. <https://doi.org/10.4000/vertigo.33921>

GOUTILLE F. (2022), *Ne plus ignorer les agriculteurs : une contribution de l'ergonomie à la prévention du risque pesticides en milieu viticole*, Thèse de doctorat en sciences cognitives et ergonomie, option ergonomie, Université de Bordeaux.

HENRY E. (2017), *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Paris, Presses de Sciences Po.

HUNSMANN M., LYSANIUK B., GISCOF 84 (2019), « Faire entrer en résonance santé-travail et santé-environnement. Une recherche-action sur les cancers d'origine professionnelle et environnementale dans la basse vallée du Rhône », *Écologie & politique*, n° 58, p. 83-106.

INSERM (2013), *Pesticides. Effets sur la santé*, coll. « Expertise collective », Paris, Inserm.

JOUZEL J.-N., DEDIEU B. (2013), « Rendre visible et laisser dans l'ombre. Savoir et ignorance dans les politiques de santé au travail », *Revue française de science politique*, vol. 63, n° 1, p. 29-49.

JOUZEL J.-N., PRETE G. (2015), « Mettre en mouvement les agriculteurs victimes des pesticides. Émergence et évolution d'une coalition improbable », *Politix*, n° 111, p. 175-196.

JOUZEL J.-N., PRETE G. (2016), « De l'exploitation familiale à la mobilisation collective. La place des conjointes dans un mouvement d'agriculteurs victimes des pesticides », *Travail et Emploi*, n° 147, p. 77-100.

JOUZEL J.-N., PRETE G. (2021), « Exploitants, salariés, riverains, même combat ? La dénonciation des effets des pesticides sur la santé, entre coalition et division », *Sociétés contemporaines*, n° 121, p. 89-110.

JULHE S. (2016), « L'approche par les capacités au travail. Usages et limites d'une économie politique en terre sociologique », *Revue française de sociologie*, vol. 57, n° 2, p. 321-352.

MÉSINI B. (2008), « Saisonniers étrangers "omis" : la résistible structuration d'une cause commune », *Les Cahiers du Cevipof*, n° 48, p. 35-62.

MOSES M. (1989), « Pesticide-Related Health: Problems and Farmworkers », *AAOHN Journal*, vol. 37, n° 3, p. 115-130.

NICOURT C. (2016), « Les mobilisations des victimes de pesticides ont-elles modifié les pratiques des viticulteurs languedociens ? », *Vertigo* [en ligne], vol. 16, n° 1. <https://doi.org/10.4000/vertigo.17070>

- PELENC J., BAZILE D., CERUTI C. (2015), « Collective Capability and Collective Agency for Sustainability: A Case Study », *Ecological Economics*, vol. 118, p. 226-239.
- ROUX N. (2020), « Faire de nécessité soutenabilité. Tenir et vieillir comme saisonnier/ère agricole », *Revue française de sociologie*, vol. 61, n° 2, p. 177-206.
- SALARIS C. (2014), « Agriculteurs victimes des pesticides : une nouvelle mobilisation collective en santé au travail », *La Nouvelle Revue du travail* [en ligne], n° 4. <https://doi.org/10.4000/nrt.1480>
- SALLES D. (2009), « Environnement : la gouvernance par la responsabilité ? », *Vertigo* [en ligne], hors-série 6. <https://doi.org/10.4000/vertigo.9179>
- SARFATI F., WASER A.-M. (2013), « Les risques professionnels et la santé : une affaire d'expérience, d'occultation, de reconnaissance », *Sociologies pratiques*, n° 26, p. 1-10.
- SEN A. K. (2000), *Repenser l'inégalité*, trad. P. Chemla, Paris, Seuil.
- SNOW D. (2001), « Analyse de cadres et mouvements sociaux », in Cefaï D., Trom D. (dir.), *Les formes de l'action collective. Mobilisations dans des arènes publiques*, Paris, Éditions de l'EHESS, p. 27-49.
- TUAL S., BOULANGER M. (2017), « Actualisation des connaissances du Certiphyto – Résultats de la cohorte Agrican », Présentation [en ligne]. [https://www.inma.fr/wp-content/uploads/2018/01/Actualisation\\_AGRICAN\\_13112017.pdf](https://www.inma.fr/wp-content/uploads/2018/01/Actualisation_AGRICAN_13112017.pdf), consulté le 8 septembre 2023.
- TUAL S., LEMARCHAND C., BOULANGER M., LEVÊQUE-MORLAIS N., PERRIER S., CLIN B., RIGAUD E., GUIZARD A. V., VELTEN M., BALDI I., LEBAILLY P. (2015), « Activités agricoles et risque de cancers chez les affiliés du régime agricole – Résultats intermédiaires de l'étude Agrican (AGRIculture et CANcer) », *Innovations agronomiques*, vol. 46, p. 136-146.
- WHALLEY L. E., GRZYWACZ J. G., QUANDT S. A., VALLEJOS Q. M., WALKUP M., CHEN H., GALVÁN L., ARCURY T. A. (2009), « Migrant Farmworker Field and Camp Safety and Sanitation in Eastern North Carolina », *Journal of Agromedicine*, vol. 14, n° 4, p. 421-436.
- ZIMMERMANN B. (2008), « Capacités et enquête sociologique », in De Munck J., Zimmermann B. (dir.), *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éditions de l'EHESS, p. 113-137.
- ZIMMERMANN B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica.





# Le conflit éthique environnemental au travail

## Une première analyse empirique à partir de l'enquête *Conditions de travail 2019*

Thomas Coutrot\*

En 2019, d'après l'enquête *Conditions de travail*, 31 % des actifs occupés estiment que leur travail peut avoir « des conséquences négatives pour l'environnement », dont 7 % pour qui c'est « toujours » ou « souvent » le cas. On distingue deux types de conflits éthiques environnementaux, selon que les conséquences négatives sont directes (pollutions sur site) ou indirectes (contribution fonctionnelle au consumérisme et à la surexploitation de la nature). Les premiers (conflits « directs ») sont signalés par des ouvriers exposés à des produits toxiques, à une faible autonomie et à l'insécurité économique et sanitaire au travail ; les seconds (conflits « fonctionnels »), plus rares, concernent plutôt des cadres du BTP (bâtiment et travaux publics), des chercheurs, des professionnels de la communication et de la vente, travaillant souvent en *open space*. Le conflit éthique environnemental est associé à des interactions avec les représentants du personnel. Il favorise les projets de reconversion professionnelle. Son lien avec la santé psychique dépend de l'âge des personnes concernées.

La prise de conscience à une large échelle de la gravité des enjeux écologiques a fortement progressé au cours des dernières années, à mesure que les effets du changement climatique deviennent perceptibles pour tous et que des mouvements sociaux (comme les marches pour le climat) se développent, notamment dans la jeunesse. Ainsi, pour la première fois en 2019, le sondage annuel de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) sur les « représentations sociales du changement climatique » place la préoccupation pour l'environnement au premier rang, *ex æquo* avec l'emploi (ADEME, 2019).

---

\* Institut de recherches économiques et sociales (Ires) ; thomas.coutrot@ires.fr.

Cette inquiétude n'est pas sans conséquences sur la santé psychique des personnes : une littérature émergente en santé publique (OBRADOVICH *et al.*, 2018) étudie les effets de « l'éco-anxiété » (PIHKALA, 2020), de la « détresse écologique » (*ecological grief*) (CUNSOLO *et al.*, 2020) ou de la « solastalgie » (ALBRECHT *et al.*, 2007), termes forgés pour désigner les pathologies mentales liées à la prise de conscience de la fragilité des écosystèmes, de l'irréversibilité des atteintes écologiques et de l'impuissance individuelle et collective à y faire face. Les origines de la pandémie de Covid-19 restent à éclaircir mais leur lien possible avec la crise environnementale (qu'il s'agisse de déforestation, de baisse de la biodiversité ou d'élevages industriels de visons) (PLATTO *et al.*, 2021) ne peut qu'accroître cette inquiétude.

Du côté du travail, l'existence et l'impact sanitaire des conflits de valeurs au travail, ces situations où le travailleur est amené à réaliser des actions contraires à ses valeurs personnelles ou professionnelles, font l'objet d'une littérature déjà abondante (LIEDTKA, 1989 ; DEJOURS, 2000 ; DAVEZIES, 2009 ; GIRARD, 2009 ; GOLLAC, BODIER, 2011 ; KAMMEYER-MUELLER *et al.*, 2012 ; CLOT, 2021) – particulièrement concernant les professions de santé (INGWILLER, MOLINIER, 2010 ; RAINER *et al.*, 2018). À partir de la constatation très généralement faite par les analystes du travail que « les mobiles du salarié et le but de la tâche qui lui est assignée ne correspondent pas » (DAVEZIES, 2009, p. 9), le conflit de valeurs surgit quand les exigences du travail se heurtent à « ce qui compte dans le travail pour les sujets » (MOLINIER, FLOTTES, 2012, p. 54). Lors de la crise sanitaire, tandis que des professions de « première ligne » se trouvaient au moins symboliquement revalorisées, d'autres travailleurs interrogeaient l'utilité sociale et le sens même de leur travail, jusqu'à envisager des reconversions radicales (BELSOEUR, 2020 ; HAERTS, 2020).

Il est peu contestable que les pollutions et atteintes environnementales trouvent presque toujours leur source dans la production ou la consommation de biens ou de services résultant du travail humain. On doit alors constater un paradoxe : alors que la crise écologique d'un côté, les conflits éthiques au travail de l'autre, deviennent des préoccupations sociétales majeures, peu de débats publics et encore moins de travaux scientifiques relient les deux enjeux en s'intéressant aux conflits éthiques à caractère environnemental auxquels pourraient être confrontés les travailleurs.

Il est vrai que ces derniers se trouvent d'ordinaire enrôlés dans le système du productivisme (« l'engrenage de la production » ; GOULD *et al.*, 2015), et que leur situation de subordination ainsi que la nécessité du succès économique de l'entreprise afin de sécuriser leur emploi font obstacle à une remise en cause des finalités ou des effets externes de leur activité de travail. Pourtant, l'activité économique orientée vers la croissance et le profit provoque une destruction peut-être irréversible des « conditions sociales de la production » (O'CONNOR, 1988) au premier rang desquelles se trouve l'équilibre des écosystèmes. Cette « seconde contradiction du

capitalisme<sup>1</sup> » (O'CONNOR, 2003) affecte la stabilité et le caractère intégrateur du productivisme. La conscience croissante de l'urgence environnementale pourrait multiplier les situations où les salariés s'inquiètent des conséquences de leur travail sur l'environnement et, à terme, sur la possibilité d'une vie humaine décente sur la planète. Ces conflits éthiques concernant le sens du travail (COUTROT, PEREZ, 2021) en lien avec la crise environnementale concernent-ils un nombre significatif de travailleurs ? Si oui, ont-ils un impact sur les perspectives professionnelles ou la santé psychique des personnes concernées ? Et, question stratégique pour les mouvements sociaux, peuvent-ils stimuler une action collective organisée favorisant la convergence des causes sociales et environnementales, jusqu'alors difficile ?

À notre connaissance, il n'existe pas à ce jour de travaux scientifiques sur les conflits de valeurs au travail liés aux questions écologiques. La question du « sale boulot » (*dirty work*) (HUGHES, 1962 ; ASHFORTH, KREINER, 1999 ; SIMPSON *et al.*, 2012) a souvent été analysée en sociologie du travail, mais ne semble évoquer que très exceptionnellement les conséquences environnementales du travail. Pour la première fois avec l'édition 2019 de l'enquête *Conditions de travail* de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), une enquête statistique de grande ampleur montre que le « conflit éthique environnemental au travail » concerne un nombre non négligeable de travailleurs : à la question « Avez-vous l'impression que votre travail a des conséquences négatives pour l'environnement ? », la majorité (68 %) répond « jamais », mais 2 % répondent « toujours », 5 % « souvent » et 24 % « parfois » (tandis que 1 % dit ne pas savoir). La première partie de cet article, à caractère théorique et historique, évoque les contradictions entre le mode de production capitaliste et les limites écologiques, ainsi que l'émergence d'un « environnementalisme du travail » (*labour environmentalism*) visant à peser sur ces contradictions par l'action collective ; elle se conclut par des hypothèses sur la manière dont ces contradictions peuvent se manifester sur le terrain pour les travailleurs engagés dans la production, en distinguant deux types de conflit éthique environnemental : le conflit « direct » et le conflit « fonctionnel ». Une seconde partie à caractère statistique décrit les personnes qui indiquent vivre ce conflit de valeurs, leurs conditions de travail et les caractéristiques des établissements où elles travaillent ; elle analyse économétriquement les liens entre ce conflit éthique environnemental et l'action collective, la soutenabilité du travail, la santé psychique et les perspectives de reconversion professionnelle.

---

1. La première contradiction étant celle qui oppose la création et la réalisation de la valeur (le capital cherchant à réduire le plus possible les salaires dans la production, et se heurtant ensuite à des problèmes de demande solvable dans la réalisation).

## La « seconde contradiction » du capitalisme

Le paradoxe évoqué en introduction est une manifestation d'un phénomène plus général, celui d'un cloisonnement récurrent entre les questions du travail et de l'écologie, qui se traduit à la fois dans le champ des luttes sociales et dans celui de la recherche, où peu de courants de pensée s'intéressent aux liens entre économie capitaliste et crise écologique. À ce constat font exception les développements récents du « marxisme écologique » (O'CONNOR, 1988 ; 1998). Commentant les travaux des chimistes de son époque concernant les méfaits de la grande industrie et de l'agriculture chimique mécanisée sur la fertilité des sols, Karl MARX (1968, p. 1986) disait déjà que le capitalisme ne peut se développer « qu'en épuisant simultanément les sources originelles de toute richesse : le sol et le travailleur ». L'intensification du travail, l'épuisement des terres et des ressources naturelles provoquent une « rupture du métabolisme universel de la nature » (FOSTER, 2013).

Prolongeant et amplifiant ces intuitions marxiennes, James O'CONNOR (2003) diagnostique une « seconde contradiction » du capitalisme liée au rapport de celui-ci à la société et à la nature. Au-delà de la première contradiction (endogène), analysée par Marx, entre production et réalisation de la valeur, qui amène à des crises économiques périodiques, la seconde (exogène) oppose les « forces productives » capitalistes à la « reproduction des conditions sociales de la production » (O'CONNOR, 2003, p. 33). Ces dernières désignent les facteurs indispensables à l'économie capitaliste mais qu'elle ne produit pas (ou peu), voire qu'elle sape : les infrastructures, l'éducation et les qualifications des travailleurs, la santé, la nature, etc. Dans ce cadre d'analyse, « le procès de travail, qui constitue l'élément moteur des processus économiques, est compris comme une simple médiation dans un système plus vaste d'échanges physiques qui lui impose des limites, et dont il reste fatalement solidaire » (CHARBONNIER, 2012, p. 155). Mais, entraîné dans sa logique d'accumulation illimitée, le capitalisme sape les fondements de sa dynamique et de la vie même par « l'appropriation et l'utilisation autodestructrices de la puissance de travail, de l'espace, de la nature ou de l'environnement extérieur » (O'CONNOR, 2003, p. 57).

Cette analyse implique que la santé humaine et la santé des écosystèmes sont simultanément menacées par le déploiement illimité de la logique d'accumulation et de croissance du capital. D'où le développement récent d'un courant de recherche dit du « *labour environmentalism* » qui se fonde sur l'hypothèse selon laquelle « la nature et le travail sont intrinsèquement liés et également menacés par la mondialisation du capital<sup>2</sup> » (UZZELL, RÄTHZEL, 2012, p. 10), et a pour objectif d'analyser les dynamiques possibles d'alliances entre les causes du travail et de l'écologie, entre syndicats et associations environnementales.

---

2. « *The way in which nature and labour are intrinsically linked and equally threatened by globalising capital* » (notre traduction pour cet extrait et les suivants).

Du fait de la relation de subordination constitutive du rapport salarial, la prise en compte des conséquences environnementales du travail par les salariés et leurs représentants n'a pourtant rien de spontané : « l'agenda politique du mouvement syndical peut être caractérisé, pendant la majeure partie du  $XX^e$  siècle, comme résolument favorable à l'engrenage de la production et même parfois comme ouvertement anti-environnemental » (OBACH, 2014, p. 36). Les luttes menées dans le cadre du salariat n'ont que rarement investi la question environnementale, et « la politique de l'environnement s'est arrêtée à la porte des usines » (BÉCOT, 2018). Réciproquement, les mouvements de défense de l'environnement se sont longtemps peu souciés des questions de justice sociale, négligeant souvent les conséquences de leurs revendications sur les salariés concernés.

Or, c'est du moins l'hypothèse de cet article, la possibilité d'une telle alliance dépend au moins en partie de la manière dont la « seconde contradiction » se manifeste dans la pratique aux yeux des travailleurs à l'occasion de leur travail, et des processus de conscientisation et de mobilisation qui peuvent alors s'enclencher.

### **Travail et écologie : entre indifférence réciproque et rapprochements difficiles**

Au cours des dernières décennies, divers acteurs du mouvement syndical international ont tenté de surmonter le fossé entre causes syndicale et environnementale, non sans difficultés. En se limitant au monde occidental, des formes d'« environnementalisme ouvrier » (BÉCOT, 2019) se sont développées autour de 1968 et ont connu leur apogée dans les années 1970, avec des luttes emblématiques comme celle de Shell Oil aux États-Unis (GORDON, 1998), Pennaroya en France (PITTI, 2010) ou Montedison en Italie (PERULLI, 1978), lors desquelles les syndicalistes ont relié leur combat pour la santé des salariés à celui pour la santé des riverains et de l'environnement des usines. Nombre d'observateurs et de responsables syndicaux ont compris l'intérêt d'endosser des causes extérieures à l'entreprise, comme celle de l'environnement, pour redynamiser un mouvement syndical en déclin, en lançant des « initiatives qui s'adressent aux intérêts des travailleurs à l'extérieur de l'entreprise [...], qui lient les intérêts des travailleurs en tant que producteurs et que consommateurs (comme par exemple dans les revendications pour l'amélioration de la santé publique), afin de construire de nouveaux types d'alliances larges et solidaires<sup>3</sup> » (HYMAN, 1991, p. 6).

Au tournant du  $XX^e$  siècle, à la fois pour préserver la santé des travailleurs et des habitants et pour renforcer sa position en nouant des alliances avec les mouvements environnementaux, le syndicalisme évolue « vers une plus grande prise en compte de l'environnement dans son programme » (OBACH, 2014, p. 40). La Confédération internationale des syndicats élabore une stratégie de « transition juste » visant à

---

3. « initiatives which address members' interests outside the workplace [...], which link workers' interests as producers and consumers (as, for example, in demands for the improvement of public health care) so as to enable the construction of new types of encompassing and solidaristic alliances ».

faire de la nécessaire transition écologique une opportunité pour l'emploi (« *green jobs* ») et la justice sociale ; des coalitions de syndicats et d'organisations non gouvernementales (ONG) mènent des campagnes pour les « *climate jobs* » en Afrique du Sud, au Royaume-Uni ou en France. Au Royaume-Uni, une politique volontariste du Trades Union Congress (TUC) et de plusieurs grands syndicats permet la formation de « plusieurs milliers de militants syndicaux pour le climat (« *union climate activists* ») dans des établissements publics et privés » (HAMPTON, 2018, p. 483). Ces « *green representatives* » impulsent ou soutiennent des initiatives de réduction des émissions liées au processus de travail, sans toutefois mettre en question les choix d'investissement et de production, qui restent la prérogative exclusive du management : « bien qu'ils aient eu des impacts significatifs sur l'utilisation d'énergie et de produits toxiques sur les lieux de travail, ils n'ont pas cherché à redéfinir la relation entre travail et nature dans le sens de la justice sociale et environnementale<sup>4</sup> » (STEVIS *et al.*, 2018, p. 446). Cet engagement semble avoir faibli dans les années 2010 : « malheureusement, certains syndicats britanniques sont revenus sur des engagements antérieurs dans des campagnes sur le climat, tandis que le TUC a significativement réduit son activité environnementale<sup>5</sup> » (HAMPTON, 2018, p. 483).

Aux États-Unis, de nombreux syndicats et associations environnementales se sont réunis au sein de la BlueGreen Alliance, qui a organisé des formations ou des événements comme la conférence nationale « *Good Jobs, Green Jobs* » rassemblant 3 000 militants syndicaux et écologistes à Washington D.C. en février 2009. Là encore, la dynamique a été affaiblie dans les années 2010 par le soutien explicite de plusieurs syndicats, y compris l'American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) et la confédération syndicale états-unienne, aux projets de pipelines (Keystone, Dakota) combattus par les associations environnementales, et au boom de l'extraction du gaz et du pétrole de schiste (VELUT, 2011 ; SWEENEY, 2017).

En France, les questions environnementales ne sont que rarement évoquées dans les instances représentatives du personnel, et l'impact environnemental du travail ne déclenche guère de mobilisations collectives (CHASKIEL, SURAUD, 2009). Des rapprochements entre syndicats et ONG ont récemment eu lieu, notamment à l'occasion du « Grenelle de l'environnement » de 2008 (SAINCY, 2015) ; deux coalitions permanentes (et concurrentes) sont apparues<sup>6</sup>. Du côté des politiques

---

4. « *while they have had significant impacts on energy usage and harmful substances at the workplace, they have not aimed to redefine the labour-nature relationship in terms of environmental and social justice* ».

5. « *Sadly, some UK trade unions have retrenched from previous commitments to climate campaigning, while the TUC has significantly reduced its environmental activity* ».

6. Il s'agit du « Pacte pour le pouvoir d'agir » (autour de la Confédération française démocratique du travail [CFDT] et du World Wildlife Fund [WWF]) et de « Plus jamais ça » (autour de la Confédération générale du travail [CGT] et de Greenpeace).

publiques, la loi « Sapin 2<sup>7</sup> » entend soutenir l'intervention de salariés confrontés à des atteintes écologiques au cours de leur travail, en instaurant un statut de lanceur d'alerte pour les personnes physiques<sup>8</sup>. Mais son application demeure lacunaire : la Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement (CnDAspe) constate « qu'il n'existe pas, s'agissant des atteintes à l'environnement, de dispositif comparable à ce qui a été mis en place sous l'égide du ministère en charge de la santé avec le portail de signalement des événements sanitaires indésirables<sup>9</sup> ». Les cas d'alertes environnementales venant de salariés inquiets des conséquences de leur travail semblent peu fréquents. Il y a bien cet intérimaire, « Karim, le premier lanceur d'alerte ouvrier », qui « s'est filmé, en décembre 2016, en train de déverser un liquide vert fluorescent – de l'acide, dit-il alors – directement dans la boue du crassier de Marspich, en Moselle, pour dénoncer les pratiques imposées par ArcelorMittal Florange et son sous-traitant, Suez RV Osis Industrial Cleaning » (DÉPRETZ, 2018), ou ces ouvriers CGT de la verrerie Verallia de Chalon-sur-Saône qui manifestent avec des associations environnementales contre la pollution à l'amiante provoquée par leur usine (MULLER, 2020). Récemment, ont été signalés des cas de salariés (non syndiqués) tentant de faire pression sur leur entreprise pour réduire son impact environnemental. Quatre cents salariés d'Amazon, inquiets des impacts environnementaux de leur entreprise, ont créé un groupe Amazon Employees for Climate Justice<sup>10</sup>, pour faire pression sur la direction afin de réduire les émissions de CO<sub>2</sub>. Des salariés d'Orange ont créé un blog « Jsuisvert » sur le réseau social interne pour élaborer un rapport argumenté à propos des dégâts environnementaux liés à la technologie 5G en cours de déploiement par l'entreprise (TESLABEL COORDINATION, 2020).

En définitive, la prise en compte de la question environnementale dans le travail semble progresser au sommet des organisations syndicales (confédérations syndicales internationales comme nationales) ; on dispose de moins d'informations concernant le niveau des équipes syndicales de terrain ou celui des salariés eux-mêmes, même si des signaux émergents indiquent qu'avec l'aggravation rapide de la crise écologique, la visibilité de ces enjeux devrait s'accroître.

---

7. Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

8. La loi Blandin de 2013 définit le lanceur d'alerte comme une personne ayant relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives des faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

9. CnDAspe (2018), *Rapport d'activité 2018*, Paris, Ministère de la Transition écologique et solidaire, p. 17 [en ligne]. [https://www.alerte-sante-environnement-deontologie.fr/IMG/pdf/rapport\\_activite\\_cndaspe\\_2018.pdf](https://www.alerte-sante-environnement-deontologie.fr/IMG/pdf/rapport_activite_cndaspe_2018.pdf), consulté le 6 juin 2023.

10. Voir la page « Amazon Employees Share Our Views on Company Business » [en ligne]. <https://amazonemployees-4climatejustice.medium.com/amazon-employees-share-our-views-on-company-business-f5abcdea849>, consultée le 6 juin 2023.

## Conflits éthiques environnementaux et risques du travail

Les exemples historiques et récents évoqués ci-dessus indiquent qu'il est sans doute utile de distinguer deux types d'atteintes environnementales au cours des activités de travail. D'une part, des atteintes directes : dans les usines ou les chantiers, des salariés sont à l'origine ou doivent laisser se produire des émissions toxiques qui, organisées ou tolérées par des dirigeants d'entreprise pris dans les logiques de concurrence et de profit faisant obstacle au financement de procédés d'élimination à la source, impactent directement l'environnement. D'autre part, des atteintes indirectes : dans les bureaux, sous l'influence de ces mêmes logiques, des salariés déploient dans leurs fonctions les techniques de la publicité, du marketing et de l'innovation, afin de créer des besoins et des débouchés nouveaux, contribuant à entretenir une croissance sans limites destructrice de l'environnement. William Morris, l'un des premiers théoriciens de l'écosocialisme, critiquait dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle la création capitaliste de besoins artificiels, qui « convertit ce qui était déjà une force de travail exploitée en une force de travail engagée dans un labeur inutile, abrutissant et vide, qui ne sert plus à satisfaire les besoins sociaux mais saccage les ressources et les vies<sup>11</sup> » (FOSTER, 2013, p. 16).

Du point de vue de l'activité de travail, cette dualité implique deux types potentiels de conflits éthiques environnementaux. Les conflits directs sont la conséquence de pollutions immédiatement perceptibles, souvent malodorantes et dangereuses pour le travailleur lui-même, comme pour « Karim l'ouvrier lanceur d'alerte ». Les conflits fonctionnels prennent place dans les bureaux, comme chez Amazon ou Orange, où les salariés, sans que leur santé physique soit directement menacée, perçoivent leur travail comme alimentant le consumérisme, le productivisme et la surexploitation des ressources naturelles : ces atteintes à l'environnement, invisibles et inodores, sont liées à la fonction remplie par le salarié dans le cycle de la marchandise.

Le conflit éthique environnemental est-il associé à d'autres facteurs de risque pour la santé au travail ? On peut supposer qu'il pourra susciter d'autres conflits de valeurs liés au sens du travail (COUTROT, PEREZ, 2021) : nuire à l'environnement réduit probablement la satisfaction de faire du « bon travail », de travailler conformément à ses normes éthiques ou d'avoir un sentiment d'utilité sociale. Pour le reste, notre approche théorique nous conduit à des hypothèses différentes selon le type de conflit éthique environnemental. Les conflits directs, qui concerneront par nature plutôt des ouvriers, devraient être associés à l'usage de produits toxiques et malodorants dans le travail. S'ils sont amenés à rejeter de tels produits dans l'environnement, ces travailleurs sont probablement inquiets pour leur propre sécurité, du fait notamment de pratiques défailtantes de leur entreprise en matière de prévention des risques professionnels et environnementaux.

---

11. « *converting what was already an exploited labor force into one which was also engaged in useless, uncreative, empty toil, no longer serving to satisfy social needs, but rather squandering both resources and lives* ».



On s'attend aussi à ce que les salariés concernés disposent de peu d'autonomie dans leur travail, d'un faible soutien social des collègues ainsi que d'une faible représentation collective, qui ne leur permettent pas de prévenir ou de dénoncer les dommages environnementaux qu'ils perçoivent ; on anticipe également que les salariés qui craignent pour leur emploi puissent moins facilement refuser ces tâches dangereuses et polluantes.

Pour les conflits fonctionnels, les conditions de travail concrètes jouent *a priori* moins que la finalité et/ou les effets secondaires du travail : on cherchera à repérer des professions où cette finalité ou ces effets sont susceptibles de prêter le flanc à une critique écologique, comme les professions scientifiques, publicitaires ou commerciales.

L'enquête *Conditions de travail* de 2019, réalisée d'octobre 2018 à mars 2019 par des enquêteurs de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) pour le compte du ministère du Travail, en face à face au domicile d'environ 24 000 travailleurs, est représentative de l'ensemble des travailleurs résidant en France (BEATRIZ *et al.*, 2021). Elle contient une description précise des conditions de travail, ainsi qu'un auto-questionnaire (passé sous casque pour des raisons de confidentialité<sup>12</sup>) où sont posées des questions sensibles sur la vie personnelle, les risques psychosociaux au travail et la santé psychique : ces données vont nous permettre de tester l'ensemble des hypothèses ici énoncées.

## « Mon travail a des conséquences négatives pour l'environnement » : une analyse empirique

On décrit dans cette section les salariés et les professions les plus concernés par le conflit éthique environnemental, avant d'analyser le lien entre ce conflit et les comportements des travailleurs d'une part, leur santé psychique d'autre part.

### La division sociale du « sale boulot »

Le conflit éthique environnemental est ici mesuré par les réponses « toujours » ou « souvent » à la question portant sur les conséquences environnementales négatives du travail : 7 % de l'ensemble des salariés ont répondu en ce sens (la réponse « parfois », plus fréquente, est apparue nettement moins discriminante<sup>13</sup>). Les ouvriers sont la catégorie sociale la plus souvent confrontée à ce conflit : 14 % d'entre eux indiquent ressentir « toujours » ou « souvent » l'impression que leur travail nuit à

---

12. 22 321 personnes ont répondu à l'auto-questionnaire. Il comportait des questions sensibles concernant les troubles psychiques ou des situations de harcèlement moral.

13. La plupart des résultats présentés ci-dessous demeurent cependant valides si l'on inclut la réponse « parfois » dans la définition du conflit éthique environnemental.

l'environnement<sup>14</sup> (tableau 1) ; un peu plus de 10 % des exploitants agricoles répondent « toujours » ou « souvent » et, surtout, 45 % « parfois » (contre 24 % des actifs). Il s'agit plutôt dans leur cas de conflits directs : agriculteurs et ouvriers sont plus souvent que les autres salariés en contact avec la nature ou la matière, les trois quarts d'entre eux sont exposés à des produits chimiques, et plus de la moitié disent souffrir de mauvaises odeurs sur leur lieu de travail, facteurs associés à une fréquence accrue de conflits éthiques environnementaux (tableau 2).

Les hommes sont plus nombreux à déclarer un conflit éthique environnemental (9 %) que les femmes (6 %). C'est en partie parce qu'ils travaillent, plus souvent que celles-ci, comme ouvriers exposés à des produits chimiques, mais pas seulement : même à caractéristiques observables similaires<sup>15</sup>, ils demeurent plus enclins à estimer leur travail nuisible à l'environnement. Cela peut sembler surprenant dans la mesure où l'on sait les femmes en général plus enclines à considérer le travail sous l'angle du *care*, de la sollicitude envers les autres (MOLINIER, 2020) : on aurait pu s'attendre à constater cette même sollicitude à l'égard de l'environnement, comme d'ailleurs l'indiquent le sondage de l'ADEME<sup>16</sup> (2019) ou les enquêtes sur le vote écologiste (CLOSE, DELWIT, 2018). Nous reviendrons sur ce paradoxe dans la conclusion.

Ce résultat renvoie peut-être aux mécanismes sociaux d'attribution du « sale boulot ». Au sein des professions, les tâches polluantes et dangereuses sont plus souvent attribuées aux hommes, supposés moins « fragiles » selon les représentations sexuées dominantes : « l'exposition à la saleté ou à certaines dimensions matérielles et physiques du travail des hommes peut parfois être source de reconnaissance au travail dans des métiers peu qualifiés quand ces dimensions sont niées pour les femmes au profit du “relationnel” » (SEILLER, SILVERA, 2020).

De même, on aurait pu s'attendre à ce que les personnes peu diplômées ou détentrices de faibles revenus, dont les enquêtes d'opinion montrent qu'elles sont moins sensibles à la question environnementale, se sentent aussi moins concernées par les conséquences de leur travail sur la nature : là encore, ce n'est pas le cas, puisqu'à caractéristiques observables similaires, la probabilité de juger son travail nuisible à l'environnement est multipliée par 1,25 pour les titulaires de diplômes inférieurs au bac, et par 1,27 pour les personnes appartenant au premier quartile de la distribution des revenus. Il est possible qu'au sein même des professions, le « sale boulot » environnemental soit plus systématiquement attribué aux moins qualifiés et aux moins rémunérés.

---

14. Les commentaires qui suivent sont qualitativement validés dans une analyse à caractéristiques observables similaires (modèle logit expliquant la probabilité de signaler un conflit éthique environnemental par l'ensemble des variables ici mobilisées). Par souci de concision, on s'abstiendra de le répéter dans le texte. Ainsi, le fait d'être un homme ou un ouvrier est associé à un *odds ratio* supérieur à 1, tout comme l'exposition à un produit chimique.

15. Y compris le métier (appréhendé par la nomenclature des familles professionnelles en 87 postes, FAP 87) et les expositions professionnelles.

16. Dans ce sondage, les réponses à la plupart des « questions les plus importantes aujourd'hui pour la France » dépendent peu du sexe des répondants (emploi, inégalités, impôts, immigration, sécurité, etc.), mais certaines sont plus genrées : l'environnement (39 % des femmes, 34 % des hommes), la hausse des prix (38 % des femmes, 31 % des hommes), les déficits publics et la dette de l'État (35 % des hommes, 21 % des femmes).

TABLEAU 1 – Conflit éthique environnemental et caractéristiques des répondants

						<i>En %</i>
Avoir l'impression que son travail a des conséquences négatives pour l'environnement	Jamais	Parfois	Souvent ou toujours	Non-réponse	Total	Rapports de chances
<b>Ensemble</b>	67,9	24,2	7,3	0,6	100	
<b>Sexe</b>						
Homme	61,6	29,1	8,8	0,5	100	1,39***
Femme	74,7	19,0	5,6	0,7	100	réf.
<b>Diplôme &lt; bac</b>	63,4	24,7	10,8	1,1	100	1,25***
<b>Âge</b>						
Jeune (<30 ans)	64,9	24,8	9,6	0,7	100	1,43***
30-49 ans	68,0	24,4	7,0	0,6	100	réf.
Senior (50 ans et +)	69,4	23,4	6,5	0,7	100	ns
<b>Nationalité étrangère</b>	65,7	21,0	10,5	2,8	100	1,44***
<b>Faible revenu (1<sup>er</sup> quartile)</b>	67,8	21,3	9,5	1,4	100	1,27***
<b>Travail à temps partiel</b>	75,1	19,1	4,8	1,0	100	0,81***
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Agriculteur exploitant	43,2	45,1	10,4	1,3	100	1,63***
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	71,7	22,9	5,0	0,4	100	ns
Cadre	73,2	22,9	3,6	0,3	100	0,56***
Profession intermédiaire	71,0	23,1	5,5	0,4	100	réf.
Employé	72,5	19,8	6,9	0,8	100	ns
Ouvrier	53,3	31,7	14,1	0,9	100	1,45***
<b>Taille de l'établissement</b>						
< = 20 salariés	67,6	23,0	8,7	0,7	100	Ns
20-199	66,2	25,5	7,8	0,5	100	réf.
200 et plus	67,9	25,0	6,6	0,5	100	1,23***
<b>Travail en chantier ou en déplacement</b>	52,0	35,0	11,8	1,2	100	1,15*
<b>Statut</b>						
Indépendant	70,0	24,8	4,7	0,5	100	0
CDI ou CDD <sup>(1)</sup>	67,0	24,3	8,0	0,7	100	réf.
Intérim	52,0	32,7	15,2	0,1	100	1,67***
Fonctionnaire	72,2	22,5	4,8	0,5	100	0,78***

Notes : (1) contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée.

Les *odds-ratios* ici présentés résultent d'un modèle logit expliquant la probabilité de conflit éthique environnemental (« souvent » ou « toujours ») par les caractéristiques sociodémographiques qui figurent dans le tableau 1 et les caractéristiques du travail présentées dans le tableau 3.

\*\*\* indique un *odds ratio* significatif au seuil de 1 % (\*\* et \* respectivement 5 et 10 %).

Les professions à risque de conflits fonctionnels sont les treize professions citées en note 18.

Lecture : 61,6 % des hommes jugent que leur travail n'a jamais de conséquences négatives pour l'environnement.

Champ : actifs occupés France entière, ayant répondu à l'auto-questionnaire (N = 22 321).

Source : enquête *Conditions de travail* 2019, Dares.

TABLEAU 2 – Les professions les plus concernées par le conflit direct

Pourcentage de salariés estimant que leur travail a des conséquences négatives pour l'environnement						<i>En %</i>
	Jamais	Parfois	Souvent ou toujours	Non-réponse	Total	Rapports de chances
B5Z Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	44,0	29,7	26,3	0	100	2,65***
G0B Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	31,1	40,8	28,0	0,1	100	2,95***
D3Z Ouvriers non qualifiés de la mécanique	46,4	26,6	27,0	0	100	2,15***
C1Z Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	55,8	23,2	20,7	0,3	100	1,60**
J3Z Conducteurs de véhicules	47,4	32,8	18,3	1,5	100	1,90***
B1Z Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	27,2	56,6	18,5	1,7	100	ns
E1Z Ouvriers qualifiés des industries de process	56,8	26,5	16,7	0	100	1,55***
E0Z Ouvriers non qualifiés des industries de process	45,3	37,9	16,7	0,1	100	1,95***
D6Z Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	55,0	30,2	14,8	0	100	2,59***

*Lecture* : parmi les conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics, 26,3 % des salariés déclarent avoir souvent ou toujours l'impression que leur travail a des conséquences négatives pour l'environnement.

*Champ* : actifs occupés France entière, ayant répondu à l'auto-questionnaire (N = 22 321).

*Source* : enquête *Conditions de travail* 2019, Dares.

Cette hypothèse est renforcée par le résultat concernant les salariés étrangers<sup>17</sup> et les intérimaires : ils signalent plus fréquemment (tableau 1) que les autres que leur travail a des conséquences négatives sur l'environnement, ce qui renvoie sans doute au fait qu'ils sont souvent affectés à des tâches dangereuses et salissantes (ICMPD, 2003 ; JOUNIN, 2006).

En revanche, l'âge joue dans le sens attendu : les jeunes déclarent plus souvent (10 %) que leur travail nuit toujours ou souvent à l'environnement. À métier et conditions de travail similaires, ils semblent plus sensibles au conflit éthique environnemental, ce qui, cette fois-ci, est cohérent avec les enquêtes précitées (CLOSE, DELWIT, 2018 ; ADEME, 2019), mais aussi avec le fait que dans les collectifs de travail, les jeunes se voient souvent attribuer les tâches les plus pénibles (LHUILIER, WASER, 2019). En définitive, la répartition des conflits éthiques d'origine environnementale semble dépendre davantage de ces mécanismes sociaux d'attribution du « sale boulot » que d'une sensibilité *a priori* à la question environnementale.

Ces résultats renvoient surtout aux conflits éthiques environnementaux directs, manifestement les plus fréquents. Pour tenter de repérer les conflits éthiques fonctionnels, nous avons sélectionné un certain nombre de professions d'ingénieurs et

17. Dans l'enquête, la moitié d'entre eux sont originaires d'Afrique.

cadres du secteur privé<sup>18</sup> pour lesquelles ces conflits paraissent *a priori* possibles au vu de leur position de responsabilité dans le déploiement de « l'engrenage de la production ». On a exclu les cadres du secteur public, nettement moins nombreux (3 %) que leurs homologues du secteur privé (6 %) à signaler un conflit éthique environnemental, et dont on peut penser qu'ils ne participent pas directement aux logiques productivistes et consuméristes typiques du conflit fonctionnel. Dans l'ensemble, les salariés de ces professions ne se distinguent guère de la moyenne : seuls 5 % d'entre eux pensent que leur travail a des conséquences négatives pour l'environnement. Cependant, si l'on va plus dans le détail, certaines professions dont les finalités correspondent assez étroitement au profil théoriquement attendu et décrit ci-dessus paraissent particulièrement concernées (tableau 4) : les professionnels de la communication ou du spectacle et les graphistes (sans doute parce qu'ils travaillent souvent pour l'industrie publicitaire), les chercheurs (qui alimentent l'innovation nécessaire à la croissance), les ingénieurs et cadres du BTP (en première ligne dans l'artificialisation et la bétonnisation des sols), les cadres commerciaux et technico-commerciaux (dont l'activité nourrit le consumérisme). En revanche, les cadres de l'industrie ou de la banque ne se sentent pas spécialement concernés.

### Des liens étroits entre risques professionnels et environnementaux

Concernant le risque direct, les professions les plus touchées pratiquent la conduite ou la réparation de véhicules, la production dans les industries de process (chimie, pharmacie, métallurgie, ciment, agroalimentaire, verre, etc.) ou dans les travaux publics (tableau 2). L'examen des conditions de travail associées au conflit éthique environnemental confirme pour une large part les hypothèses précédentes. Le fait de disposer d'une faible autonomie, tant sur le plan opérationnel (avoir peu de marges de manœuvre au quotidien ou des tâches strictement prescrites<sup>19</sup>) que sur celui de la capacité de développement (ne pas « pouvoir apprendre de choses nouvelles dans son travail »), est associé à un plus fort risque de survenue d'un conflit éthique environnemental : les salariés fortement contraints par l'organisation du travail ne peuvent empêcher certaines dégradations d'avoir lieu, au cours de leur activité. Comme anticipé, le manque de soutien des collègues en cas de difficulté dans le travail, ou le manque de « coopération suffisante pour faire correctement son travail », sont également associés au risque de conflit éthique environnemental.

---

18. Il s'agit des treize professions suivantes (en FAP 87) : A2Z, techniciens et cadres de l'agriculture ; B7Z, cadres du bâtiment et des travaux publics ; H0Z, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie ; J6Z, cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation ; L5Z, cadres des services administratifs, comptables et financiers ; L6Z, dirigeants d'entreprises ; M2Z, ingénieurs de l'informatique ; N0Z, personnels d'études et de recherche ; P3Z, professionnels du droit ; Q2Z, cadres de la banque et des assurances ; R4Z, cadres commerciaux et technico-commerciaux ; U0Z, professionnels de la communication et de l'information ; U1Z, professionnels des arts et des spectacles.

19. Réponse 1 à la question : « Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire. En général, est-ce que 1. ils vous disent aussi comment il faut faire, 2. ils indiquent plutôt l'objectif du travail et vous choisissez vous-même la façon d'y arriver. »

Au-delà de son lien avec l'exposition à des produits chimiques et au manque d'autonomie, le sentiment de nuire à l'environnement est plus généralement associé à un contexte dégradé de sécurité au travail. Les salariés concernés sont plus nombreux à déclarer : « Il m'arrive d'avoir peur pendant mon travail, pour ma sécurité ou celle des autres » (tableau 3). Ils signalent en même temps une forte intensité émotionnelle : ils sont plus nombreux à dire devoir « cacher leurs émotions » ou à se sentir souvent « bouleversés, secoués, émus » dans leur travail.

TABLEAU 3 – Le conflit éthique environnemental selon les caractéristiques du travail

Mon travail a des conséquences négatives sur l'environnement	En %					Rapports de chances
	Jamais	Parfois	Souvent ou toujours	Non-réponse	Total	
<b>Ensemble</b>	67,9	24,2	7,3	0,6	100	
<b>Expositions professionnelles</b>						
Exposition aux produits chimiques	55,4	32,9	10,9	0,8	100	1,44***
Mauvaises odeurs au travail	56,3	31,4	11,6	0,7	100	1,30***
Avoir peur dans le travail pour sa sécurité ou celle des autres	53,6	34,1	11,7	0,6	100	1,55***
Devoir cacher ses émotions	61,9	25,7	11,9	0,5	100	1,84***
Être souvent bouleversé, ému	69,2	19,4	11,1	0,3	100	1,64***
Tâches strictement prescrites	64,5	22,8	11,3	1,4	100	1,40***
Faire des choses qu'on désapprouve	59,4	30,7	9,5	0,4	100	1,37***
Pas de soutien des collègues si difficulté	64,5	23,0	11,5	1,0	100	1,32***
Pas de coopération suffisante pour faire correctement son travail	66,5	22,2	10,6	0,7	100	1,15*
Ne pas faire quelque chose d'utile	62,1	28,7	8,9	0,3	100	1,20***
Ne pas être fier du travail bien fait	65,7	25,6	8,4	0,3	100	ns
Ne pas apprendre de choses nouvelles	63,7	24,0	11,2	1,1	100	1,40***
Craindre pour son emploi	62,6	26,2	10,5	0,7	100	1,18***
<b>Relations professionnelles et prévention (salariés)</b>						
Présence syndicale dans l'établissement	67,8	25,4	6,4	0,4	100	0,78***
Adhèrent à un syndicat	67,2	24,3	8,0	0,5	100	ns
Présence d'un CHSCT	67,1	25,8	6,6	0,5	100	ns
Discussion avec un représentant du personnel (RP) sur le travail	64,6	26,8	8,3	0,3	100	1,18***
Bonne connaissance du travail réel par l'évaluateur du travail	69,1	23,5	6,9	0,5	100	0,85***
Connaissance d'un DUERP <sup>(1)</sup>	66,5	25,3	7,7	0,5	100	0,90*

Notes : (1) Document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les *odds ratios* sont issus d'un modèle logit expliquant la probabilité de conflit éthique environnemental (« souvent » ou « toujours ») par les caractéristiques sociodémographiques du tableau 1 (+ la taille d'établissement) et les caractéristiques du travail du tableau 3. \*\*\* indique un *odds ratio* significatif au seuil de 1 % (\*\* et \* respectivement 5 et 10 %).

Lecture : 10,9 % des salariés exposés à des produits chimiques déclarent que leur travail a souvent ou toujours des conséquences négatives sur l'environnement.

Champ : actifs occupés France entière.

Source : enquête *Conditions de travail* 2019, Dares.

À l'inverse, la présence d'une représentation syndicale ou d'un CHSCT-CSSCT<sup>20</sup> est associée à un moindre risque de conflit éthique environnemental : c'est surtout la présence syndicale qui joue, l'existence d'un CHSCT-CSSCT (souvent associé à une présence syndicale) n'ayant pas de rôle significatif par lui-même. Cette présence syndicale peut inciter le management à déployer activement des pratiques de prévention des risques sanitaires mais aussi environnementaux (ANTONIOLI, MAZZANTI, 2017). Ainsi, les salariés qui indiquent avoir eu connaissance d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) établi par la direction sont significativement moins nombreux à estimer que leur travail impacte « toujours » ou « souvent » l'environnement. Une bonne connaissance du travail réel par les managers joue le même rôle (JOUNIN, 2006) : les salariés en accord avec l'affirmation selon laquelle « les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien » sont moins touchés par le conflit éthique environnemental. En définitive, comme c'est le cas pour les risques sanitaires liés au travail (COUTROT, 2009 ; WALTERS, NICHOLS, 2009), une présence syndicale, une prévention des risques de qualité et une bonne connaissance du travail réel par les managers et les préventeurs jouent dans le sens d'une réduction du risque de conflit éthique environnemental.

Quel impact le conflit éthique environnemental a-t-il sur la propension des salariés à s'engager dans l'action collective ? Il n'est pas corrélé à l'adhésion à une organisation syndicale ; en revanche, il est associé, à caractéristiques observables similaires, à une probabilité significativement plus élevée (avec un *odds ratio* de 1,18, tableau 3) d'avoir « participé au cours des douze derniers mois à une discussion autour de problèmes liés à [son] travail avec un représentant du personnel » (délégué du personnel, délégué syndical, membre du CE ou du CHSCT, etc.). C'est un premier résultat intéressant, mais l'apport de données longitudinales et d'une description plus fine des formes d'action collective serait cependant nécessaire pour conclure de façon plus affirmée que les conflits éthiques environnementaux peuvent contribuer à déclencher des actions collectives.

### **Conflit fonctionnel : plus fréquent en *open space***

Les traits généraux des conflits éthiques environnementaux renvoient bien davantage au type direct qu'au type fonctionnel, car le premier ressort comme étant largement plus fréquent que le second. Dans les treize professions potentiellement les plus concernées par ce dernier<sup>21</sup>, qu'est-ce qui caractérise les salariés (5 %) qui signalent un conflit éthique environnemental ? L'analyse statistique limitée à ces professions très qualifiées confirme certains résultats obtenus sur l'ensemble de l'échantillon, notamment la plus forte exposition des hommes, ainsi que les corrélations avec les contraintes émotionnelles, avec d'autres conflits de valeur ou avec une faible autonomie. Le lien avec le sentiment de faire un travail inutile est renforcé par rapport au modèle portant sur l'ensemble des actifs (l'*odds ratio* passe de 1,20 à 1,66, tableaux 3 et 4).

---

20. Par les ordonnances de septembre 2017, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au sein des comités d'entreprise (CE) ont été remplacés par les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein des comités sociaux et économiques (CSE).

21. Et où seulement certaines professions se détachent vraiment, comme on l'a commenté ci-dessus.

En revanche, le lien avec le manque de coopération entre collègues en cas de difficultés dans le travail n'est plus significatif. À l'inverse, une nouvelle variable apparaît fortement significative : le fait de travailler en *open space*<sup>22</sup> (tableau 4). Cette variable a été introduite dans l'analyse afin de tester l'hypothèse selon laquelle le fait de travailler en *open space* favoriserait la communication entre collègues de bureau, au-delà d'une simple entraide dans les tâches, et serait propice à une prise de conscience critique vis-à-vis des finalités ou des effets du travail. De fait, travailler en *open space* est statistiquement corrélé non seulement avec le conflit éthique environnemental, mais aussi avec une meilleure coopération horizontale et verticale (aide des collègues en cas de difficulté dans le travail), ainsi qu'avec le sentiment de ne pas éprouver la « fierté du travail bien fait » et de ne pas « faire un travail utile aux autres ». Autrement dit, le conflit fonctionnel est plus rare, mais contrairement au conflit direct, il apparaît associé à une vision critique des finalités et de la qualité du travail réalisé, particulièrement dans des configurations de travail en *open space*. Ce constat de la spécificité des représentations du travail en situation d'*open space* appelle des investigations complémentaires qui dépassent le cadre de cet article.

TABLEAU 4 – Les professions les plus concernées par le conflit fonctionnel

Mon travail a des conséquences négatives sur l'environnement	En %					Rapports de chances
	Jamais	Parfois	Souvent ou toujours	Non-réponse	Total	
<b>Ensemble</b>	67,9	24,2	7,3	0,6	100	
Ne pas faire quelque chose d'utile	62,3	28,5	8,8	0,4	100	1,66***
Travailler en <i>open space</i>	70,0	23,0	6,8	0,2	100	2,10***
<b>Professions à risque de conflit fonctionnel<sup>(@)</sup></b>	71,5	23,5	4,7	0,3	100	ns
dont :						
Professionnels de la communication <sup>(a)</sup>	66,3	21,3	12,2	0,2	100	1,85**
Professionnels du spectacle, graphistes <sup>(b)</sup>	53,9	33,3	12,8	0	100	1,96***
Chercheurs <sup>(c)</sup>	66,4	26,5	7,1	0	100	2,28***
Ingénieurs et cadres du BTP <sup>(d)</sup>	50,4	44,9	4,7	0	100	3,32***
Cadres commerciaux et technico-commerciaux <sup>(e)</sup>	66,6	28,2	5,2	0	100	2,06***
Cadres de l'industrie <sup>(f)</sup>	79,6	16,7	3,7	0	100	ns
Cadres des banques et des assurances <sup>(g)</sup>	76,8	20,2	2,9	0,1	100	ns
Patrons de PME <sup>(h)</sup>	71,3	22,8	5,9	0	100	ns

Notes : (@) (a) FAP 87 = U0Z, sauf les interprètes (FAP 225 = U0Z81); (b) FAP 225 = U1Z80 ou U1Z82; (c) FAP 87 = N0Z; (d) FAP 87 = B7Z; (e) FAP 87 = R4Z; (f) FAP 87 = H0Z; (g) FAP 87 = Q2Z; (h) FAP 225 = L6Z00.

Les *odds ratios* sont issus d'un modèle logit expliquant la probabilité de conflit éthique environnemental (« souvent » ou « toujours ») par les caractéristiques sociodémographiques du tableau 1 (+ la taille d'établissement) et les caractéristiques du travail du tableau 3.

\*\*\* indique un *odds ratio* significatif au seuil de 1 % (\*\* et \* respectivement 5 et 10 %).

Lecture : 8,8 % des salariés estimant ne pas faire quelque chose d'utile dans leur travail déclarent que celui-ci a toujours ou souvent des conséquences négatives sur l'environnement.

Champ : salariés appartenant à treize professions très qualifiées (citées en note 18).

Source : enquête *Conditions de travail* 2019, Dares.

22. À la question « Travaillez-vous dans un bureau sans cloison, plateau ouvert (*open space*)? », 19 % des salariés répondent « oui », de même que 38 % de ceux appartenant aux professions dites « à risque » de conflit fonctionnel. L'*odds ratio* associé à l'*open space* est supérieur à 2 (tableau 4).



## Un travail insoutenable ?

L'association entre les conflits éthiques environnementaux et des conditions de travail délétères est cohérente avec l'hypothèse de la « seconde contradiction ». Les atteintes environnementales réduisent la soutenabilité écologique de la production, mais contribuent-elles aussi à réduire la soutenabilité du travail ? C'est ce qui semble ressortir de la corrélation entre le conflit éthique environnemental et le fait de déclarer « ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans » (tableau 5) : 46,6 % des actifs qui vivent un tel conflit jugent leur travail insoutenable, contre 36,7 % de l'ensemble des actifs occupés. Cet écart est significatif toutes choses égales par ailleurs dans une modélisation logistique, et un modèle d'appariement sur le score de propension confirme son ampleur.

Cette dernière méthode permet de mieux prendre en compte les possibles interactions entre variables explicatives. Dans une première étape, est calculé un score de propension, c'est-à-dire la probabilité de connaître un conflit éthique environnemental,

TABLEAU 5 – Conflit éthique environnemental, soutenabilité du travail et santé

	En %					
Mon travail a des conséquences négatives sur l'environnement	Jamais	Parfois	Souvent ou toujours	Ensemble	Rapports de chances	Différence causale (méthode d'appariement)
<b>Soutenabilité du travail</b>						
Ne pas pouvoir tenir dans le même travail jusqu'à 60 ans	33,9	41,5	46,6	36,7	1,18***	+ 4 points
Reconversion (devoir changer de métier dans les trois ans)	26,9	31,7	37,7	28,8	1,20***	+ 5 points
<b>Santé</b>						
Accident du travail (douze derniers mois)	9,3	14,2	16,5	11,0	ns	–
Symptôme dépressif (Who 5 > = 32)	8,7	9,9	13,9	9,6	ns	–
< 30 ans	7,7	7,7	11,7	8,4	ns	–
30-49 ans	9,2	9,6	16,6	9,9	1,33***	+ 3 points
Seniors (50 ans et plus)	9,1	12,5	13,0	10,3	0,60***	- 4 points

Note : les *odds ratios* sont issus d'un modèle logit expliquant la probabilité d'un conflit éthique environnemental par les caractéristiques sociodémographiques du tableau 1 (+ la taille d'établissement) et les caractéristiques du travail. Dans ces modèles, les caractéristiques du travail sont décrites par des indicateurs synthétiques (contraintes physiques, intensité, autonomie, soutien social, reconnaissance, intensité émotionnelle, conflits de valeurs, insécurité socio-économique) dont on trouvera la définition et le mode de calcul dans COUTROT (2018).

\*\*\* indique un *odds ratio* significatif au seuil de 1 % (\*\* et \* respectivement 5 et 10 %).

Lecture : parmi les actifs pour qui leur travail n'a « jamais » de conséquences négatives sur l'environnement, 33,9 % jugent ne pas pouvoir tenir dans le même travail jusqu'à 60 ans.

Champ : actifs occupés ayant renseigné l'auto-questionnaire.

Source : enquête *Conditions de travail* 2019, Dares.

en fonction des variables explicatives pertinentes repérées ci-dessus<sup>23</sup> (tableau 3). Puis on constitue des paires de salariés ayant le même score mais dont l'un signale un conflit éthique environnemental, et l'autre pas. On calcule enfin l'écart entre la soutenabilité du travail des salariés signalant un conflit éthique et celle de leurs « jumeaux » qui n'en signalent pas (tableau 5).

Si l'écart brut de fréquence du « travail insoutenable » associé au conflit éthique environnemental est de 11 points, une partie de cette différence provient des conditions délétères qui favorisent le conflit éthique environnemental (exposition à des produits toxiques, faible autonomie, etc.). L'écart causé par le conflit éthique en lui-même, après correction par la méthode d'appariement, est encore de 4 points, ce qui est loin d'être négligeable. De même, l'écart brut des probabilités de s'attendre à « changer de métier ou de qualification dans les trois ans à venir » est de 11 points, dont 5 points attribuables au conflit éthique environnemental après correction par la méthode d'appariement. Il faudrait pouvoir vérifier ce résultat sur la mobilité effective mesurée par des données longitudinales, mais il semble pouvoir suggérer une influence importante du conflit éthique environnemental sur les décisions de reconversion.

Si le conflit éthique dégrade la soutenabilité du travail, atteint-il la santé des travailleurs ? Du fait des conditions de travail délétères associées au conflit éthique environnemental, les accidents du travail sont près de deux fois plus fréquents dans ce cas : presque 17 % au cours des 12 derniers mois, contre 9 % pour ceux qui disent ne jamais penser que leur travail est nuisible à l'environnement (tableau 5). Ce résultat tient toutefois aux seules expositions, et ne persiste pas une fois celles-ci contrôlées par un modèle économétrique (logit ou appariement).

Concernant la santé psychique, on considère qu'un score de bien-être psychologique<sup>24</sup> inférieur ou égal à 32 indique un risque élevé de symptôme dépressif (KRIEGER *et al.*, 2014). L'écart brut de risque dépressif entre les salariés signalant un conflit éthique environnemental et les autres est de 5 points (14 % contre 9 %), mais la méthode d'appariement réduit cet écart à presque rien : ici encore, l'écart apparent s'explique entièrement par les facteurs qui favorisent l'apparition d'un conflit éthique environnemental, et non pas par l'existence de celui-ci.

Cependant, ce résultat recouvre des différences surprenantes selon l'âge des répondants (tableau 5). On aurait pu penser que les jeunes seraient plus affectés psychologiquement par ces conflits éthiques, puisqu'ils auront à subir bien plus longtemps que leurs aînés les conséquences de la dégradation environnementale. Or, pour les jeunes (15-29 ans) comme pour l'ensemble de la population, aucun lien significatif n'apparaît

---

23. Notamment les variables relatives aux caractéristiques sociodémographiques, à la taille de l'établissement et aux caractéristiques du travail.

24. L'enquête utilise le questionnaire « Who 5 » de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Les questions posées sont les suivantes : Au cours des deux dernières semaines : je me suis senti(e) bien et de bonne humeur ; je me suis senti(e) calme et tranquille ; je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se) ; je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et dispos(e) ; ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes. Les modalités de réponse sont : tout le temps, la plupart du temps, la moitié du temps, moins de la moitié du temps, de temps en temps, jamais. Un score de 0 à 100 est calculé à partir de ces réponses, le symptôme dépressif est diagnostiqué en dessous du score de 32.

entre conflit éthique environnemental et le fait de présenter un symptôme dépressif selon l'échelle Who 5. C'est pour la tranche d'âge intermédiaire, les 30-49 ans, que se révèle un net impact (+ 4 points) du conflit éthique environnemental sur le risque de symptôme dépressif : celui-ci concernerait, en l'absence de ce conflit et au vu des autres risques psychosociaux auxquels ces personnes sont exposées, 13 % d'entre eux au lieu des 16,6 % observés. Encore plus surprenant, le résultat pour les seniors (plus de 50 ans) : ceux qui signalent un conflit éthique environnemental présentent un risque de symptôme dépressif (13 %) faible, vu l'ampleur des autres risques psychosociaux auxquels ils sont exposés : c'est 4 points de moins qu'attendu.

En définitive, alors que les conditions de travail associées au conflit éthique environnemental (faible autonomie professionnelle, peur au travail, forte intensité émotionnelle) sont très fortement corrélées au risque de symptôme dépressif, ce dernier n'est guère, en moyenne, davantage expliqué par le sentiment de porter préjudice à son environnement. Il n'y a que pour les 30-49 ans qu'on peut parler de « souffrance éthique environnementale », tandis que les 50 ans et plus semblent au contraire ressentir un plus grand bien-être psychologique quand ils ont le sentiment que leur travail impacte l'environnement. Ce dernier résultat, paradoxal, est difficile à interpréter et devra être confirmé par des travaux ultérieurs.



Les conséquences environnementales du travail et les risques psychosociaux qui en découlent pour les travailleurs sont un domaine de recherche émergent, d'une importance stratégique dans le cadre d'analyse ici privilégié : « Puisque la production orientée par le profit et les solutions technologiques ne suffiront pas à la transformation nécessaire, la question est de savoir si les travailleurs et leurs représentants pourraient développer non seulement des résistances suffisantes à une exploitation plus poussée de la terre, mais aussi des perspectives politiques et économiques qui réuniront la protection environnementale, la justice sociale et les droits des travailleurs<sup>25</sup> » (STEVIS *et al.*, 2018, p. 442). L'une des sources de ces résistances et de ces politiques ne pourrait-elle pas être la réaction des travailleurs touchés par les conflits éthiques environnementaux ? Notre étude ne permet pas vraiment de l'affirmer, mais donne quelques indices en ce sens. Certes, ces conflits sont encore relativement rares, concernant moins de 10 % des travailleurs ; mais quand ils apparaissent, ils semblent affecter significativement les perspectives de carrière des travailleurs concernés et renforcer leur capacité d'engagement dans l'action collective, quoique de façon limitée et qui demande confirmation par des travaux ultérieurs.

---

25. « *Since profit-oriented production and technological fixes will not lead to the necessary transformation, the question is whether workers and their representatives might be able to develop not only sufficient resistance to further exploitation of the earth, but also political and economic perspectives that will connect environmental protection, social justice, and workers' rights* ».

Cette analyse a permis de confirmer l'existence de deux types de conflits éthiques environnementaux, le conflit direct et le conflit fonctionnel, et de mettre théoriquement et empiriquement en évidence les divers mécanismes à l'œuvre et les différentes catégories de travailleurs concernées. Les ouvriers, les jeunes, les hommes, les étrangers et les intérimaires sont particulièrement touchés par les conflits directs liés à des conditions de travail insalubres et dangereuses, tandis que les conflits fonctionnels concernent des professions très qualifiées du bâtiment, de la communication, du marketing ou de la vente. Encore peu fréquents en 2019, les conflits fonctionnels pourraient se développer rapidement dans les années à venir, si l'on en croit les sondages d'opinion sur la conscience croissante du désastre environnemental.

Les limites de cette étude sont évidentes : fondée sur une enquête consacrée exclusivement au travail professionnel rémunéré, elle n'intègre pas la dimension fondamentale du travail de reproduction, mené principalement par des femmes à l'extérieur du rapport salarial, et autour duquel se nouent la plupart des conflits sociaux liés à l'environnement (BARCA, LEONARDI, 2018), comme en rend compte le courant écoféministe (SALLEH, 1997 ; MIES, SHIVA, 1999). Si la dimension de la discrimination raciale apparaît dans notre étude – les conflits éthiques environnementaux sont plus fréquents chez les travailleurs étrangers, souvent exposés à des situations de travail plus dégradées –, la domination de genre n'apparaît pas : dans le travail rémunéré, les femmes sont même moins exposées que les hommes, à la fois aux expositions toxiques et au conflit éthique environnemental. L'étude n'intègre pas non plus les dynamiques communautaires locales qui peuvent émerger et s'affirmer du fait que les travailleurs sont aussi des habitants vivant à proximité des usines. On s'en est tenu ici à un aspect spécifique de l'environnementalisme au travail (*labour environmentalism*), celui des conflits éthiques éprouvés lors de l'activité de travail rémunérée. Avec toutes ces limites, notre étude contribue cependant à éclairer un pan largement méconnu de la conflictualité sociale en lien avec le travail et l'écologie.

## BIBLIOGRAPHIE

ADEME (2019), *Les représentations sociales du changement climatique. 20<sup>e</sup> vague juillet 2019*, Rapport, Ademe, octobre.

ALBRECHT G., SARTORE G. M., CONNOR L., HIGGINBOTHAM N., FREEMAN S., KELLY B., STAIN H., TONNA A., POLLARD G. (2007), « Solastalgia: The Distress Caused by Environmental Change », *Australasian Psychiatry*, vol. 15, n° 1 suppl., p. S95-S98.

ANTONIOLI D., MAZZANTI M. (2017), « Towards a Green Economy through Innovations: The Role of Union Involvement », *Ecological Economics*, vol. 131, p. 286-299.

ASHFORTH B. E., KREINER G. E. (1999), « "How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity », *The Academy of Management Review*, vol. 24, n° 3, p. 413-434.

- BARCA S., LEONARDI E. (2018), « Working-Class Ecology and Union Politics: A Conceptual Topology », *Globalizations*, vol. 15, n° 4, p. 487-503.
- BEATRIZ M., ERB L.-A., BEQUE M., MAUROUX A., CASTERAN-SACRESTE B. (collab.), PISARIK J. (collab.) (2021), « Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ? », *Dares analyses*, n° 44.
- BÉCOT R. (2018), « “La politique de l’environnement s’est arrêtée à la porte des usines” : le Haut Comité de l’environnement (HCE) et les mondes du travail, 1971-1986 », in Morera R., Vrignon A., Coumel L. (dir.), *Pouvoirs et environnement. Entre confiance et défiance, xv<sup>e</sup>-xx<sup>e</sup> siècle*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 47-60.
- BÉCOT R. (2019), « L’environnementalisme ouvrier, ou le syndicalisme émancipé du fordisme. Une approche transnationale dans les années 1968 », *Cahiers d’histoire du mouvement ouvrier*, n° 35, p. 28-43.
- BELSOEUR C. (2020), « Après le confinement, beaucoup de reconversions écolos », *Slate* [en ligne], 18 août. <https://www.slate.fr/story/193743/confinement-covid-reconversion-aspirations-ecologiques-travail>, consulté le 6 juin 2023.
- CHARBONNIER P. (2012), « De l’écologie à l’écologisme de Marx », *Tracés. Revue de sciences humaines*, n° 22, p. 153-165.
- CHASKIEL P., SURAUD M.-G. (2009), « La responsabilité sociale environnementale des entreprises : une réponse économique à la politisation de la production », *Revue française de socio-économie*, n° 4, p. 99-116.
- CLOSE C., DELWIT P. (2018), « Les partis verts européens à l’aune du plafond de verre électoral. Résultats électoraux et profils des électeurs des partis verts en Europe », *Les Cahiers du Cevipol*, n° 1, p. 3-56.
- CLOT Y. (2021), *Éthique et travail collectif. Controverses*, Toulouse, Érès.
- COUTROT T. (2009), « Le rôle des comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France. Une analyse empirique », *Travail et Emploi*, n° 117, p. 25-38.
- COUTROT T. (2018), « Travail et bien-être psychologique, l’apport de l’enquête CT-RPS 2016 », *Document d’études*, n° 217, Dares.
- COUTROT T., PEREZ C. (2021), « Quand le travail perd son sens. L’influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l’absentéisme pour maladie. Une analyse longitudinale avec l’enquête *Conditions de travail* 2013-2016 », *Document d’études*, n° 249, Dares.
- CUNSOLO A., HARPER S. L., MINOR K., HAYES K., WILLIAMS K. G., HOWARD C. (2020), « Ecological Grief and Anxiety: The Start of a Healthy Response to Climate Change? », *The Lancet Planetary Health*, vol. 4, n° 7, p. e261-e263.
- DAVEZIES P. (2009), « Pouvoir d’agir, travail, santé mentale (Clinique médicale du travail) », Intervention au Congrès de l’Association française de sociologie, session Violence et travail, 17 avril [en ligne]. [http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Pouvoir\\_agir\\_sant%E9\\_2009.pdf](http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Pouvoir_agir_sant%E9_2009.pdf), consulté le 6 juin 2023.

- DEJOURS C. (2000), « Travail, souffrance et subjectivité », in Durand J.-P., Baszanger I., Dejours C., « Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale », *Sociologie du travail*, vol. 42, n° 2, p. 329-340.
- DÉPRETZ F. (2018), « Karim : ouvrier, lanceur d'alerte, viré », *Reporterre*, 4 mai [en ligne], <https://reporterre.net/Karim-ouvrier-lanceur-d-alerte-vire>, consulté le 6 juin 2023.
- FOSTER J. B. (2013), « Marx and the Rift in the Universal Metabolism of Nature », *Monthly Review*, vol. 65, n° 7, p. 1-19.
- GIRARD D. (2009), « Conflits de valeurs et souffrance au travail », *Éthique publique*, vol. 11, n° 2, p. 129-138.
- GOLLAC M., BODIER M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé [en ligne]. [https://medias.vie-publique.fr/data\\_storage\\_s3/rapport/pdf/114000201.pdf](https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/114000201.pdf), consulté le 6 juin 2023.
- GORDON R. (1998), « “Shell No!” OCAW and the Labor-Environmental Alliance », *Environmental History*, vol. 3, n° 4, p. 460-487.
- GOULD K. A., PELLOW D. N., SCHNAIBERG A. (2015), *The Treadmill of Production: Injustice and Unsustainability in the Global Economy*, New York, Routledge.
- HAERTS S. (2020), « Après-confinement : les Français se tournent vers des métiers écolos », *Consom'Action*, 23 août [en ligne]. <https://www.consoglobe.com/metier-ecologie-cg>, consulté le 6 juin 2023.
- HAMPTON P. (2018), « Trade Unions and Climate Politics: Prisoners of Neoliberalism or Swords of Climate Justice? », *Globalizations*, vol. 15, n° 4, p. 470-486.
- HUGHES E. C. (1962), « Good People and Dirty Work », *Social Problems*, vol. 10, n° 1, p. 3-11.
- HYMAN R. (1991), « Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class », *Management Research News*, vol. 14, n° 10, p. 5-6.
- INGWILLER S., MOLINIER P. (2010), « “On ne va pas prendre les patients en otage...” Souffrance éthique et distorsion de la communication dans un service de nuit en gérontologie », *Travailler*, n° 23, p. 59-75.
- INTERNATIONAL CENTRE FOR MIGRATION POLICY DEVELOPMENT (ICMPD) (2003), *Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, Discrimination and Anti-Discrimination in 15 Member States of the EU*, Rapport, European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC).
- JOUNIN N. (2006), « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 165, p. 72-91.
- KAMMEYER-MUELLER J. D., SIMON L. S., RICH B. L. (2012), « The Psychic Cost of Doing Wrong: Ethical Conflict, Divestiture Socialization and Emotional Exhaustion », *Journal of Management*, vol. 38, n° 3, p. 784-808.

- KRIEGER T., ZIMMERMANN J., HUFFZIGER S., UBL B., DIENER C., KUEHNER C., GROSSE HOLTFOORTH M. (2014), « Measuring Depression with a Well-Being Index: Further Evidence for the Validity of the WHO Well-Being Index (Who-5) as a Measure of the Severity of Depression », *Journal of Affective Disorders*, vol. 156, p. 240-244.
- LHUILIER D., WASER A.-M. (2019), « Travailler avec une santé altérée : comment prévenir la désinsertion professionnelle ? », *Références en santé au travail*, n° 157, p. 63-77.
- LIEDTKA J. M. (1989), « Value Congruence: The Interplay of Individual and Organizational Value Systems », *Journal of Business Ethics*, vol. 8, n° 10, p. 808-815.
- MARX K. (1968), *Le capital*, livre III, Paris, Gallimard.
- MIES M., SHIVA V. (1999), *Écoféminisme*, Paris, L'Harmattan.
- MOLINIER P. (2020), *Le travail du care*, Paris, La Dispute.
- MOLINIER P., FLOTTES A. (2012), « Travail et santé mentale : approches cliniques », *Travail et Emploi*, n° 129, p. 51-66.
- MULLER F. (2020), « Verallia : 300 manifestants se rassemblent pour soutenir les lanceurs d'alerte », *Le Journal de Saône-et-Loire*, 20 janvier.
- OBACH B. (2014), « Un nouveau syndicalisme : ralentir l'engrenage de la production », *Mouvements*, n° 80, p. 119-131.
- OBRADOVICH N., MIGLIORINI R., PAULUS M. P., RAHWAN I. (2018), « Empirical Evidence of Mental Health Risks Posed by Climate Change », *PNAS*, vol. 115, n° 43, p. 10953-10958.
- O'CONNOR J. (1988), « Capitalism, Nature, Socialism: A Theoretical Introduction », *Capitalism Nature Socialism*, vol. 1, n° 1, p. 11-38.
- O'CONNOR J. (1998), *Natural Causes: Essays in Ecological Marxism*, New York, Guilford Press.
- O'CONNOR J. (2003), « La seconde contradiction du capitalisme : causes et conséquences », in Harribey J.-M., Löwy M. (dir.) (2003), *Capital contre nature*, Paris, Presses universitaires de France, p. 57-66.
- PIHKALA P. (2020), « Anxiety and the Ecological Crisis: An Analysis of Eco-Anxiety and Climate Anxiety », *Sustainability*, vol. 12, n° 19, p. 7836.
- PERULLI P. (1978), « Petrolchimico à Porto Maghera », in Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), *Le syndicat et l'organisation du travail. L'expérience de la CGT italienne*, trad. V. Tasca, Paris, Éditions Galilée, p. 213-227.
- PITTI L. (2010), « Experts "bruts" et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, p. 103-132.
- PLATTO S., ZHOU J., WANG Y., WANG H., CARAFOLI E. (2021), « Biodiversity Loss and COVID-19 Pandemic: The Role of Bats in the Origin and the Spreading of the Disease », *Biochemical and Biophysical Research Communications*, vol. 538, p. 2-13.
- RAINER J., KRAENZLE SCHNEIDER J., LORENZ R. A. (2018), « Ethical Dilemmas in Nursing: An Integrative Review », *Journal of Clinical Nursing*, vol. 27, n° 19-20, p. 3446-3461.

- SAINCY B. (2015), « L'invention (difficile) de l'environnement comme revendication syndicale », *Écologie & politique*, n° 50, p. 71-82.
- SALLEH A. (1997), *Ecofeminism as Politics: Nature, Marx and the Postmodern*, London, Zed.
- SEILLER P., SILVERA R. (2020), « Sales boulots », *Travail, genre et sociétés*, n° 43, p. 25-30.
- SIMPSON R., SLUTSKAYA N., LEWIS P., HÖPFL H. (eds) (2012), *Dirty Work: Concepts and Identities*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- STEVIS D., UZZELL D., RÄTHZEL N. (2018), « The Labour-Nature Relationship: Varieties of Labour Environmentalism », *Globalizations*, vol. 15, n° 4, p. 439-453.
- SWEENEY S. (2017), « Standing Rock Solid with the Frackers: Are the Trades Putting Labor's Head in the Gas Oven? », *New Labor Forum*, vol. 26, n° 1, p. 94-99.
- TESLABEL COORDINATION (2020), « Déployer la 5G ? Chez Orange, les avis divergent » [en ligne]. <http://www.teslabel.be/activites-et-appels/470-deployer-la-5g-chez-orange-les-avis-divergent>, consulté le 6 juin 2023.
- UZZELL D., RÄTHZEL N. (2012), « Mending the Breach between Labour and Nature: A Case for Environmental Labour Studies », in Rätzzel N., Uzzell D. (eds), *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*, London, Routledge, p. 1-12.
- VELUT J.-B. (2011), « A Brief History of the Relations between the U.S. Labor and Environmental Movements, 1965-2010 », *Revue française d'études américaines*, n° 129, p. 59-72.
- WALTERS D., NICHOLS T. (2009), *Workplace Health and Safety: International Perspectives on Worker Representation*, Basingstoke, Palgrave MacMillan.



# Refuser de travailler pour les entreprises polluantes

## La conscience écologique des étudiant·es de l'élite scolaire face à leurs valeurs du travail

*Gauthier Delozière\* , Yann Le Lann\*\* , Anaëlle Solnon\*\*\* , Hugo Touzet\*\*\*\**

En mars 2018, un groupe d'étudiant·es de grandes écoles lance un « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » qui réunit plus de 30 000 signataires issus d'établissements particulièrement sélectifs de l'enseignement supérieur ainsi que de filières moins prestigieuses. En parallèle, le groupe se propose d'évaluer la responsabilité environnementale des grandes entreprises pour guider les signataires dans le choix de leur futur·e employeur·se. Au-delà du succès de la pétition, nous cherchons à analyser, dans cet article, les difficultés à mettre en œuvre, concrètement, le refus de travailler pour les entreprises polluantes. La volonté de sélectionner écologiquement son employeur·se se confronte, notamment dans les écoles de commerce, à des modes de valorisation du travail en contradiction avec une approche éthique du travail. De plus, les signataires les plus impliqués dans la cause de l'écologie préfèrent se détourner de l'emploi dans les grands groupes et privilégier les secteurs non marchands.

**L**e 30 avril 2022, la remise de diplômes d'AgroParisTech a été perturbée par le discours de huit jeunes ingénieur·es, appelant leurs collègues à « désertter ». Dénonçant « une formation qui pousse globalement à participer aux ravages sociaux et écologiques en cours », ces étudiant·es déclaraient alors faire le choix de renoncer aux emplois « destructeurs » auxquels « AgroParisTech forme chaque année des centaines d'ingénieurs »<sup>1</sup>.

---

\* Sciences Po Paris, Centre de recherche de l'École de droit ; gauthier.deloziere@gmail.com.

\*\* Université de Lille, CeRIES ; yannlelann@yahoo.fr.

\*\*\* Université de Lille, CeRIES ; anaëlle.s@hotmail.fr.

\*\*\*\* CNRS, Cermes3 ; touzet.h@gmail.com.

1. Voir « Appel à désertter – Remise des diplômes AgroParisTech 2022 » [en ligne]. <https://www.youtube.com/watch?v=5DMLLfevFM>, consulté le 7 août 2023.

Cette prise de parole s'inscrit dans la lignée d'autres actions collectives aspirant à faire de l'entreprise un espace de l'engagement écologiste. Parmi celles-ci, le « Manifeste étudiant pour un réveil écologique », lancé en septembre 2018 par des étudiant·es issu·es de l'École polytechnique, l'École des hautes études commerciales de Paris (HEC Paris), AgroParisTech, l'École normale supérieure (ENS) et CentraleSupélec, est probablement l'une des initiatives ayant eu l'écho le plus large<sup>2</sup>.

Sur la forme, le Manifeste s'apparente davantage à une tribune d'expert·es – en témoignent les nombreuses sources référencées en notes de bas de page pour étayer les constats et les alertes concernant les évolutions climatiques – qu'à un tract militant (BUÉ, PINA, 2017). Sur le fond, il entend poursuivre différents objectifs. Face à la situation décrite, les auteur·rices invitent d'abord les signataires à « inclure dans [leur] quotidien et [leurs] métiers une ambition sociale et environnementale ». Si le ton se veut mesuré, consensuel et savant, en cohérence avec leur stratégie de « construction médiatique du mouvement » (NEVEU, 2019, p. 110), le contenu politique n'en demeure pas moins engagé, prônant, à rebours de « changements superficiels » ou d'« engagements individuels », un « changement radical de trajectoire » et « de système économique ».

Le Manifeste propose également un débouché concret : n'accepter de travailler que pour des employeur·ses jugé·es en accord avec la philosophie du texte et les revendications qui y sont exprimées. S'appuyant sur le postulat que le public visé par la pétition posséderait une « marge d'action », c'est-à-dire une capacité de négociation sur le marché de l'emploi accordée par le prestige des formations dont ils et elles sont issu·es, les auteur·rices du Manifeste invitent les pétitionnaires à refuser de vendre leur force de travail à des entreprises « dont l'activité contribue à l'accélération du changement climatique ou de l'épuisement des ressources ».

En somme, cette mobilisation visait à utiliser le pouvoir de pression spécifique des étudiant·es appartenant à l'« élite scolaire » pour accélérer les mutations des formations politiques, des cursus universitaires et des acteurs économiques. Avec 30 000 signataires, le succès rencontré par la pétition est incontestable et atteste du dynamisme de la mobilisation écologique au sein du salariat qualifié.

Le « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » s'inscrit dans une histoire des mobilisations de l'élite scolaire (MOULINIER, 2019) à travers laquelle des étudiant·es strictement sélectionné·es sur leurs compétences, mais aussi sur leur niveau d'acceptation de la discipline scolaire (DARMON, 2013), tentent de renégocier le sens de leur participation aux positions de pouvoir. De ce point de vue, ce dispositif possède de nombreuses caractéristiques propres aux mobilisations d'individus souvent fortement dotés en capitaux symboliques : un accès privilégié aux médias, aux réseaux économiques et politiques mais aussi le strict respect de la légalité dans le recours aux moyens d'action. Le recours aux formes de mobilisation les plus radicales (occupations, désobéissance

---

2. Le texte intégral du Manifeste est disponible sur le site internet du collectif « Pour un réveil écologique » : <https://manifeste.pour-un-reveil-ecologique.org/fr>, consulté le 7 août 2023.

civile, etc.) ne fait quant à lui jamais partie des répertoires d'action déployés par les organisateurs et organisatrices de la pétition.

Si la pétition est une pratique politique ancienne, souvent considérée comme peu engageante, elle a connu un renouveau avec le développement d'Internet et des pétitions en ligne (CONTAMIN, 2001, 2009 ; BOURE, BOUSQUET, 2010). Le pétitionnement apparaît alors comme une nouvelle façon de militer (NEVEU, 1999), correspondant aux évolutions des mouvements sociaux – déclin des affiliations partisans, développement de luttes plus spécifiques, etc. – et possédant un « coût symbolique » important (BOUSQUET *et al.*, 2017). Bien que différente de modes d'action plus radicaux – grèves, manifestations, actions violentes – la pétition se présente comme une modalité d'action politique tout à fait légitime pour l'analyse sociologique des mouvements sociaux (CONTAMIN *et al.*, 2020). Dans le cas étudié ici, elle nous paraît d'autant plus intéressante qu'elle interroge l'insertion professionnelle.

Le discours des organisateurs et organisatrices du Manifeste oscille entre deux positions : l'interpellation symbolique des entreprises et l'organisation structurée d'un refus de participer aux opportunités d'emploi dans les sociétés polluantes. Leur stratégie est d'abord comprise par les milieux journalistiques comme un appel au boycott mais les étudiant·es la présentent plus volontiers comme un mouvement visant à outiller et informer les signataires, afin qu'ils et elles puissent sélectionner les employeur·ses potentiel·les en fonction de l'impact écologique de l'entreprise. En pratique, le travail des organisateurs et organisatrices de la pétition ne consiste pas à animer une campagne de boycott mais à auditionner les responsables de grands groupes et à rendre public le contenu de ces rencontres. Le Manifeste diffuse également auprès des signataires les évaluations de l'empreinte carbone de ces groupes, établies par des fondations comme le Shift Project<sup>3</sup>. Cependant, ils et elles ne pratiquent pas la « mise à l'index » et le recours au « *name and shame* » est limité aux entreprises qui ne répondent pas à leurs demandes d'informations.

D'une part, cette initiative peut sembler relever d'une écologie consensuelle propre aux groupes sociaux les mieux dotés en ressources, qui chercheraient à intégrer les contraintes écologiques tout en préservant leur position sociale (GROSSETÊTE, 2019). Le refus des organisateurs et organisatrices d'appeler à d'autres modalités d'action – comme les grèves pour le climat – et les mises en scène récurrentes de leur spécificité scolaire témoignent ainsi d'un souci de distinction. De ce point de vue, les participant·es à la pétition sont loin d'être engagé·es dans une rupture biographique remettant en cause les hiérarchies sociales, comme c'est le cas des individus se préparant à une catastrophe écologique globale (SEMAL, 2019). Ils et elles peuvent en cela correspondre au profil des « radicaux tempérés » (« *tempered radicals* ») tels que définis par Debra MEYERSON et Maureen SCULLY (1995, p. 586) : des « individus qui s'identifient et sont fidèles à leur organisation mais sont également engagés pour

3. Le Shift Project est une association loi 1901 se présentant comme un think tank œuvrant à la réduction de la place du carbone dans l'économie. Site internet : <https://theshiftproject.org/>, consulté le 3 août 2023.

une cause, une communauté ou une idéologie fondamentalement différente, et possiblement en désaccord, avec la culture dominante de leur organisation ».

D'autre part, la démarche du Manifeste entre en contradiction avec la logique des grandes écoles, dont l'une des fonctions principales est de (re)produire un salariat d'encadrement favorisant l'acceptation des contraintes organisationnelles des entreprises capitalistes (BOLTANSKI, 1980). Ici, les étudiant·es décident en quelque sorte de faire valoir une clause de conscience incitant à refuser de travailler pour les entreprises polluantes.

Cette apparente ambiguïté nous conduit, comme nous y invitent également de récents travaux, à considérer que les interactions entre mondes militants et économiques ne peuvent être pensées sur le simple mode de la confrontation, mais doivent être appréhendées en termes de « continuités et imbrications » (BERENI, DUBUISSON-QUELLIER, 2020, p. 511). La stratégie portée par les organisateurs et organisatrices de la pétition semble alors osciller entre une stratégie d'« *insider activists* » et d'« *oustider activists* » (BRISCOE, GUPTA, 2016), agissant à la fois dans le champ intra-organisationnel et dans celui du mouvement social.

Dans cette perspective, nous faisons l'hypothèse que le Manifeste est irréductible à une action « environnementaliste<sup>4</sup> », au sens où les signataires, dans leur globalité, refuseraient de remettre en cause le système économique. L'initiative réunit au contraire en son sein plusieurs conceptions de l'écologie. Notre enquête montre en effet que la pétition a réussi à mobiliser une frange d'étudiant·es fortement intégré·es à la lutte écologique, très engagé·es dans les démarches quotidiennes de consommation éthique et de réduction de leur empreinte carbone, qui ont de plus participé aux marches pour le climat et soutenu diverses actions de désobéissance civile. La signature peut donc revêtir des significations très différentes d'un individu à l'autre.

Nous nous centrons dans cet article sur la façon dont les pétitionnaires s'engagent dans la mise en œuvre de la sélection des employeur·ses. Malgré son caractère en apparence consensuel parmi les signataires ayant répondu à notre questionnaire<sup>5</sup> (86 % se déclarent « tout à fait prêts » ou « prêts » à renoncer à un emploi ayant un impact négatif sur l'environnement), les possibilités de mise en œuvre de cette sélection dévoilent des rapports à l'action différenciés. Le refus de travailler pour les entreprises polluantes recoupe des positions très diverses, notamment parce que les aspirations à « faire carrière », tout comme les « marges d'action » sur le marché de l'emploi, varient selon les parcours socioscolaires.

Dans la lignée des travaux sur les divisions internes au sein des élites estudiantines (BOURDIEU, 2002), nous faisons l'hypothèse que les trajectoires sociales et scolaires sont déterminantes pour comprendre les valeurs que les signataires espèrent pouvoir

---

4. Nous empruntons ici ce terme à Andrew DOBSON (2007), qui définit comme « environnementalistes » les principes d'une action pour l'écologie qui ne remettent pas en cause les dynamiques économiques comme l'accumulation ou la croissance.

5. Pour une présentation détaillée du questionnaire et de l'échantillon, voir l'encadré *infra* : « Méthodologie d'enquête ».

défendre dans leur futur emploi et la détermination de leur engagement. À l'instar de Yves-Marie ABRAHAM (2007), qui montre que les étudiant·es de HEC sont inégalement prédisposé·es à convertir leur habitus scolaire en habitus managérial, nous mettons en évidence l'hétérogénéité des capacités à faire correspondre aspirations écologiques et orientation professionnelle.

Ainsi, nous souhaitons remettre en question l'idée selon laquelle l'orientation professionnelle des pétitionnaires – approchée ici par la sélection de l'employeur·se – se construit sur le seul fondement d'enjeux écologiques. Nous formulons l'hypothèse que le choix d'un·e employeur·se repose sur une combinaison de facteurs parmi lesquels l'engagement écologique n'est qu'un des éléments. Si nous partons de la volonté déclarée de sélection, c'est pour mieux mettre en lumière le fait qu'elle se confronte à des valeurs du travail qui peuvent entrer en contradiction avec cette sélection. Ainsi, de petites distinctions sociales produisent parfois des divergences importantes dans la façon dont le futur salariat supérieur aspire à concilier ses ambitions professionnelles et sa conscience écologique. En somme, il s'agit d'interroger le déclaratif, en mettant en regard ce qui détermine la volonté de sélectionner son·a employeur·se et ce qui détermine la capacité à tenir cette volonté. L'article se propose donc d'éclairer la manière dont la conscience écologique influence le choix d'un futur emploi, en partant du postulat que cette conscience se doit d'être saisie et réencadrée dans des dispositions plus générales.

Dans une première partie, nous nous intéressons au profil de celles et ceux qui déclarent vouloir sélectionner leur futur·e employeur·se sur des critères écologiques. Nous mettons en lumière que cette volonté n'est pas liée à la valeur du diplôme. Il s'agit d'abord d'une modalité d'action plébiscitée par les femmes et les signataires aux marges de l'« élite » scolaire.

Dans un deuxième mouvement, nous montrons que les dispositions pour mettre en œuvre cette volonté déclarée de sélection sont inégalement réparties. Le refus de travailler pour les entreprises polluantes se confronte en effet, pour certains parcours socioscolaires, à des aspirations professionnelles privilégiant la rémunération à la conformité du travail avec ses convictions écologiques.

La dernière partie interroge l'adéquation entre les modalités d'action proposées par le Manifeste et la pratique concrète du choix de l'employeur·se par les étudiant·es. En effet, au-delà de la propension à vouloir faire pression sur les sociétés polluantes, se dessine une tension entre une modalité d'action visant à arbitrer entre des entreprises, et une orientation professionnelle qui se joue au niveau du secteur d'activité. Nous mettons ainsi en évidence que pour les individus les plus engagés, la défense de la cause écologique se concrétise par une carrière au sein des secteurs non marchands.

ENCADRÉ

### Méthodologie d'enquête

Notre questionnaire, élaboré dans le cadre du collectif de recherche Quantité Critique, a été diffusé, via la *newsletter* des organisatrices et organisateurs de la pétition du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique », auprès des 30 000 signataires de la pétition. Auto-administré en ligne de juillet à octobre 2019, ce questionnaire est composé de 54 questions structurées en cinq parties : 1) études et perspectives professionnelles, 2) engagements et pratiques écologiques, 3) positionnement politique, 4) rapport au « Manifeste étudiant », 5) propriétés sociodémographiques. Afin de cerner les représentations des signataires quant au « bon emploi », nous avons repris la question de la vague 2008 de l'*European Values Study*, tout en ajoutant une modalité de réponse à la question initiale (« C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs ») et en laissant la possibilité aux répondant·es de sélectionner jusqu'à cinq items parmi les dix-huit proposés<sup>1</sup>.

Nous avons recueilli 3 607 réponses (soit un taux de réponses d'un peu plus de 10 %) dont 2 405 complètes sur la base desquelles nous effectuons notre analyse. Afin de mesurer les écarts de structure entre notre échantillon de répondant·es à l'enquête et la population-mère (l'ensemble des 30 000 signataires du Manifeste), nous avons obtenu des organisateurs et organisatrices de la pétition l'accès aux prénoms et dénominations d'établissements de toutes les signataires (24 365 au moment où nous avons fait la demande). Le tableau A en annexe présente une synthèse de l'analyse qui a été faite de ces données. La répartition entre hommes et femmes au sein de notre échantillon est très proche de celle observée sur la population-mère (48 % d'hommes et 52 % de femmes). S'agissant des filières d'études en revanche, l'échantillon est légèrement déformé en faveur des étudiant·es en école d'ingénieurs (60 % contre 51 % parmi l'ensemble des signataires) avec, en miroir, une sous-représentation des étudiant·es en école de commerce (11 % contre 18 %) ainsi que des parcours universitaires (16 % contre 19 %). Les étudiant·es scolarisé·es dans les grandes écoles ou grands établissements tournés vers la recherche scientifique ou la haute administration (écoles normales supérieures [ENS], instituts d'études politiques [IEP], École nationale d'administration [ENA]) sont représenté·es dans des proportions globalement fidèles (8 % contre 9 %). Enfin, les autres cursus (brevets de technicien supérieur [BTS], écoles d'art, classes préparatoires, etc.) sont légèrement sur-représentés (5 % contre 3 %).

La catégorie socioprofessionnelle des parents a été codée manuellement à partir des réponses libres que les étudiant·es ont apportées à la question : « Quelle est/était la profession de votre père [mère] ? » Ce codage permet d'établir que 70 % des répondant·es ont au moins un de leurs deux parents appartenant à la catégorie « cadres et professions intellectuelles supérieures » et 29 % ont leurs deux parents appartenant à cette catégorie. Aussi, afin de gagner en finesse d'analyse, nous avons décidé de découper cette catégorie en trois sous-groupes bâtis à partir du niveau 2 de la classification de l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee). Ainsi, les « cadres administratifs et

---

1. La question (inspirée de l'*European Values Study*) que nous avons posée était formulée comme suit : « Voici quelques traits qui peuvent être considérés comme importants pour un emploi ou une activité professionnelle. Pour vous personnellement, quels sont ceux qui vous paraissent les plus importants ? » Pour le détail des items, on pourra se référer à la question « C35 » du questionnaire *EVS* 2008. Source : [https://search.gesis.org/research\\_data/ZA4751](https://search.gesis.org/research_data/ZA4751), consulté le 7 août 2023.

commerciaux d'entreprise » (37) et les « ingénieurs et cadres techniques d'entreprise » (38), qui représentent respectivement 20 % et 19 % de l'échantillon, ont été renommés dans les tableaux de résultats « cadres commerciaux » et « cadres ingénieurs ». Le troisième sous-groupe rassemble ensuite, sous l'appellation « cadres du secteur non marchand », les « cadres de la fonction publique » (33), « professeurs, professions scientifiques » (34) et « professions de l'information, des arts et des spectacles » (35). Finalement, la catégorie « professions libérales » (31) a été répartie entre les trois sous-groupes ainsi construits en descendant au niveau 3 (professions) de la classification de l'Insee : les experts-comptables et consultants libéraux en études économiques ont ainsi été intégrés au sous-groupe des « cadres commerciaux » ; les ingénieurs libéraux et les architectes à celui des « cadres ingénieurs » tandis que les médecins généralistes, chirurgiens-dentistes, psychologues et assimilés, vétérinaires, pharmaciens, avocats et notaires ont été intégrés au sous-groupe des « cadres du secteur non marchand ». Ce troisième sous-groupe regroupe ainsi les professions intellectuelles supérieures de l'enseignement, de la fonction publique, de la culture et de la santé et se distingue par un haut niveau de capital culturel et une activité exercée hors du cadre du secteur strictement marchand. Enfin, les enfants d'employés, d'ouvriers et d'inactifs, peu nombreux au sein de l'échantillon, ont été regroupés sous l'appellation « classes populaires ».

## **Entrer écologiquement dans le monde du travail : qui veut sélectionner les employeur·ses ?**

Les organisateurs et organisatrices de la pétition ont souhaité adresser prioritairement leur appel aux étudiant·es des filières les plus sélectives afin de se prémunir des critiques qui les présenteraient comme indifférent·es aux réalités économiques des filières étudiantes moins sélectives. La stratégie du Manifeste s'appuie en effet sur le présupposé selon lequel les étudiant·es d'« élite » possèdent, par leur position scolaire, à la fois un pouvoir d'interpellation des décideur·ses politiques et un pouvoir de sélection des employeur·ses plus important que les autres participant·es à l'enseignement supérieur. En raison de leurs compétences managériales ou scientifiques particulièrement recherchées, les premier·es auraient de plus grandes opportunités de choix que les autres.

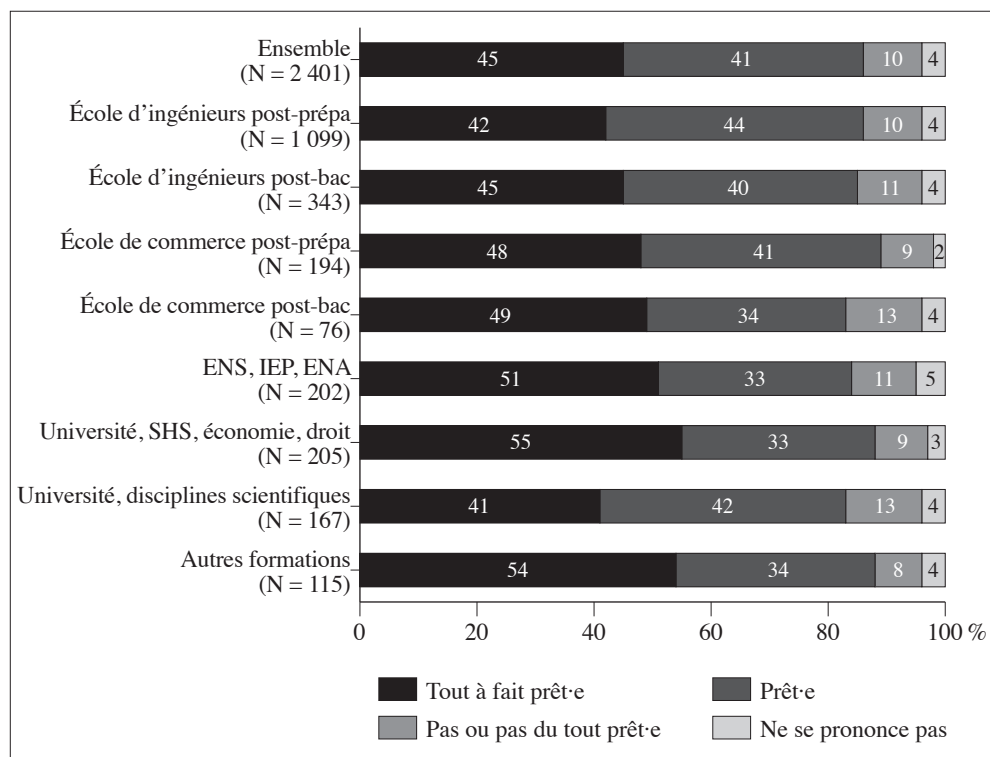
En se focalisant sur les étudiant·es des écoles prestigieuses, la stratégie du Manifeste vise ainsi à mobiliser celles et ceux qui possèdent un « poids » plus important, en misant sur le fait qu'un boycott large de la part d'une main-d'œuvre supposée stratégique obligera à terme les grandes entreprises à mieux intégrer les enjeux écologiques.

La justification portée par le groupe à l'initiative du Manifeste de limiter les profils concernés aux plus doté·es se heurte cependant à une difficulté : la volonté de sélectionner son employeur·se est très largement déconnectée de la distribution du pouvoir de négociation sur le marché du travail. Le refus de travailler pour une entreprise polluante ne semble lié ni à la crainte du chômage, ni au risque de ne pas trouver un emploi dans son secteur de prédilection ni à la situation financière des répondant·es.

En effet, notre enquête montre que 51 % des personnes déclarant pouvoir trouver un travail « assez difficilement » ou « très difficilement » aspirent à sélectionner, tandis qu’elles ne sont que 45 % chez celles qui estiment qu’elles pourront en trouver un « facilement » ou « très facilement » (figure 1).

Si dans l’ensemble des filières une part importante d’étudiant-es déclare refuser de travailler pour une entreprise polluante, la part des répondant-es déterminé-es à mettre en œuvre cette modalité d’action varie profondément selon les cursus (figure 1). Les cursus scientifiques, au sein des universités et des écoles d’ingénieurs, apparaissent comme les moins déterminés, suivis par les filières commerciales et, enfin, par une population d’étudiant-es tournée vers les humanités. Au sein de chacune des filières, les étudiant-es des institutions les moins prestigieuses sont généralement les plus déterminé-es. Les étudiant-es possédant le plus de pouvoir de négociation sur le marché du travail sont aussi les moins déterminé-es à mettre en œuvre une telle sélection.

FIGURE 1 – Niveau de détermination des répondant-es à renoncer à un emploi si l’entreprise qui le propose a un impact négatif sur l’environnement en fonction de la formation suivie



Note : la question posée était : « Seriez-vous prêt-e à renoncer à un emploi si l’entreprise qui vous le propose a un impact négatif sur l’environnement ? »

Lecture : 45 % des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » déclarent être « Tout à fait prêt-e » à « renoncer à un emploi si l’entreprise qui le [leur] propose a un impact négatif sur l’environnement ».

Champ : échantillon de répondant-es (N = 2 405) à l’enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Source : collectif Quantité Critique, enquête auprès des étudiant-es signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».



Les étudiant-es en cursus universitaires (sciences humaines et sociales [SHS], économie et droit), ainsi que ceux des IEP, des ENS et de l'ENA sont les plus enclin-es à refuser de travailler pour une entreprise polluante. Ils et elles s'estiment également les moins confiant-es dans leur capacité à trouver un emploi à la fin de leurs études (17 % des élèves en SHS, économie et droit, et 20 % des membres des filières IEP, des ENS et de l'ENA pensent en trouver un « très facilement » contre 38 % pour l'ensemble de la base de données). Dans les filières d'ingénierie et les écoles de commerce, les étudiant-es en écoles post-bac affichent une plus grande détermination à sélectionner que les étudiant-es en post-prépa, alors que ces dernier-es s'estiment plus confiant-es dans leur capacité à trouver un emploi.

Ainsi, la population qui déclare le plus souvent refuser de travailler pour une entreprise polluante se situe aux marges du public visé par les organisateurs et organisatrices de la pétition puisqu'elle est composée en grande partie de signataires issues des filières ayant le plus contribué à la massification de l'enseignement supérieur. Plus généralement, moins le diplôme est élevé, plus l'aspiration à sélectionner un employeur-se « écologique » est importante, ce qui va à l'encontre de ce que les organisateurs et organisatrices anticipaient. Dit autrement, la volonté de sélectionner son employeur-se semble moins liée à la capacité d'avoir une latitude décisionnelle en matière d'emploi qu'au fait de se trouver aux marges de l'élite scolaire ou dans les filières élitistes tournées vers la recherche ou l'administration.

Qu'est-ce qui explique cette distribution différenciée ? S'agit-il d'un effet de la filière ou est-ce le résultat d'autres variables propres à la composition des groupes d'étudiant-es ? Une analyse économétrique permet de contrôler l'effet du genre, du groupe social d'origine et des orientations idéologiques. La propension à sélectionner son employeur-se étant codée en quatre modalités « tout à fait prêt-e », « prêt-e », « pas prêt-e », « pas du tout prêt-e », nous utiliserons ici un modèle logistique ordonné afin de caractériser les effets de la filière d'études et de la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) des parents sur la détermination des signataires.

Les modèles (1) et (2) (tableau 1) font d'abord apparaître la dimension genrée de cette disposition<sup>6</sup>. Les hommes signataires affirment beaucoup plus souvent que les femmes vouloir discriminer leur employeur-se sur une base écologique – nous verrons dans la partie suivante que cette propension à se sur-déclarer volontaire pour la sélection n'est pas nécessairement appareillée à une approche du travail favorisant sa mise en œuvre. Les étudiant-es dont le père est cadre dans le secteur non marchand, ou « employé, ouvrier, inactif » déclarent également une aspiration supérieure aux autres groupes sociaux à obtenir un emploi dans une entreprise « verte ». Malgré tout, la prise en compte de ces effets de composition sociodémographique n'annule pas l'effet de la filière d'études : le groupe des étudiant-es ENS, IEP, ENA et des filières universitaires tournées vers les SHS, l'économie et le droit conservent une probabilité significativement plus élevée de se déclarer particulièrement sélectif pour leur futur emploi.

6. Que l'on contrôle par la PCS du père (modèle [1]) ou celle de la mère (modèle [2]), le résultat reste inchangé.

Les modèles (3) et (4) (tableau 1), en prenant en compte les orientations idéologiques des étudiant·es, sous la forme de l'auto-positionnement gauche-droite ou du jugement sur la complémentarité entre capitalisme et écologie<sup>7</sup>, permettent de compléter les résultats des modèles (1) et (2). Si les poids explicatifs du genre et de l'origine sociale restent très proches de ceux estimés par les modèles (1) et (2), le lien avec le positionnement idéologique se révèle bien plus important : ces modèles suggèrent ainsi une aspiration à décrocher un poste dans une entreprise écologique spécifiquement forte chez les signataires ancrés à gauche ou attachés à la critique du capitalisme. Ainsi, la volonté de sélectionner son futur employeur·se semble dépendre davantage des dispositions critiques vis-à-vis du marché que du pouvoir de négociation sur le marché du travail qu'ils et elles posséderont à la fin de leur étude. À l'image des pratiques de *buycott*<sup>8</sup> ou de boycott, le refus de travailler pour une entreprise polluante s'inscrirait dans « un continuum de participation politique » (BALSIGER, 2017, p. 197). Sans prétendre se substituer à une critique systémique des logiques économiques, la volonté de mettre en œuvre une sélection éthique des employeur·ses se déploierait d'autant plus fortement que les signataires se situent au sein des franges les plus engagées dans la critique du système capitaliste.

TABLEAU 1 – **Modèle logistique ordonné : propension à renoncer à un emploi si l'entreprise qui le propose a un impact négatif sur l'environnement**

Modèle	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Genre</b>				
<i>Féminin (réf.)</i>	–	–	–	–
Masculin	1,29***	1,30***	1,36***	1,26***
Autre	0,71	0,73	0,63	0,66
<b>Type de formation</b>				
<i>École d'ingénieurs post-prépa (réf.)</i>	–	–	–	–
École d'ingénieurs post-bac	1,09	1,11	1,08	1,05
École de commerce post-prépa	1,20	1,17	1,40**	1,28
École de commerce post-bac	1,22	1,18	1,50*	1,36
ENS, IEP, ENA	1,39**	1,41**	1,17	1,12
Université, SHS, économie, droit	1,52***	1,54***	1,29	1,34*
Université, disciplines scientifiques	0,89	0,91	0,79	0,84
<b>PCS du père</b>				
<i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>	–	–	–	–
Artisans, commerçants	1,03		1,16	1,13
Cadres commerciaux	0,97		1,06	1,03
Cadres du secteur non marchand	1,21		1,25*	1,17
Professions intermédiaires	1,00		0,99	0,97
Employés, ouvriers, inactifs	1,31*		1,34**	1,32*

7. Cette variable est appréhendée dans le questionnaire par la question suivante : « Il est nécessaire de sortir du capitalisme pour résoudre la crise écologique », les enquêtés devant signifier leur accord ou désaccord au moyen d'une échelle de Likert (Tout à fait d'accord / Plutôt d'accord / Plutôt pas d'accord / Pas d'accord du tout / Sans opinion).

8. Le *buycott*, à l'inverse du boycott, consiste non pas en une suspension de sa consommation, mais en une orientation de cette dernière vers des biens et services émanant d'entreprises jugées plus vertueuses en matière politique ou environnementale.

Modèle	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>PCS de la mère</b>				
<i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>		–	–	–
Artisans, commerçants		0,71	0,66	0,65
Cadres commerciaux		1,10	1,10	1,07
Cadres du secteur non marchand		1,01	0,93	0,92
Professions intermédiaires		0,98	0,93	0,94
Employés, ouvriers, inactifs		0,89	0,87	0,88
<b>Nécessité de sortir du système capitaliste pour résoudre la crise écologique</b>				
<i>Sans opinion (réf.)</i>			–	
Tout à fait d'accord			3,71***	
Plutôt d'accord			2,02***	
Plutôt pas d'accord			1,23	
Pas d'accord du tout			0,98	
<b>Autopositionnement politique</b>				
<i>Ne se prononce pas (réf.)</i>				–
Très à gauche				2,60***
À gauche				1,25
Au centre				0,94
À droite				0,56**
Très à droite				0,50
Ni à gauche, ni à droite				1,25
<b>Observations</b>	2 401	2 401	2 401	2 401
<b>Chi2</b>	48,28	43,27	196,16	140,17
<b>Prob &gt; chi2</b>	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Pseudo-R2</b>	0,01	0,01	0,04	0,03

Notes : \*p < 0,10, \*\*p < 0,05, \*\*\*p < 0,001.

Les coefficients sont présentés sous forme d'*odds ratio*. Pour faciliter la lecture, les coefficients associés aux modalités « Autres formations », « Agriculteurs » et « Non réponse ou père [mère] inconnu(e) » ne sont pas présentés. Des contrôles pour l'âge sont également inclus dans toutes les régressions.

*Lecture* : les signataires du Manifeste étudiant à l'université dans une filière en SHS, en économie ou en droit ont 1,52 fois plus de chances de se déclarer prêts à renoncer à un emploi, plutôt que de ne pas le faire, que les étudiant-es en école d'ingénieurs post-prépa et ce, après neutralisation de l'effet du genre et de la PCS du père.

*Champ* : échantillon de répondant-es (N = 2 405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

*Source* : collectif Quantité Critique, enquête auprès des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

L'intégration des orientations idéologiques dans le modèle tend enfin à redistribuer l'ordre des filières aspirant le plus à travailler pour une entreprise écologique en faisant apparaître un lien significatif positif entre la scolarisation en écoles de commerce et la probabilité étudiée par rapport aux écoles d'ingénieurs post-prépa. Deux hypothèses peuvent expliquer ce résultat. Les écoles de commerce recrutent et forment des étudiant-es sensibles à l'écologie indépendamment de leur orientation idéologique ou bien la pétition mobilise spécifiquement une frange d'étudiant-es en rupture avec la socialisation des écoles de commerce. Dans ce cas, l'affirmation écologique peut alors s'articuler à une prise de distance avec les valeurs de l'école. La littérature sur les parcours scolaires en écoles de commerce et les dynamiques de prise de distance par rapport aux savoirs qui y sont enseignés nous amènent à privilégier cette seconde hypothèse sans que nous puissions trancher cette question (ABRAHAM,

2007). La neutralisation des variables idéologiques entraîne, en revanche, la fin de l'effet de participation des ENS, IEP et ENA, alors que les étudiant·es des universités restent significativement plus sélectifs et sélectives en matière d'emploi que les élèves ingénieur·es en école post-prépa. La sélection des employeur·ses semble de ce point de vue ne respecter aucune des taxinomies classiques de l'enseignement : la distribution des effets comparés ne correspond ni au partage entre institutions « fortes » (IEP et classes préparatoires, écoles de commerce, médecine, droit, etc.) et « faibles » (lettres et sciences humaines, etc.) (FELOUZIS, 2001), ni, au sein de l'enseignement supérieur d'élite, à la dualité entre secteurs gagnant en attractivité et institutions au prestige déclinant, dualité qui oppose les écoles de commerce aux filières de type ENS. Une fois les effets du genre et de la classe d'origine contrôlés, les filières qui semblent avoir le plus d'influence sur la volonté de sélectionner apparaissent comme très hétérogènes du point de vue des niveaux scolaires et des perspectives d'emploi.

Le niveau de sélectivité des filières ou la capacité des diplômés à être valorisés sur le marché du travail ne semblent donc pas être statistiquement liés à l'aspiration à discriminer les employeur·ses. Les effets de filière signalent uniquement l'attitude spécifique des parcours scientifiques, peu enclins à participer à la sélection des employeur·ses. Les résultats relatifs aux étudiant·es des écoles d'ingénieurs se situent de ce point de vue dans le prolongement de ceux de Sylvie OLLITRAULT (2008) soulignant l'attachement des ingénieur·es à une écologie déconflictualisée. Ces derniers résultats, associés au fait que les filières universitaires soient parmi les plus déterminées, impliquent que les filières les plus mobilisées se trouvent souvent en marge du public ciblé par l'action du Manifeste.

L'analyse des modèles de régression atteste que la volonté de sélectionner dont font preuve les étudiant·es serait d'abord un effet de la composition idéologique des filières. La participation aux filières ENS, IEP et ENA n'engendre pas en elle-même une volonté supérieure d'obtenir un poste dans une entreprise respectueuse de l'environnement. De la même manière, dans les filières du commerce, le faible niveau de personnes « tout à fait prêt[es] » à sélectionner s'explique notamment par le fait qu'elles sont idéologiquement plus à droite ou sans auto-positionnement politique. La possession d'un pouvoir sur le marché de l'emploi n'implique donc pas nécessairement que les étudiant·es souhaitent le mettre au service de l'entreprise verte. Le fait de se déclarer volontaire pour sélectionner est peu dépendant de la valeur du diplôme mais est plutôt le produit de dispositions genrées et idéologiques.

Dans la deuxième partie, nous tenterons d'établir la façon dont ces déclarations d'intention peuvent se confronter aux attentes qu'ont les répondant·es quant à leur futur emploi.

## La volonté de sélectionner les employeur·es face aux modes de valorisation du travail

Recenser les intentions des étudiant·es de sélectionner leur futur·e employeur·se est un exercice dont la portée est en partie limitée. Les répondant·es à notre enquête peuvent en effet se sentir obligé·es de répondre conformément à ce qui est attendu de la part de pétitionnaires. Leurs réponses peuvent alors parfois correspondre à une manière de « sauver la face » ou à une intention peu déterminée (PASSERON *et al.*, 1982). La capacité à réellement mettre en œuvre ces intentions dépend de multiples facteurs. Pour des étudiant·es engagé·es dans des filières très compétitives, cette stratégie peut être entravée par les caractéristiques attendues de leurs futurs emplois. L'ambition de se conformer à leur conscience écologique peut alors être déstabilisée par d'autres formes de valorisation du travail, en particulier le niveau de rémunération. En nous centrant sur les étudiant·es souhaitant sélectionner les employeur·ses, nous tenterons de saisir les qualités attendues du « bon emploi » afin d'approcher la disposition réelle à choisir sur une base éthique sa future entreprise.

L'identification par questionnaire des modes de valorisation du travail et de l'emploi a fait l'objet de nombreuses critiques. Du fait, entre autres, de la polysémie de ces notions (GOLDTHORPE *et al.*, 1972), du décalage entre les attentes et le sens donné au travail au cours de l'activité (BIDET, 2011), ou des dimensions d'utilité, de lien social et de reconnaissance jouant un rôle dans le rapport que les individus entretiennent avec leur travail, les méthodes qualitatives peuvent sembler plus adaptées pour saisir la multiplicité des formes d'attachements au travail. Enfin, enquêter sur une population qui n'est pas encore entrée dans le monde du travail soulève une difficulté supplémentaire, les attentes des individus étant amenées à évoluer face à la nécessité de s'y insérer à la sortie de leurs études (JOHNSON, 2002).

En dépit de ces limites, les questionnaires sur les valeurs du travail peuvent constituer un support heuristique, notamment lorsqu'ils permettent de vérifier les résultats des recherches mobilisant des méthodes plus qualitatives (MÉDA, 2010). C'est dans cette perspective que nous interrogeons les enquêté·es sur les qualités attendues de leur futur emploi (voir encadré méthodologique).

La sociologie du travail a bien mis en lumière la multiplicité des modes d'attachement à son travail. Patricia VENDRAMIN et John CULTIAUX (2008) élaborent ainsi une « typologie des formes de rapport au travail » qui permet de distinguer les cas où les dimensions extrinsèques du travail (niveau de rémunération et sécurité de l'emploi) prennent le pas sur l'intérêt intrinsèque pour son travail. S'appuyant sur ces travaux, d'autres enquêtes mettent en évidence une volonté croissante des travailleurs de se réaliser à travers leur travail au point de reléguer au second plan leurs attentes sur l'emploi, notamment en termes de rémunération, particulièrement au sein du salariat qualifié et des jeunes générations (MÉDA, VENDRAMIN, 2013). Ces dernières seraient également demandeuses d'un travail contribuant positivement à la société (BRINCK *et al.*, 2020). La volonté des pétitionnaires du Manifeste de sélectionner leur employeur·se

sur des critères écologiques peut dès lors être comprise de diverses manières. Elle peut marquer l'émergence d'une « éthique de responsabilité » (JONAS, 2013, p. 297) dans la sphère du travail ou s'inscrire dans le prolongement d'un épanouissement personnel qui passerait désormais par la mise en application de ses convictions écologiques. Si notre questionnaire ne vise pas à caractériser le mode d'attachement des pétitionnaires à ce « bon travail » écologique, il nous permet en revanche de mettre en lumière des attentes potentiellement contradictoires et susceptibles d'entraver la sélection d'une employeur-se.

Nous décidons ainsi d'approcher les capacités différenciées des pétitionnaires à mettre en œuvre la sélection en analysant leurs attentes à l'égard de leur futur travail. Nous faisons l'hypothèse que celles et ceux qui accordent plus d'importance à la dimension extrinsèque de leur travail (niveau de rémunération) seront moins enclines à souhaiter sélectionner leur employeur-se. *A contrario*, les individus se déclarant prêts à accorder leur travail à leurs valeurs seront plus disposés à sélectionner leur employeur-se sur des critères écologiques. Pour éprouver cette hypothèse, nous procédons à une analyse sur deux items du questionnaire : l'attachement à « bien gagner sa vie » et le fait d'avoir un travail « compatible avec ses valeurs ». S'il s'agit évidemment d'une mesure imparfaite, la dichotomie entre ces deux items, mettant explicitement en regard une dimension mercantile et un rapport éthique au travail, apparaît comme satisfaisante pour réaliser un premier repérage des profils les plus enclins à mettre au centre de leur choix la question du niveau de revenu ou celle de la conformité avec leur éthique.

### **Les effets du genre, de la filière d'études et de l'origine sociale sur les déterminations du « bon travail »**

Pour identifier les déterminants des critères du « bon emploi », nous avons estimé deux modèles de régression logistique prenant pour variables dépendantes la propension à choisir les items « On y gagne bien sa vie » (modèles [1a] et [2a]) et « C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs » (modèles [1b] et [2b]). Les spécifications choisies permettent ainsi de restituer les effets du genre, de la filière d'études et de l'origine sociale ainsi que l'interaction entre ces deux dernières variables.

Alors que nous avons observé une volonté de sélectionner l'employeur-se plus élevée chez les hommes que chez les femmes dans notre première partie, nous constatons ici qu'ils semblent être moins disposés à valoriser éthiquement leur travail. Le modèle (1a) (tableau 2) met ainsi en évidence un lien positif et significatif entre le genre masculin et les attentes en matière de rémunération. De ce point de vue, ce résultat sur les signataires du Manifeste prolonge ceux obtenus sur échantillon représentatif de population nationale qui établissent un attachement spécifiquement masculin aux enjeux de valorisation économique du travail quand les femmes tendraient à se focaliser sur une valorisation liée au contenu de l'activité (BAUDELLOT, SERRE, 2006). La forte volonté affichée par les hommes de sélectionner leur travail sur des critères écologiques risque ainsi de se heurter au fait de faire primer les considérations économiques sur les enjeux écologiques.

TABLEAU 2 – **Modèle logistique binomial : propension à choisir les items « On y gagne bien sa vie » et « C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs » lorsqu'il s'agit de définir ce qu'est un « bon emploi »**

Modèle	« On y gagne bien sa vie »		« C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs »	
	(1a)	(2a)	(1b)	(2b)
<b>Genre</b>				
<i>Féminin (réf.)</i>	–	–	–	–
Masculin	1,42***	1,47***	0,83	0,82
Autre	1,38	3,08*	0,56	0,48
<b>Type de formation</b>				
<i>École d'ingénieurs post-prépa (réf.)</i>	–	–	–	–
École d'ingénieurs post-bac	0,83		1,05	
École de commerce post-prépa	1,54**		0,97	
École de commerce post-bac	2,41***		1,28	
ENS, IEP, ENA	0,87		1,19	
Université, SHS, économie, droit	1,13		1,00	
Université, disciplines scientifiques	0,71		0,86	
<b>PCS du père</b>				
<i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>	–	–	–	–
Artisans, commerçants	1,78**		0,62*	
Cadres commerciaux	1,07		0,96	
Cadres du secteur non marchand	0,90		1,50**	
Professions intermédiaires	1,01		1,39	
Employés, ouvriers, inactifs	1,14		1,04	
<b>Interaction entre la PCS du père et le cursus</b>				
<i>École d'ingénieurs post-prépa</i>				
× <i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>		–		–
× Artisans, commerçants		2,12**		0,54
× Cadres commerciaux		0,83		0,89
× Cadres du secteur non marchand		0,67		1,56
× Professions intermédiaires		0,87		1,19
× Employés, ouvriers, inactifs		0,86		1,12
<i>École d'ingénieurs post-bac</i>				
× Cadres ingénieurs		2,24		0,45
× Artisans, commerçants		0,80		0,75
× Cadres commerciaux		0,56		2,15
× Cadres du secteur non-marchand		0,50		1,44
× Professions intermédiaires		0,68		1,38
× Employés, ouvriers, inactifs		1,30		1,17
<i>École de commerce post-prépa</i>				
× Cadres ingénieurs		1,20		1,86
× Artisans, commerçants		1,76*		0,93
× Cadres commerciaux		1,00		0,58
× Cadres du secteur non-marchand		1,23		1,12
× Professions intermédiaires		1,93		1,95
× Employés, ouvriers, inactifs		0,78		1,78

Modèle	« On y gagne bien sa vie »		« C'est un travail qui est en accord avec mes valeurs »	
	(1a)	(2a)	(1b)	(2b)
École de commerce post-bac				
× Cadres ingénieurs		1,86		0,49
× Artisans, commerçants		1,97		1,63
× Cadres commerciaux		1,00		1,09
× Cadres du secteur non marchand		2,54		1,35
× Professions intermédiaires		4,05*		2,61
× Employés, ouvriers, inactifs		6,33*		0,40
ENS, IEP, ENA				
× Cadres ingénieurs		2,25		1,09
× Artisans, commerçants		1,32		0,89
× Cadres commerciaux		0,76		0,62
× Cadres du secteur non marchand		0,70		5,23**
× Professions intermédiaires		0,53		1,27
× Employés, ouvriers, inactifs		0,45		1,42
Université, SHS, économie, droit				
× Cadres ingénieurs		0,45		2,19
× Artisans, commerçants		1,71		1,01
× Cadres commerciaux		1,00		0,96
× Cadres du secteur non marchand		1,68		0,91
× Professions intermédiaires		1,02		1,55
× Employés, ouvriers, inactifs		0,33		0,59
Université, disciplines scientifiques				
× Cadres ingénieurs		0,59		0,23**
× Artisans, commerçants		0,15*		2,91
× Cadres commerciaux		0,48		0,65
× Cadres du secteur non marchand		1,74		0,70
× Professions intermédiaires		0,19		1,39
× Employés, ouvriers, inactifs		1,14		0,71
<b>Observations</b>	2 059	2 033	2 059	2 037
<b>Chi2</b>	191,7	233,7	123,9	153,3
<b>Prob &gt; chi2</b>	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Pseudo-R2</b>	0,09	0,11	0,06	0,08

Notes : \*p < 0,10, \*\*p < 0,05, \*\*\*p < 0,001.

Les coefficients sont présentés sous forme d'*odds ratio*. Pour faciliter la lecture, les coefficients des contrôles pour l'âge et la PCS de la mère ainsi que les coefficients d'interaction associés aux modalités « Autres formations », « Agriculteurs » et « Non-réponse ou père inconnu », tous non significatifs, ne sont pas présentés.

*Lecture* : les signataires du Manifeste dont le père appartient à la PCS « Artisans, commerçants » ont 1,78 fois plus de chances de choisir l'item « On y gagne bien sa vie » plutôt que de ne pas le choisir que ceux dont le père est « Cadre ingénieur » et ce, après neutralisation de l'effet du genre, de la formation et de la PCS de la mère.

*Champ* : échantillon de répondant-es (N = 2 405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

*Source* : collectif Quantité Critique, enquête auprès des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

S'agissant de la filière d'études, on observe un lien très net entre le fait d'être étudiant-e en école de commerce et les modes de valorisation du travail. Celle-ci, notamment pour ce qui concerne les filières post-bac, est positivement et significativement corrélée au choix de l'item « On y gagne bien sa vie ».



On observe en outre un effet non nul de l'origine sociale, approchée ici par la PCS du père<sup>9</sup>. Les enfants d'artisans et de commerçants accordent plus d'importance à la rémunération que les enfants de cadres ingénieurs. Le modèle (1b) fait en outre apparaître la moindre importance accordée par les fils et filles d'artisans et de commerçants (par rapport aux enfants de cadres ingénieurs) au fait d'avoir un travail en accord avec leurs valeurs. Ils forment donc, au sein des pétitionnaires, la population qui semble la moins bien disposée à sélectionner leur employeur·se sur des critères écologiques. À l'opposé, les enfants du personnel de la fonction publique, de la culture, de l'enseignement et de la santé sont significativement plus enclins que les enfants de cadres ingénieurs à souhaiter un travail en accord avec leurs valeurs.

L'ensemble de ces résultats pourrait dessiner une fracture interne au sein de ce qui se destine à devenir le salariat qualifié caractérisée par une tripartition (KRIESI, 1998). D'un côté, on retrouve un pôle commercial présentant de fortes similarités avec le groupe des indépendant·es et dont le mode de valorisation du travail semble le moins favoriser la mise en œuvre de la sélection écologique des employeur·ses. De l'autre côté, on observe un pôle socioculturel témoignant d'un investissement éthique de son travail, qui comporte des similitudes avec les professions intermédiaires. Entre ces deux tendances, le groupe des ingénieur·es pourrait occuper une position médiane dépendante de la filière dans laquelle ils et elles étudient.

### Les effets différenciés des parcours socio-universitaires

Pour compléter l'analyse des ancrages sociaux des représentations du travail favorisant la mise en œuvre de la sélection de l'employeur·se, les modèles (2a) et (2b) testent l'hypothèse d'un effet de l'interaction de la filière d'études avec la PCS du père sur la propension à choisir chacun des deux items. Les différences de trajectoires socioscolaires ne se traduisent pas nécessairement par des rapports divergents aux modes de valorisation du travail. Quelle que soit la filière, le fait d'être fils ou fille de cadre commercial n'implique aucune différence significative avec la population de référence (les étudiant·es en école d'ingénieurs eux-mêmes et elles-mêmes fils et filles d'ingénieurs). C'est également le cas pour l'ensemble des étudiant·es ayant un père cadre dans le secteur non marchand, à l'exception de celles et ceux qui sont dans la filière IEP, ENS, ENA.

Ces dernier·es sont celles et ceux qui déclarent le plus largement accorder une valeur éthique à leur travail. Leur capacité à sélectionner leur futur·e employeur·se semble donc fortement liée à la filière d'études qui les amène à se tourner prioritairement vers des emplois dans le secteur non marchand.

Un autre profil est mis en évidence par le modèle. Par rapport à la catégorie mise en référence, les attentes en termes de rémunération des enfants issu·es des catégories

---

9. Sur les deux indicateurs ici observés (« On y gagne bien sa vie » et « C'est un travail en accord avec mes valeurs »), la PCS de la mère n'a pas d'effet significatif, une fois prise en compte la PCS du père.

populaires et des professions intermédiaires semblent prononcées lorsqu'ils et elles suivent un cursus dans des écoles de commerce post-bac. Chez les étudiant·es des écoles de commerce plus sélectives, les effets sont non significatifs. Ainsi la « disciplinarisation des aspirations professionnelles » (PIERREL, 2015, p. 237), qui amène les étudiant·es en cours d'ascension sociale à privilégier le niveau de revenu sur les autres caractéristiques de l'emploi, semble particulièrement forte lorsque ces dernier·es restent à l'écart des meilleures écoles de commerce. Pour les pétitionnaires issu·es des groupes les moins dotés en capital économique, ce sont donc des ascensions sociales « à moyenne distance » qui sont le plus souvent associées à de fortes attentes en termes de rémunération.

L'analyse des valeurs que les pétitionnaires accordent au travail nous permet ainsi de mettre à l'épreuve la volonté de sélectionner leur employeur·se que nous avons abordée en première partie. Bien que l'ensemble du champ des écoles d'élite soit traversé par l'imposition des logiques managériales (LEMAÎTRE, 2012), les attentes des étudiant·es de l'« excellence » scolaire restent clivées en fonction de la filière qu'ils et elles suivent. Les étudiant·es des écoles de commerce – qui semblaient, pour les cursus post-prépa, particulièrement engagé·es dans la volonté d'obtenir un poste dans une entreprise écologique – se distinguent par un intérêt spécifique pour le fait de bien gagner leur vie, quand on les compare aux étudiant·es des écoles d'ingénieurs et, plus encore, à celles et ceux des filières IEP, ENS, ENA. Cela est tout particulièrement vrai pour les étudiant·es issu·es des groupes populaires et des professions intermédiaires qui étudient en école de commerce post-bac. Les parcours scolaires peuvent ainsi aider à comprendre les attentes en matière de travail et la possibilité de s'astreindre à une sélection écologique des employeur·ses.

## **Entre orientation professionnelle et prise d'initiative dans l'entreprise : la difficile mise en œuvre de la sélection des employeur·ses**

Au-delà de la tension entre la volonté de sélectionner son employeur·se et les attentes à l'égard de son futur emploi, il est possible d'interroger la correspondance entre la stratégie affichée par le Manifeste et la logique de sélection de ses pétitionnaires. Parce qu'il insiste sur les arbitrages entre différent·es employeur·ses que feraient, à la fin de leurs études, les pétitionnaires, le moment de l'action écologique se trouve cantonné à une négociation au moment de l'entrée dans le monde du travail.

Ce dispositif d'action que représente le Manifeste semble en partie inadapté à la façon dont le choix de l'employeur·se est réalisé. D'une part, les étudiant·es des filières élitistes peuvent, par exemple, refuser d'avoir à arbitrer entre des entreprises marchandes et leur préférer le secteur public ou le privé à but non lucratif. La question de l'évaluation du caractère polluant de telle ou telle entreprise devient alors secondaire.

Dans ce cas, l'orientation professionnelle porte davantage sur le type de structure « désirée » (grande entreprise, petite ou moyenne entreprise [PME], État, association, organisation non gouvernementale [ONG], etc.)<sup>10</sup>. D'autre part, les étudiant-es peuvent également estimer que leur position dans l'entreprise leur permettra de faire avancer une réforme en accord avec leurs idéaux. Ces choix, en amont ou en aval de la sélection des employeur-ses, constituent potentiellement des horizons d'action alternatifs à celui de l'évaluation du caractère plus ou moins écologique de l'activité de l'entreprise qui se fait au moment de l'embauche.

### La sélection professionnelle par le secteur d'activité

Les individus dont les représentations d'un « bon emploi » favorisent la mise en place de la sélection des employeur-ses sur des critères écologiques sont également les moins enclins à chercher un emploi dans les grandes entreprises. Ainsi, les enquêté-es qui déclarent chercher un travail en accord avec leurs valeurs sans mentionner la rémunération envisagent moins de travailler pour les grands groupes (22 %) que ceux mentionnant les valeurs et la rémunération (56 %) ou la rémunération mais pas les valeurs (67 %). Par ailleurs, comme le montre la figure 2, les étudiant-es les plus déterminé-es à sélectionner leur employeur-se sont également celles et ceux qui aspirent le moins à travailler pour les grands groupes du privé.

Chez celles et ceux qui se déclarent « tout à fait prêt-es » à renoncer à un emploi écologiquement néfaste, seul-es 22 % expriment le souhait de travailler pour les grands groupes, contre 40 % de celles et ceux qui se déclarent simplement « prêt-es » et 43 % de celles et ceux ne se déclarant « pas prêt-es » ou « pas du tout prêt-es ». Ils et elles se tournent d'abord vers les associations ou l'État.

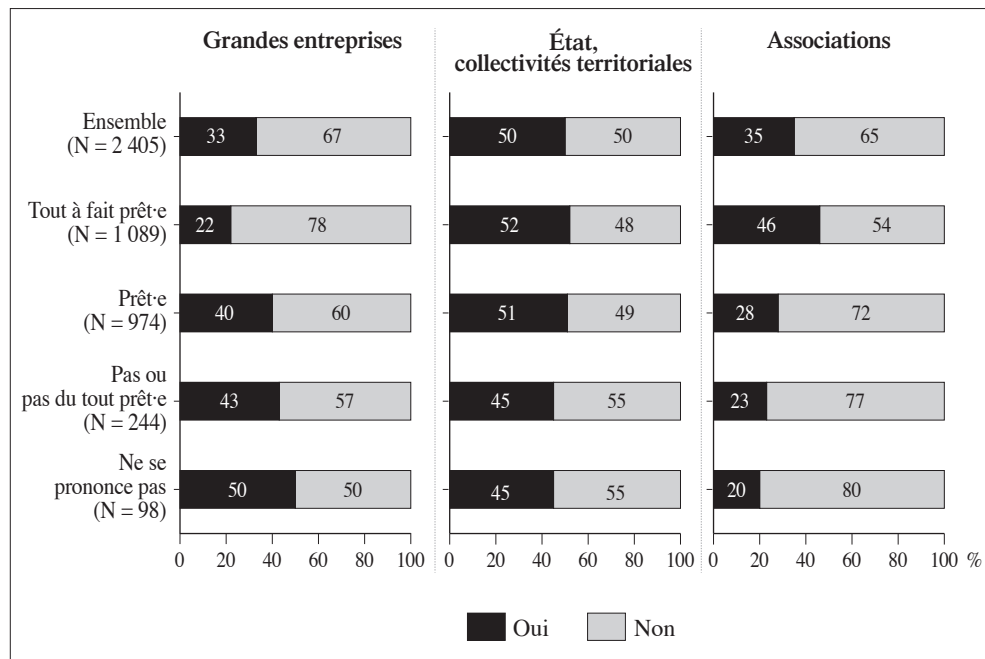
Une analyse économétrique contrôlant l'âge et le genre (voir tableau B en annexe) permet de montrer que, sans surprise, les étudiant-es aspirant le plus à travailler pour la fonction publique (État et collectivités territoriales) sont celles et ceux des filières ENS, IEP, ENA et des filières universitaires. Les étudiant-es qui participent à ces cursus souhaitant particulièrement mettre en œuvre la sélection (voir première partie) sont donc celles et ceux qui se projettent le moins vers les grandes entreprises privées à but lucratif. La spécificité de ces cursus, parfois exclusivement orientés vers le fonctionariat comme dans le cadre de l'ENA, n'empêche pas que les étudiant-es se projettent différemment dans l'emploi, selon leur origine sociale. On retrouve d'abord, parmi ces profils « déterminés », les fils et filles des salariés de la fonction publique et des professionnels de santé, mais également les fils et filles d'ingénieurs.

Pour ces profils, le choix de l'employeur-se ne dépendra pas de la façon dont ces étudiant-es évaluent l'action écologique des grands groupes. Ces résultats nous

---

10. « Dans quel type d'organisation souhaiteriez-vous travailler ? Plusieurs choix possibles : grande entreprise / ETI [entreprise de taille intermédiaire], PME ou TPE [très petite entreprise] / Startup / État ou collectivités territoriales / Organisation internationale / ONG / association, coopérative ou mutuelle. »

FIGURE 2 – Organisations visées à la fin des études en fonction de la détermination à sélectionner son employeur·se



*Note :* la ou les organisation(s) étai(en)t à choisir en réponse à la question « Dans quel type d'organisation souhaiteriez-vous travailler ? » parmi les propositions suivantes : « Dans une grande entreprise », « Dans une ETI (entreprise de taille intermédiaire), PME (petite et moyenne entreprise) ou TPE (très petite entreprise) », « Dans une startup », « Pour l'État ou les collectivités territoriales », « Pour une organisation internationale (ONU [Organisation des Nations unies], FMI [Fonds monétaire international], etc.) », « Pour une ONG », « Pour une association, une coopérative ou une mutuelle ».

*Lecture :* 33 % des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » déclarent souhaiter travailler pour « une grande entreprise ».

*Champ :* échantillon de répondants (N = 2 405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

*Source :* collectif Quantité Critique, enquête auprès des étudiants signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

conduisent plutôt à faire l'hypothèse que l'orientation professionnelle s'inscrit dans un processus lent, guidé ici par le choix de travailler dans le secteur non marchand, et à relativiser ainsi le rôle de l'exigence écologique. Le choix de travailler dans le secteur marchand ou non marchand (ou plus largement privé ou public) se construit d'abord à partir d'une hiérarchie de valeurs très générale dans laquelle la question de l'environnement est rarement centrale. Ainsi, l'expérience déçue de la scolarité en école de commerce des étudiant·es les plus attaché·es à la culture scientifique et littéraire peut donner lieu à une réorientation professionnelle vers le secteur public (ABRAHAM, 2007). Mais surtout, avant même l'intégration au sein des institutions d'élites, le choix de l'école effectué après les concours est profondément structuré par l'importance donnée au capital scolaire. Comme l'ont montré Morgane LE BRETON et Hugo HARARI-KERMADEC (2013) dans le cadre des arbitrages des bi-admis à l'ENS Cachan et à HEC, ces étudiant·es se dirigent d'autant plus facilement vers l'ENS

qu'ils et elles accordent de l'importance à la culture scolaire. Le choix de l'ENS et de la clause qui implique un service de dix ans pour l'État s'impose souvent comme une évidence pour les étudiant·es qui ont un parent travaillant pour les secteurs de l'action sociale et de l'éducation. Nos résultats confirment cette aspiration spécifiquement forte à travailler pour l'État (ou les collectivités territoriales) chez les fils et filles de cadres du secteur non marchand, mais également chez les fils et filles d'ingénieurs pour les étudiant·es des filières ENS, IEP et ENA, ce qui n'est pas le cas des autres étudiant·es de ces filières. Le lent assèchement des chances d'« ascension sociale » par le fonctionnariat décrit par Cédric HUGRÉE (2010) expliquerait potentiellement la faible projection des profils universitaires issus des groupes sociaux les moins bien dotés vers le service de l'État. Les fils et filles de managers, d'artisans et de commerçants, pour des raisons différentes, n'aspirent pas spécifiquement à travailler pour l'État ou le secteur non marchand même lorsqu'ils et elles passent par l'université, l'ENS, IEP et l'ENA.

En somme, l'entrée dans le monde du travail est le fruit d'une série de décisions antérieures. Pour les pétitionnaires les plus déterminé·es, l'orientation scolaire s'articule à l'idée selon laquelle le monde de la grande entreprise est incompatible avec leur mode de valorisation du travail.

### **L'action dans l'entreprise par la prise de responsabilité ?**

Les étudiant·es des écoles d'ingénieurs et de commerce privilégient un horizon d'embauche beaucoup plus tourné vers les entreprises que leurs congénères d'autres formations. Mais, comme nous l'avons vu plus haut, cet horizon contient des attentes en termes de revenu et d'éthique très différentes entre ces deux filières. Leur rapport à l'action au sein de l'entreprise diverge sur d'autres points. Les étudiant·es en école de commerce aspirent davantage que les autres à « la prise de responsabilités » : 27 % de celles et ceux en école post-prépa et 33 % de celles et ceux en école post-bac déclarent qu'il s'agit pour elles et eux d'une caractéristique importante de leur futur emploi contre 16 % des étudiant·es dans les autres types de cursus.

Pour l'ensemble de ces profils « commerciaux », la détermination à sélectionner peut être déstabilisée par la volonté d'agir pour l'écologie au sein de l'entreprise après l'embauche. On peut en effet imaginer que ces signataires investissent particulièrement leur futur travail en entreprise comme un espace de prise de responsabilité et d'initiative. Ainsi, la moindre volonté des étudiant·es en filières commerciales à mettre en œuvre un arbitrage au moment de l'embauche pourrait s'articuler à une représentation flexible des collectifs de travail, proche de la « cité par projet » (BOLTANSKI, CHIAPPELLO, 1999), privilégiant l'intégration de l'écologie par de nouvelles façons de produire à l'initiative des cadres. L'entreprise est alors perçue comme un espace réformable, confronté à des blocages souvent appréhendés par la culture managériale comme des inerties. Pour cette population, les « marges d'action » se joueraient moins au moment du choix de l'employeur·se qu'au sein de l'entreprise.

Lorsqu'on les interroge sur le rôle de la pétition, les étudiant-es déclarant vouloir travailler au sein des grandes entreprises la considèrent comme un moyen de visibilité de la thématique écologique plus que comme un moyen de pression collectif et l'évaluent de façon très positive. À la question ouverte sur leur vision du Manifeste, ces étudiant-es le considèrent majoritairement plutôt comme un « moyen de se faire entendre » que comme une ressource pour réaliser une sélection sur le marché du travail. Une étudiante en marketing digital à la Montpellier Business School, souhaitant travailler pour de grands groupes, estime ainsi que le Manifeste représente « une démarche supplémentaire permettant de manière simple d'interpeller notre génération », et un étudiant de l'École polytechnique considère qu'il est « un moyen efficace de faire comprendre à des entreprises totalement étrangères aux enjeux environnementaux à quel point c'est un sujet critique ». Chez celles et ceux qui n'envisagent pas de travailler dans les grands groupes, la pétition est souvent vue comme une initiative intéressante, mais insuffisante. À titre d'exemple, un étudiant de l'IEP de Grenoble, qui ne souhaite pas travailler pour un grand groupe, pense que la pétition est portée par « des enfants privilégiés qui se verdissent une conscience », tandis qu'un étudiant à l'Institut supérieur de l'électronique et du numérique (ISEN) reproche au Manifeste de n'être « pas assez ambitieux ».

La sélection des entreprises privées se trouve donc doublement concurrencée par le fait que les plus déterminé-es privilégient des secteurs non marchands et que les plus hésitant-es souhaitent investir un espace d'action « incertain » au sein des grands groupes. L'usage du *ranking* (« classement hiérarchisé ») sur critères écologiques par les étudiant-es de l'élite pour peser sur les entreprises est donc amené à ne concerner que des profils très spécifiques : la part des pétitionnaires qui se dirige vers les grands groupes, tout en ayant des attachements à l'écologie suffisamment ancrés dans les pratiques de sélection.



La sélection sur une base écologique des employeur-ses est présentée par les organisateurs et organisatrices de la pétition comme un geste mobilisateur qui serait relativement « peu coûteux » pour des étudiant-es qui possèdent un fort niveau de capital scolaire, symbolique et économique. Ce répertoire d'action est fédérateur parce qu'il n'implique pas de renoncer aux bénéfices attendus d'un parcours scolaire long et exigeant. Pourtant, comme toute modalité d'action, le fait de sélectionner son employeur-se sur des critères écologiques implique des dispositions idéologiques spécifiques, telles que l'attachement à réaliser un travail en accord avec sa conscience écologique. Or ces dispositions se retrouvent tout particulièrement chez les étudiant-es qui possèdent un pouvoir de négociation moindre sur le marché du travail. De plus, le fait d'être issu-e d'un milieu social qui favorise l'accès aux grandes écoles peut entrer en confrontation avec la volonté de sélectionner des employeur-ses.

Les aspirations écologiques des étudiant-es en écoles de commerce et celles des fils et filles des cadres du privé se confrontent à des attentes en matière d'emploi et à des représentations du monde du travail qui concurrencent potentiellement l'engagement qu'ils et elles affirment au sujet de l'écologie. À l'opposé de ces profils, l'aspiration à avoir un travail en conformité avec ses valeurs amène les étudiant-es des filières universitaires, ENS, IEP ou ENA à privilégier l'emploi dans le secteur non marchand, comme pour les enfants des cadres des secteurs éducatif, social et sanitaire.

Les projets des étudiant-es d'« élite » semblent, malgré la diversité de ces dernier-es, dessiner l'impossibilité d'importer le conflit écologique au sein de l'entreprise. L'orientation professionnelle vers le secteur non marchand des plus déterminé-es et la représentation de l'entreprise comme espace participatif par les pétitionnaires les plus hésitant-es constituent deux formes d'évitement de la conflictualisation au sein du monde de l'entreprise. Elles témoignent de la difficulté à constituer l'écologie comme objet de lutte salariale dans l'entreprise.

## BIBLIOGRAPHIE

ABRAHAM Y.-M. (2007), « Du souci scolaire au sérieux managérial, ou comment devenir un "HEC" », *Revue française de sociologie*, vol. 48, n° 1, p. 37-66.

BALSIGER P. (2017), « La consommation engagée », in Fillieule O., Haegel F., Hamidi C., Tiberj V., *Sociologie plurielle des comportements politiques. Je vote, tu contestes, elle cherche...*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 193-213.

BAUDELLOT C., SERRE D. (2006), « Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire », *Travail, genre et sociétés*, n° 15, p. 121-138.

BERENI L., DUBUISSON-QUELLIER S. (2020), « Au-delà de la confrontation : saisir la diversité des interactions entre mondes militants et mondes économiques », *Revue française de sociologie*, vol. 61, n° 4, p. 505-529.

BIDET A. (2011), *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, Paris, Presses universitaires de France.

BOLTANSKI L. (1980), « L'université, les entreprises et la multiplication des salariés bourgeois (1960-1975) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 34, p. 17-44.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

BOURDIEU P. (2002), *La noblesse d'État. Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Les Éditions de Minuit.

BOURE R., BOUSQUET F. (2010), « Enjeux, jeux et usages d'une pétition politique en ligne. "La pétition Vauzelle" », *Réseaux*, n° 164, p. 127-159.

BOUSQUET F., SMYRNAIOS N., MARTY E. (2017), « La pétition contre la Loi Travail : construction et appropriation de l'évènement par ses acteurs », *Sciences de la société*, n° 102, p. 52-75.

- BRINCK K. L., HAUFF S., KIRCHNER S. (2020), « Is There a New Meaning of Work? The How and Why of a Change in Altruistic Work Values in Germany between 1989 and 2016 », *Management Revue*, vol. 31, n° 2, p. 167-187.
- BRISCOE F., GUPTA A. (2016), « Social Activism In and Around Organizations », *The Academy of Management Annals*, vol. 10, n° 1, p. 671-727.
- BUÉ N., PINA C. (2017), « Arrêts sur images: les circonvolutions d'une enquête sur l'iconographie des tracts électoraux », in Pina C., Savarese E. (dir.), *Le politique par l'image: iconographie politique et sciences sociales*, Paris, L'Harmattan, p. 261-293.
- CONTAMIN J.-G. (2001), *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation: l'exemple de la pétition en France*, Thèse de doctorat en science politique, Paris 1.
- CONTAMIN J.-G. (2009), « Pétition », in Fillieule O., Mathieu L., Péchu C., *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 414-422.
- CONTAMIN J.-G., KIES R., PAYE O., PILET J.-B. (coord.) (2020), « Le pétitionnement en ligne », Dossier, *Participations*, n° 28.
- DARMON M. (2013), *Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante*, Paris, La Découverte.
- DOBSON A. (2007), *Green Political Thought*, 4<sup>e</sup> éd., London, Routledge.
- FELOUZIS G. (2001), *La condition étudiante. Sociologie des étudiants et de l'université*, Paris, Presses universitaires de France.
- GOLDTHORPE J. H., LOCKWOOD D., BECHHOFFER F. (1972), *L'ouvrier de l'abondance*, trad. J.-P. Chamozi, Paris, Seuil.
- GROSSETÊTE M. (2019), « Quand la distinction se met au vert. Conversion écologique des modes de vie et démarcations sociales », *Revue française de socio-économie*, n° 22, p. 85-105.
- HUGRÉE C. (2010), « "Le CAPES ou rien ?" Parcours scolaires, aspirations sociales et insertions professionnelles du "haut" des enfants de la démocratisation scolaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 183, p. 72-85.
- JOHNSON M. K. (2002), « Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood », *Social Forces*, vol. 80, n° 4, p. 1307-1340.
- JONAS H. (2013), *Le principe responsabilité. Une éthique pour la civilisation technologique*, Paris, Flammarion.
- KRIESI H. (1998), « The Transformation of Cleavage Politics: The 1997 Stein Rokkan Lecture », *European Journal of Political Research*, vol. 33, n° 2, p. 165-185.
- LE BRETON M., HARARI-KERMADEC H. (2013), « Engagement décennal ou endettement étudiant ? Les bi-admis ENS Cachan/HEC face au choix de leur école et de leur carrière », *Revue française de pédagogie*, n° 184, p. 69-80.
- LEMAÎTRE D. (2012), « Internationalisation des grandes écoles et réformes curriculaires », in Mendez A., Tchobanian R., Vion A. (dir.), *Travail, compétences et mondialisation. Les dynamiques sociétales en question*, Paris, Armand Colin, p. 113-126.



- MÉDA D. (2010), « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, vol. 1, n° 1, p. 121-140.
- MÉDA D., VENDRAMIN P. (2013), *Réinventer le travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- MEYERSON D., SCULLY M. (1995), « Crossroads Tempered Radicalism and the Politics of Ambivalence and Change », *Organization Science*, vol. 6, n° 5, p. 585-600.
- MOULINIER P. (2019), « Une élite contestée par ses pairs : les étudiants de Paris à la Belle Époque », in Bouneau C., Le Mao C. (dir.), *Jeunesse(s) et élites. Des rapports paradoxaux en Europe de l'Ancien Régime à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 235-246.
- NEVEU É. (1999), « Médias, mouvements sociaux, espaces publics », *Réseaux*, n° 98, p. 17-85.
- NEVEU É. (2019), *Sociologie des mouvements sociaux*, 7<sup>e</sup> éd., Paris, La Découverte.
- OLLITRAULT S. (2008), *Militer pour la planète. Sociologie des écologistes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- PASSERON J.-C., PORTO-VAZQUEZ F., SINGLY F. (DE) (1982), « Le questionnement et le silence : contribution à l'interprétation des non-réponses », *Consommation*, n° 4, p. 3-64.
- PIERREL A. (2015), « Réussite scolaire, barrière économique. Des boursiers et leur famille face aux frais de scolarité des grandes écoles de commerce », *Sociologie*, vol. 6, n° 3, p. 225-240.
- SEMAL L. (2019), *Face à l'effondrement. Militer à l'ombre des catastrophes*, Paris, Presses universitaires de France.
- VENDRAMIN P., CULTIAUX J. (2008), « Les générations face aux mutations du rapport au travail », in Papinot C. (coord.), *Les jeunesses au travail : rapports intergénérationnels et dynamique des groupes professionnels. Actes du Colloque international de l'Association internationale des sociologues de langue française, Brest, 29-30 mai 2008*, Brest, Université de Bretagne occidentale, p. 475-484.

## ANNEXE

TABLEAU A – Caractérisation des répondant-es à l'enquête par rapport à l'ensemble des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique »

	Répondant-es (N = 2 405)		Signataires (N = 24 365)	
	N	%	N	%
<b>Genre</b>				
Féminin	1 218	51	12 272	52
Masculin	1 157	48	11 549	48
Autre	30	1		
Observations	2 405	100	23 821	
<b>Âge</b>				
19 ans ou moins	195	8	–	
20-21 ans	710	30	–	
22 à 24 ans	1 299	54	–	
25 ans ou plus	201	8	–	
Observations	2 405	100	–	
<b>Type de formation</b>				
École d'ingénieurs	1 442	60	12 352	51
<i>École d'ingénieurs post-prépa</i>	1 099	46	–	
<i>École d'ingénieurs post-bac</i>	343	14	–	
École de commerce	270	11	4 496	18
<i>École de commerce post-prépa</i>	194	8	–	
<i>École de commerce post-bac</i>	76	3	–	
ENS, IEP, ENA	202	9	2 196	9
Université	487	15	4 587	19
<i>Université, SHS, économie, droit</i>	205	9	–	
<i>Université, disciplines scientifiques</i>	167	7	–	
<i>Autres formations</i>	115	5	734	3
Observations	2 401	100	24 365	
<b>PCS du père</b>				
Agriculteurs	62	3	–	
Artisans, commerçants	114	5	–	
Cadres commerciaux	478	20	–	
Cadres ingénieurs	460	19	–	
Cadres du secteur non marchand	491	20	–	
Professions intermédiaires	380	16	–	
Employés	93	4	–	
Ouvriers	152	6	–	
Inactifs	65	3	–	
Non-réponse ou père inconnu	110	4	–	
Observations	2 405	100	–	

*Lecture* : la population totale des signataires du Manifeste est composée de 52 % de filles. Cette proportion est de 51 % parmi le sous-ensemble ayant répondu au questionnaire.

*Champ* : échantillon de répondant-es (N = 2 405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24 365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

*Source* : collectif Quantité Critique, enquête auprès des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

TABLEAU B – **Modèle logistique binomial : postures en amont et en aval de la sélection de l'employeur-se**

Modèle	Propension à vouloir travailler pour l'État ou les collectivités territoriales		Propension à vouloir un travail où « on a des responsabilités »	
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Genre</b>				
<i>Féminin (réf.)</i>	–	–	–	–
Masculin	1,10	1,11	0,95	0,94
Autre	1,46	1,32	0,95	1,12
<b>Type de formation</b>				
<i>École d'ingénieurs post-prépa (réf.)</i>	–	–	–	–
École d'ingénieurs post-bac	0,88		0,60**	
École de commerce post-prépa	0,58***		1,38	
École de commerce post-bac	0,43***		1,56	
ENS, IEP, ENA	1,92***		0,95	
Université, SHS, économie, droit	1,37*		0,93	
Université, disciplines scientifiques	1,55**		0,74	
<b>PCS du père</b>				
<i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>	–	–	–	–
Artisans, commerçants	0,45***		0,96	
Cadres commerciaux	0,77*		1,44*	
Cadres du secteur non marchand	1,17		0,76	
Professions intermédiaires	0,85		1,21	
Employés, ouvriers, inactifs	0,63***		0,82	
<b>Interaction entre la PCS du père et le cursus</b>				
<i>École d'ingénieurs post-prépa</i>				
× <i>Cadres ingénieurs (réf.)</i>		–		–
× Artisans, commerçants		0,32***		1,22
× Cadres commerciaux		0,82		1,73**
× Cadres du secteur non marchand		1,38		0,66
× Professions intermédiaires		0,88		1,34
× Employés, ouvriers, inactifs		0,69		0,72
<i>École d'ingénieurs post-bac</i>				
× Cadres ingénieurs		0,85		0,51
× Artisans, commerçants		1,73		–
× Cadres commerciaux		0,51**		1,11
× Cadres du secteur non marchand		1,10		0,43
× Professions intermédiaires		0,62		0,47
× Employés, ouvriers, inactifs		0,68		0,50
<i>École de commerce post-prépa</i>				
× Cadres ingénieurs		0,53		1,72
× Artisans, commerçants		0,23*		0,69
× Cadres commerciaux		0,39***		1,08
× Cadres du secteur non marchand		0,59		2,47**
× Professions intermédiaires		0,83		1,93
× Employés, ouvriers, inactifs		1,20		2,06

Modèle	Propension à vouloir travailler pour l'État ou les collectivités territoriales		Propension à vouloir un travail où « on a des responsabilités »	
	(1)	(2)	(3)	(4)
École de commerce post-bac				
× Cadres ingénieurs		0,34		1,36
× Artisans, commerçants		0,46		–
× Cadres commerciaux		0,34**		2,47**
× Cadres du secteur non marchand		1,12		2,41
× Professions intermédiaires		0,23*		2,79
× Employés, ouvriers, inactifs		–		–
ENS, IEP, ENA				
× Cadres ingénieurs		2,97**		0,65
× Artisans, commerçants		0,52		–
× Cadres commerciaux		1,58		3,41***
× Cadres du secteur non marchand		2,23**		0,54
× Professions intermédiaires		1,59		1,72
× Employés, ouvriers, inactifs		1,55		–
Université, SHS, économie, droit				
× Cadres ingénieurs		2,80*		1,35
× Artisans, commerçants		1,04		2,37
× Cadres commerciaux		1,60		1,34
× Cadres du secteur non marchand		1,25		0,44
× Professions intermédiaires		1,05		0,37
× Employés, ouvriers, inactifs		0,78		1,47
Université, disciplines scientifiques				
× Cadres ingénieurs		1,99		0,67
× Artisans, commerçants		0,46		1,81
× Cadres commerciaux		1,38		0,24
× Cadres du secteur non marchand		1,69		0,47
× Professions intermédiaires		1,21		1,31
× Employés, ouvriers, inactifs		0,97		1,04
<b>Observations</b>	2059	2051	2059	1986
<b>Chi2</b>	158,0	199,2	86,0	124,4
<b>Prob &gt; chi2</b>	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Pseudo-R2</b>	0,06	0,07	0,05	0,07

Notes : \*p < 0,10, \*\*p < 0,05, \*\*\*p < 0,001

Les coefficients sont présentés sous forme d'*odds ratio*. Pour faciliter la lecture, les coefficients des contrôles pour l'âge et la PCS de la mère ainsi que les coefficients d'interaction associés aux modalités « Autres formations », « Agriculteurs » et « Non-réponse ou père inconnu », tous non significatifs, ne sont pas présentés.

Lecture : les signataires du Manifeste étudiant en école de commerce post-prépa ont 0,58 fois moins de chances de déclarer vouloir travailler pour l'État ou les collectivités territoriales que celles et ceux étudiant en école d'ingénieurs post-prépa et ce, après neutralisation de l'effet du genre, de l'âge et de la PCS des deux parents.

Champ : échantillon de répondant-es (N = 2405) à l'enquête adressée par le collectif de recherche Quantité Critique aux 24365 signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

Source : collectif Quantité Critique, enquête auprès des signataires du « Manifeste étudiant pour un réveil écologique ».

# RÉSUMÉS

## Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions ?

### La pénibilité au travail dans les professions de l'économie verte

#### Les enseignements des enquêtes *Sumer* 2010-2017

*Nathalie Havet, Caroline Bayart, Alexis Penot*

Ces dernières décennies, les politiques publiques mises en place aux niveaux national et européen ont permis une forte croissance des emplois relevant de « l'économie verte ». Dans ce contexte, il est pertinent de se demander si ces emplois, censés limiter les nuisances environnementales, garantissent également des conditions de travail satisfaisantes et durables. En se basant sur les deux dernières éditions de l'enquête française *Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer)* de 2010 et 2017, cet article propose d'étudier l'évolution de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité sur leur lieu de travail (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail atypiques). L'objectif est de comparer les professions de l'économie verte et les professions des autres secteurs, et d'étudier l'évolution des indicateurs de pénibilité entre les deux enquêtes. Nous chercherons à savoir si le développement de l'économie verte peut être un levier pour réduire certaines inégalités d'exposition aux risques professionnels ou si, au contraire, il contribue à la dégradation des conditions de travail de groupes de salariés déjà fragilisés.

MOTS-CLÉS : risques professionnels, économie verte, conditions de travail, contraintes physiques, rythmes de travail, nuisances sonores, expositions aux agents cancérogènes

### Gestion des déchets, recyclage et qualité de l'emploi

*Olivier Baguelin, Jean De Beir, Sylvain Sourisseau*

La gestion des déchets est centrale dans la transition écologique ; l'étude de ce secteur est donc particulièrement éclairante pour saisir les enjeux de cette transition, notamment en termes d'emploi. Le présent article applique les techniques de la statistique exploratoire aux données sectorielles de l'Insee (Ésane, Alisse) pour mener une analyse comparée, sur la décennie 2010, des diverses activités de gestion des déchets. On considère plus particulièrement deux activités aux implications écologiques opposées : le traitement-élimination (mise en décharge ou incinération, modalité brune) et la récupération-recyclage (modalité verte). En dépit d'interventions publiques favorables à la seconde activité, celle-ci présentait jusqu'en 2015 un emploi de moins bonne qualité. Cela tenait probablement aux économies d'échelle dont bénéficie le traitement-élimination. Elles lui permettaient une productivité du travail et une rémunération du capital supérieures, ces atouts encourageant l'investissement d'opérateurs privés. Sur la décennie 2010, si les deux activités ont en commun un emploi peu dynamique, le traitement-élimination

concentre sa masse salariale sur des postes d'ouvriers qualifiés et de techniciens, en lien avec un effort d'équipement visant la production d'énergie. L'analyse met donc au premier plan le rôle de l'investissement dans la qualité de l'emploi.

MOTS-CLÉS : emploi vert, analyse sectorielle, système d'emploi, salaires

## **Quelle professionnalisation dans le réemploi des déchets ? Les enseignements paradoxaux d'une ressourcerie en autogestion**

*Sylvain Celle*

Les ressourceries constituent aujourd'hui des acteurs importants du réemploi des déchets. Étant majoritairement des associations d'insertion par l'activité économique, elles participent aussi au réemploi des personnes (chômeurs, etc.). Dans ce secteur pionnier dans les solutions pour économiser et réemployer les ressources, la précarité du travail et de l'emploi est encore prédominante. Pour y remédier, les ressourceries revendiquent la professionnalisation du travail de réemploi. Cet article s'intéresse à cette professionnalisation à partir d'une étude de cas, les Ateliers de la Bergerette. Cette association a contribué à valoriser le travail de réemploi par son rôle précurseur dans l'invention du modèle de « recyclerie », mais aussi en défendant, en son sein, des emplois durables et l'autogestion du travail.

MOTS-CLÉS : ressourcerie, réemploi, professionnalisation, autogestion, économie sociale

## **Des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage biologique Ethnographie d'une formation**

*Jean-Baptiste Paranthoën*

L'article analyse des reconversions professionnelles *en train de se faire* vers le maraîchage en agriculture biologique. Il s'intéresse à la formation continue, étape importante de ces mobilités, qui est placée au cœur des politiques mises en œuvre pour la transition écologique du secteur agricole. À partir d'entretiens biographiques réalisés auprès d'un groupe de stagiaires préparant le brevet professionnel de responsable d'entreprise agricole (BPREA), de l'analyse de leurs dossiers administratifs et d'observations, sont mis au jour des rapports contrastés vis-à-vis de la formation et de l'agriculture. Confrontés à la mise à l'épreuve de leur engagement dans un contexte incertain, les stagiaires sont amenés à inscrire leur projet à la fois dans un univers professionnel marginal et dans un cadre économiquement rentable. Face à des injonctions contradictoires, ils sont alors conduits à réaménager leurs aspirations professionnelles ou au contraire à les conforter.

MOTS-CLÉS : mobilités professionnelles, agriculture biologique, maraîchage, reconversion, formation continue

## **L'engagement au travail de petit-es producteur·rices biologiques (Ré)ajuster les pratiques de *care* au quotidien**

*Agathe Lelièvre*

Cet article interroge les logiques par lesquelles de petit-es producteur·rices biologiques élaborent des organisations alternatives du travail qui contestent les dualismes nature/culture, privé/public, emploi/bénévolat. À partir d'une enquête ethnographique conduite dans deux fermes maraîchère et d'élevage, il montre tout d'abord comment les acteur·rices font preuve dans leur travail d'un engagement politique et moral grâce à des pratiques de *care* envers les humains et les entités animales et végétales. Ensuite, il rend compte de la construction d'« économies de communauté », fondées sur la réciprocité et l'inclusion d'acteur·rices bénévoles, qui tendent à mobiliser davantage les femmes. Au terme de l'analyse, il apparaît que les idéaux défendus dans ces organisations alternatives du travail se trouvent mis à l'épreuve du temps et des nécessités économiques, conduisant les acteur·rices à (re)négocier les frontières des temporalités et des espaces du travail.

MOTS-CLÉS : agriculture biologique, engagement, bénévolat, *care*, genre

## **Agriculteurs et salariés agricoles mis en (in)capacité dans le débat sur les pesticides**

*Agossè Nadège Degbèlo, Jacqueline Candau, Ludovic Ginelli*

Les effets sanitaires liés à l'usage des pesticides agricoles sont de plus en plus dénoncés en France, à travers des mobilisations portées par des associations environnementales, des riverains, des consommateurs ou des élus locaux. Le débat public sur le sujet s'est intensifié sous l'effet d'une forte médiatisation à partir de 2016. Toutefois, les voix des agriculteurs et plus encore celles des salariés y sont peu audibles. Une enquête qualitative menée en Gironde permet d'interroger ce paradoxe : comment comprendre la quasi-absence des travailleurs agricoles, notamment salariés, du débat public sur les pesticides alors que leur surexposition est prouvée ? Mobilisant l'approche par les capacités, cet article analyse et identifie les processus structurels et situationnels qui génèrent cette quasi-absence de participation. Pour mieux comprendre ce qui se joue lors des discussions publiques sur les pesticides, l'enquête s'est notamment intéressée à la prise de parole des travailleurs agricoles en situation d'activité. Elle révèle alors des inégalités entre viticulteurs et salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) d'une part, et les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et ouvriers saisonniers d'autre part. Plus encore, elle montre qu'au-delà d'une simple opposition employeur/salarié, ces inégalités opèrent de façon plus complexe à l'intérieur d'un même statut, notamment celui de saisonnier.

MOTS-CLÉS : inégalités de participation, capacités, pesticides, travailleurs agricoles, viticulture, Gironde

## **Le conflit éthique environnemental au travail** **Une première analyse empirique à partir de l'enquête *Conditions de travail* 2019**

*Thomas Coutrot*

En 2019, d'après l'enquête *Conditions de travail*, 31 % des actifs occupés estiment que leur travail peut avoir « des conséquences négatives pour l'environnement », dont 7 % pour qui c'est « toujours » ou « souvent » le cas. On distingue deux types de conflits éthiques environnementaux, selon que les conséquences négatives sont directes (pollutions sur site) ou indirectes (contribution fonctionnelle au consumérisme et à la surexploitation de la nature). Les premiers (conflits « directs ») sont signalés par des ouvriers exposés à des produits toxiques, à une faible autonomie et à l'insécurité économique et sanitaire au travail ; les seconds (conflits « fonctionnels »), plus rares, concernent plutôt des cadres du BTP (bâtiment et travaux publics), des chercheurs, des professionnels de la communication et de la vente, travaillant souvent en *open space*. Le conflit éthique environnemental est associé à des interactions avec les représentants du personnel. Il favorise les projets de reconversion professionnelle. Son lien avec la santé psychique dépend de l'âge des personnes concernées.

MOTS-CLÉS : travail, éco-anxiété, environnement, syndicalisme, conflit éthique

## **Refuser de travailler pour les entreprises polluantes** **La conscience écologique des étudiant·es de l'élite scolaire face à leurs valeurs du travail**

*Gauthier Delozière, Yann Le Lann, Anaëlle Solnon, Hugo Touzet*

En mars 2018, un groupe d'étudiant·es de grandes écoles lance un « Manifeste étudiant pour un réveil écologique » qui réunit plus de 30 000 signataires issu·es d'établissements particulièrement sélectifs de l'enseignement supérieur ainsi que de filières moins prestigieuses. En parallèle, le groupe se propose d'évaluer la responsabilité environnementale des grandes entreprises pour guider les signataires dans le choix de leur futur·e employeur·se. Au-delà du succès de la pétition, nous cherchons à analyser, dans cet article, les difficultés à mettre en œuvre, concrètement, le refus de travailler pour les entreprises polluantes. La volonté de sélectionner écologiquement son employeur·se se confronte, notamment dans les écoles de commerce, à des modes de valorisation du travail en contradiction avec une approche éthique du travail. De plus, les signataires les plus impliqué·es dans la cause de l'écologie préfèrent se détourner de l'emploi dans les grands groupes et privilégier les secteurs non marchands.

MOTS-CLÉS : travail, mobilisations collectives, écologie, marché de l'emploi, étudiant·es



# ABSTRACTS

## **Employment, Work and Environment: Time for Sustainability Transitions?**

### **Work-Related Arduousness in the Green Economy Occupations**

#### **Lessons from the 2010-2017 *Sumer* Surveys**

*Nathalie Havet, Caroline Bayart, Alexis Penot*

In recent decades, public policies implemented at the national and European levels have led to a strong growth in jobs related to the “green economy”. In this context, it is relevant to ask whether such jobs, which are supposed to curb environmental damage, also guarantee painless and sustainable working conditions. Using the last two editions of the French survey, *Medical Surveillance for Occupational Risk Exposure (Sumer 2010 and 2017)*, this paper focuses on the evolution of employees’ exposure to hardship factors in their workplace (physical constraints, aggressive physical environment, atypical work schedules). The main objective is to compare occupations in the green economy with occupations in other sectors, and to study the evolution of hardship indicators between the two surveys. We will wonder if developing the green economy can be a way to reduce inequalities in exposure to occupational risks or whether, on the contrary, it contributes to the deterioration of working conditions for already vulnerable groups of employees.

KEYWORDS: occupational exposure, green economy, working conditions, physical constraints, work schedules, harmful noise, exposure to carcinogenic agents

JEL: Q5, J81

### **Waste Management, Recycling and Job Quality**

*Olivier Baguelin, Jean De Beir, Sylvain Sourisseau*

Waste management is central in the process of ecological transition: studying this sector is therefore especially useful to understand the challenges at play. Focusing on employment, this article applies data mining to Insee sectoral statistics (Esane and Alisse) in order to conduct a comparative analysis, over the 2010 decade, of various waste management activities. We consider more specifically two activities with opposite ecological implications: the treatment and disposal industry (landfilling or incineration, brown mode) and the materials recovery and recycling industry (green mode). Despite public interventions in favour of the latter, it exhibited a lower quality of employment until 2015. This was probably due to economies of scale benefiting the treatment-disposal as compared to the recovery-recycling industry. Those economies of scale improved labour productivity and capital returns and encouraged investment by profit-oriented operators. Over the 2010 decade, while both activities shared

a slow-paced employment growth, the treatment-disposal industry concentrated its wage bill on skilled workers and technicians, in connection with efforts to equip the sector for energy production. Our study therefore brings to the fore the role of equipment investment explaining the employment quality gap between the treatment-disposal brown industry on the one hand and the recycling green industry on the other hand.

KEYWORDS: green jobs, sectoral analysis, employment system, earnings

JEL: J8, Q5, Q53

## **The Problematic Professionalisation of a Self-Managed Reuse Centre**

*Sylvain Celle*

The local reuse centres called *ressourceries* are important actors of waste reuse in France. Mostly non-profit organisations for integration through economic activity, they also contribute to the re-use of people (unemployed, etc.). However, job insecurity still prevails in this environmental sector. To fight against this precariousness, the *ressourceries* claim the professionalisation of reuse work. This article examines this professionalisation based on a case study, the *Ateliers de la Bergerette*. This association has contributed to the professionalisation of reuse work through its pioneering role in the invention of the “*recyclerie*” model, but also by promoting sustainable employment and self-management of work.

KEYWORDS: *ressourcerie*, reuse, professionalisation, self-management, social economy

JEL: L31, Q53

## **Professional Retraining *in the Making* to Organic Market Gardening An Ethnography of a Training Course**

*Jean-Baptiste Paranthoën*

The article analyses professional retraining to market gardening *in the making*. It deals with continuing education, an important step of these occupational mobilities, which is at the heart of the policies implemented for the ecological transition of the agricultural sector. Thanks to biographical interviews with trainees, analysis of their administrative files and observations, contrasting relationships with both training and agriculture are revealed. In an uncertain context, trainees are led to place their project both in a marginal professional world and in an economically profitable framework. Facing with these contradictory injunctions, they rethink their career aspirations or, on the contrary, reinforce them.

KEYWORDS: occupational mobility, organic farming, market gardening, professional retraining, continuing education

JEL: Q1, J62, M53

## **Engagement at Work Among Small Organic Growers Daily (Re)Adjust Care Practices**

*Agathe Lelièvre*

This article examines the logics by which small organic growers elaborate alternative work organizations that challenge the dualisms of nature/culture, private/public, employment/volunteering. Drawing on an ethnographic research on two vegetable and dairy farms, the article first shows how actors demonstrate a political and moral commitment in their work through care practices towards humans, animals and plants. Second, it discusses the construction of “community economies”, based on reciprocity and the inclusion of voluntary actors, which tend to mobilize women to a greater extent. It thus appears that those alternative work organizations standing for these ideals are put to the test of time and economic sustainability, leading the actors to (re)negotiate the boundaries of temporalities and spaces of work.

KEYWORDS: organic agriculture, engagement, volunteering, care, gender

JEL: Q1, J23

## **Farmers and Farm Workers Put in (In)Capability in the Debate on Pesticides**

*Agossè Nadège Degbelo, Jacqueline Candau, Ludovic Ginelli*

The effects of the use of agricultural pesticides on health are increasingly denounced in France, through campaigns led by environmental associations, residents, consumers and local elected representatives. Public debate on the subject has intensified since 2016 as a result of intense media coverage. However, the voices of farmers, and even more so those of employees, are barely heard. A qualitative study carried out in Gironde (France) examines this paradox: how explain the absence of agricultural workers, particularly salaried employees, from the public debate on pesticides when it has been proven that they are overexposed? Using the capabilities approach, this article analyses and identifies the structural and situational processes that produce this almost complete absence of participation. In order to gain a better understanding of what is at stake in public discussions on pesticides, the study has looked in particular at what they say when they are working. It reveals inequalities between vine-growers and employees on permanent contracts on the one hand, and employees on fixed-term contracts and seasonal workers on the other. Moreover, it shows that these inequalities are more complex than a simple employer/employee divide, because they operate within the same status, particularly that of seasonal worker.

KEYWORDS: inequalities in participation, capabilities, pesticides, farm workers, viticulture, Gironde

JEL: Q1, J28, J81

## **Environmental Ethical Conflict at Work A First Statistical Analysis**

*Thomas Coutrot*

In 2019, according to the *French Working Conditions* survey, 31% of workers believe that their work can have “negative consequences for the environment”, including 7% for whom it is “always” or “often” the case. There are two types of environmental ethical conflicts, depending on whether the negative consequences are direct (on-site pollution) or indirect (functional contribution to consumerism and overexploitation of nature). The first (“direct” conflicts) are reported by workers exposed to toxic products, low autonomy, economic and health insecurity at work; the second (“functional” conflicts) are rarer, and mainly concern civil engineering executives, researchers, communication and sales professionals, often working in open space. Environmental ethical conflict fosters interactions with workers representatives. It is also associated with the desire for workers to change their occupation. Its link with mental health depends on the age of the people concerned.

KEYWORDS: environment, ecological grief, work, ethical conflict, unions

JEL: Q5, J81, J53

## **Refusing to Work for Unecological Companies The Ecological Consciousness of Elite School Students *vis-à-vis* their Work Values**

*Gauthier Delozière, Yann Le Lann, Anaëlle Solnon, Hugo Touzet*

In March 2018, a group of elite school students launched a petition to select employers based on their environmental responsibility. The Student Manifesto for an Ecological Awakening gathered more than 30,000 signatories from the most selective schools in higher education and, to a lesser extent, from less prestigious schools. This initiative proposed to evaluate the environmental responsibility of large corporate groups and to provide signatories with information to guide their career choices. Beyond the success of the petition, in this article we analyze the difficulties confronted when refusing to work for polluting employers. We show that the proposal to select companies according to environmental criteria is challenged by work expectations that are antagonistic to an ethical choice of employment, particularly for students in business schools. Furthermore, we show that signatories who are most involved in ecological issues turn away from employment in large groups in favour of non-profit sectors.

KEYWORDS: work, collective mobilizations, ecology, labour market, students

JEL: Q5, J62, D71