



HAL
open science

Le tri sélectif des déchets : entre difficultés et potentialités d'une nouvelle profession industrielle

Claire Chay, Jens Thoemmes

► To cite this version:

Claire Chay, Jens Thoemmes. Le tri sélectif des déchets : entre difficultés et potentialités d'une nouvelle profession industrielle. SociologieS, 2015, Enjeux environnementaux et dynamiques des groupes professionnels, 10.4000/sociologies.5026 . hal-01240171

HAL Id: hal-01240171

<https://hal.science/hal-01240171>

Submitted on 5 Jan 2022

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

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

Le tri sélectif des déchets : entre difficultés et potentialités d'une nouvelle profession industrielle

Résumé

Cet article cherche à explorer une nouvelle profession peu visible qui a émergé avec la redéfinition des filières de déchets : le trieur industriel. Salarié du développement durable et représentant des métiers verts, l'analyse de son activité permet de comprendre la difficile association entre travail et environnement. Nous présentons ici les premiers résultats d'un programme de recherche pour l'ADEME. Les observations et les entretiens avec les trieurs permettent de montrer les conditions d'un métier physiquement et psychologiquement difficile à exercer. Ils permettent aussi d'esquisser les potentialités de cette nouvelle profession. Celle-ci donne une possibilité d'emploi aux personnes ayant des difficultés sur les marchés du travail. Le trieur mobilise des qualifications insoupçonnées qui s'acquièrent en situation et contribue à la mise en actes des politiques environnementales.

Introduction

L'émergence d'une profession ou d'un nouveau métier est souvent accompagnée d'une méconnaissance profonde de ses contours et contenus. Le cas du trieur industriel des déchets est en ce sens emblématique. Le travail sur la chaîne consiste à trier les restes de la consommation dans le but de réduire le stockage, de récupérer et d'économiser les matières premières. L'activité de tri s'insère dans une longue chaîne d'activités dont elle constitue un maillon essentiel. Le trieur reste à l'abri des regards des consommateurs et n'intéresse pas ou très peu la communauté scientifique. Le caractère de son activité comme « sale boulot » n'explique pas tout à cet égard. Au contraire l'existence ancienne du « sale boulot » a bénéficié d'une certaine attention du milieu sociologique et anthropologique. La référence aux travaux fondateurs d'Everett Hughes reste donc incontournable pour analyser cette activité industrielle. Mais comment peut-on expliquer cette invisibilité du trieur ? La première raison est sans doute le caractère relativement récent de l'activité. La figure du trieur industriel, employé dans des usines, n'existe que depuis une vingtaine d'années. La seconde raison est que toute comparaison avec des professions antérieures et plus visibles comme par exemple les « chiffonniers » s'avère difficile, car ces derniers n'ont jamais été soumis à un régime de travail industriel. Le métier qui nous intéresse ici se loge dans des organisations techniques complexes. L'industrialisation du tri des déchets a imposé aux salariés l'introduction de tâches répétitives et monotones qui se succèdent au gré du mouvement des tapis qui font défiler les déchets. Le métier du trieur renvoie alors à la douloureuse expérience de l'industrialisation depuis le XIX^e siècle. Cela est sans doute la raison principale de la méconnaissance et de la distance concernant le métier de trieur. A l'intérieur même des usines, la reconnaissance de l'activité pose problème, ce qu'illustre cette trieuse rencontrée en 2012.

« Même quand on a les cadres haut placés qui viennent nous voir je me demande ... Est-ce que lui me connaît en tant que trieur ? Je ne sais pas. Est-ce qu'il connaît mon métier ? Est-ce qu'il connaît mon travail ? Je ne sais pas... Il va s'intéresser je pense au chiffre du centre de tri mais est-ce qu'ils connaissent vraiment notre travail ? Je ne sais pas. Est-ce qu'ils savent que le tri est

quand même quelque chose de très physique et de très dur ? Je ne sais pas. Je ne sais pas si notre métier est bien connu. J'en doute, même. » (Femme, 40-50 ans, 2 enfants)

L'objectif de cet article est de présenter cette nouvelle figure du travail. Nous reviendrons d'abord sur l'émergence du trieur industriel et expliciterons notre dispositif de recherche (1). Nous examinerons ensuite les conditions de travail et le caractère stigmatisant de cette activité (2). Enfin, nous nous interrogerons sur les raisons pour lesquelles cette profession procure de l'adhésion chez celles et ceux qui l'exercent (3).

L'émergence de l'activité de tri industriel et contexte de la recherche

L'apparition du trieur industriel s'insère dans une dynamique vaste. Celle-ci est d'abord liée à la fabrication de politiques du développement durable et à l'émergence des activités professionnelles liées à l'environnement. Dans ce contexte qui s'esquisse depuis une vingtaine d'années, ce métier est le résultat d'une activité de réglementation environnementale et d'une nouvelle dynamique économique.

Développement durable, métiers verts et centres de tri

Depuis les années 1990, les politiques environnementales et énergétiques ont induit de nouvelles professions et métiers dans de nombreux domaines. Des secteurs économiques entiers ont été reconfigurés ou inventés. Les nouveaux métiers de l'éolien, du solaire, du déchet et de l'urbanisme résultent de cette évolution. Les préoccupations environnementales, le développement durable, les débats sur la « croissance verte » ont participé à l'émergence d'une pluralité d'activités professionnelles supposées contribuer à la qualité de l'environnement. En France, depuis 2010, un observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte a été créé en vue, d'une part, de « *faire de la croissance verte un enjeu majeur pour l'emploi* » et d'autre part, pour identifier ces métiers. La moitié des professions vertes est rattachée aux éco-activités qui « *regroupent les entreprises et services publics qui produisent des biens et services ayant pour finalité la protection de l'environnement ou la gestion des ressources naturelles* » (Commissariat général au développement durable, 2011).

Le secteur du déchet, important pourvoyeur de métiers verts, regroupe « *près de 40% des salariés exerçant dans les professions vertes* » soit 50 000 personnes (Ast et Margontier, 2012). Se composant d'une multitude de métiers et de salariés, il couvre un ensemble de tâches fortement différenciées à l'intérieur d'une même organisation, mais qui concourent toutes à la même finalité : celle d'éliminer et/ou de valoriser les déchets. Comme cela a été signalé, les conditions de travail ne sont que très rarement étudiées et abordées par les chercheurs dans ce domaine (Bazillier, 2011). Pourtant l'activité du tri des déchets ménagers, sous sa forme réglementée et encadrée, apparaît dès les années 1970 avec la mise en place de la collecte du verre. Depuis, on a assisté à l'établissement de nombreuses filières industrielles de collecte sélective et de recyclage, dont celle des emballages ménagers en 1993. Ils sont aujourd'hui considérés comme des matières premières recyclables ou comme *des ressources économiques* (Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie). Simultanément, l'émergence de nouvelles techniques, innovations, et besoins a conduit à l'écologisation ainsi qu'à l'industrialisation des pratiques de recyclage (Barbier et Larédo, 1997).

On constate que cette activité professionnelle du tri des déchets ménagers est en voie de rationalisation, de technicisation, voire de professionnalisation dont témoigne la mise en place

de formations et de diplômes. Mais quelle est la réalité du métier de trieur de déchet ? Il relève à la fois de l'organisation d'une production et d'une activité de service (Gadrey, 1994), visant à valoriser les déchets en produits dans l'objectif de préserver l'environnement et d'économiser les matières premières. Si ces dernières années, des recherches ont montré l'intérêt d'étudier les travailleurs du déchet en exposant à plusieurs reprises le cas des éboueurs (Corteel et Le Lay, 2011), le trieur de déchets reste encore une figure largement méconnue de la sociologie. En effet, l'analyse de cette activité suppose un retour sur le travail à la chaîne dont les industries nouvelles étaient censées s'être débarrassées. Nous verrons que le métier de trieur se présente d'abord comme l'incarnation d'un progrès socio-écologique par rapport aux ambitions du développement durable. Mais, ces ambitions n'ont pu être atteintes. Si le trieur contribue à la préservation de l'environnement, l'analyse de ses conditions de travail montre la difficile conciliation des enjeux environnementaux et sociaux.

Méthodologie

Cette étude s'articule avec un programme de recherche financé par l'Ademe¹. Elle s'intéresse au travail de production dans trois types d'industries (incinérateur, centre de tri, et bioréacteur). Les résultats visent à montrer le contenu et les spécificités de ces activités industrielles. Il s'agit aussi de comprendre quel rapport ces salariés entretiennent avec leur activité. L'étude des représentations, des pratiques au travail, des relations sociales et des processus de rationalisation sont au centre de notre recherche.

Le matériau recueilli est issu d'une enquête de type ethnographique dans trois centres de tri de déchets, l'un appartenant à un grand groupe industriel (C1), et les deux autres à un syndicat départemental (C2 et C3). Trois monographies ont été réalisées recoupant plusieurs méthodes. Des observations participantes de longue durée ont été réalisées au poste de trieuse dans les trois centres de tri. A C1, durant près de 4 ans nous avons pratiqué une série d'observations *incognito* en tant qu'intérimaire sur des périodes de deux semaines à deux mois. A C2 et C3, la position adoptée sur le terrain est celle de l'observation participante et directe durant 15 jours dans chacune des installations et à deux reprises (2011/2012). Certaines séquences de travail ont été filmées et de nombreuses photos ont été prises. Cette méthode permettait d'appréhender, entre autres, ce qui est difficilement verbalisable (le rapport au sale et au déchet) dans des univers relativement clos. Parallèlement, nous avons effectué une série d'entretiens semi-directifs avec le personnel des différentes installations, des élus politiques, des acteurs du marché et des associations riveraines et environnementales. Nous avons ainsi rencontré cinq équipes de travail (n = 45) constituées de salariés de statut, d'âge, de sexe, et d'ancienneté différents.

L'activité de tri : un travail physique et dévalorisé

Mobilisant une vingtaine à une cinquantaine de salariés, le rôle du centre de tri est de réceptionner les déchets issus des collectes sélectives, de les trier selon plusieurs catégories de

¹ Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie. Ce projet de recherche intitulé « Le travail dans les industries de traitement de déchets » intègre le programme « Déchets et société » piloté par l'Ademe.

produits² ou en matières premières recyclables, puis de les compacter et de les conditionner afin de les transférer aux différentes industries du recyclage. La production en centre de tri est opérée par trois groupes de salariés : les caristes ou agents au sol³, les agents de maintenance, et les agents de tri.

Des conditions de travail difficiles

Au rez-de-chaussée de l'usine, lieu de travail des agents au sol (domaine des hommes), les déchets de la collecte sélective sont acheminés sur un convoyeur vers le premier étage, lieu de travail des trieurs, où ils seront triés mécaniquement et manuellement. L'environnement de travail se caractérise par la poussière, les mauvaises odeurs et le bruit (des machines et des engins). Ces nuisances sonores empêchent la possibilité de discuter entre collègues sur quelques postes. A ces difficultés, s'ajoutent des horaires atypiques en 2X7 (à C1 et à C2 jusqu'en 2011). La production du tri se déroule essentiellement dans des cabines (sorte de petits ateliers) et se caractérise par le travail à la chaîne. Sur le tapis, on comptabilise 1 à 6 postes sur lesquels un trieur est assigné pour la journée. Les agents de tri ont pour fonction d'opérer un tri de qualité, en sélectionnant plusieurs catégories de déchets puis en les rejetant dans différents réceptacles appelés « goulottes » qui communiquent avec le rez-de-chaussée. Constitués en équipes (de 10 à 17 personnes), ils désassemblent une masse importante de déchets. A l'exemple des abattoirs (Muller, 2008), la matière défile et s'amointrit au fur et à mesure des postes. La production est gérée en flux et varie selon la saisonnalité. Les trieurs ne sont pas évalués au nombre de déchets prélevés, mais des objectifs de production et de rentabilité sont omniprésents. L'encadrement intermédiaire évalue le stock des déchets et fixe des consignes de production. Le temps de fonctionnement de la chaîne et la quantité de déchets passée sous le crible des machines et des hommes servent ici de mesures. L'activité du tri est guidée par la chaîne, par sa vitesse et surtout par les apports en déchets qui « approvisionnent » les trieurs. Chaque journée revient ainsi à traiter près de 30 à 45 tonnes de déchets selon les centres, soit entre 5 et 8 tonnes par heure.

« Il faut toujours être plus rapide... on n'a pas deux minutes de répit, quoi. C'est sans arrêt, sans arrêt, vu qu'il n'y a plus de pannes en plus... là on n'a pas deux minutes pour respirer. (...) Il faut être dans son travail, dès qu'on lève un peu la tête on est perdu et il faut s'y remettre. »
(Agent de tri depuis 4 ans, femme, 40-50 ans, 2 enfants)

En contact direct avec le déchet, c'est un travail effectué sans instrument, seules les mains séparent l'agrégat. Les gestes sont répétitifs et s'enchaînent très rapidement : 1500 à 4500 gestes par heure, selon les postes. Les principales atteintes à la santé sont les troubles musculosquelettiques et les tendinites. De nombreux trieurs souffrent de douleurs articulaires aux jambes et aux bras, de décalcification osseuse et certains ont été opérés du canal carpien. Sur leur poste de travail, ils sont debout, pendant 6 heures. Les postures sont pénibles. La mobilité est réduite. L'engagement corporel et l'activité cognitive sont tributaires d'un rythme soutenu.

« Alors le problème c'est que moi je souffre, depuis 2004, je souffre de l'épaule droite où j'ai des tendinites sur tendinites, une calcification et un début d'arthrose dû aux mouvements répétitifs et à leur rapidité. » (Agent de tri depuis 7 ans, femme, 40-50 ans)

² 6 types de produits sont triés et revendus : le papier, le tétra pack (ELA), le carton, l'aluminium, les métaux ferreux, les bouteilles et flacons en 3 flux séparés selon leurs couleurs (claires, colorés, blanches).

³ Ils s'occupent de réceptionner les apports et de les acheminer sur les tapis à l'aide d'engins motorisés particuliers. Ils règlent la presse à balle servant à compacter les déchets par matières et en assurent leurs sorties.

« Des fois on est obligé de faire un break parce qu'on sent qu'on est à la limite, la douleur elle n'est pas encore là, mais on ne veut pas qu'elle s'installe, donc on s'arrête pour se sauvegarder, mais c'est parce qu'on en peut plus, c'est le moral, le physique, ça y fait... donc on est obligé de s'arrêter. » (Agent de tri depuis 11 ans, femme, 40-50 ans, 5 enfants)

Aux sollicitations physiques et nerveuses s'ajoutent les risques de blessures, de piqûres et l'exposition à la poussière et à des produits toxiques et dangereux. Des études en épidémiologie (Saint Ouen et al, 2008) font état de la formation d'aérosols au sein de ces installations pouvant occasionner des irritations aux yeux et aux voies aériennes supérieures. Parfois, des déchets nuisibles sont sur le tapis : du plâtre et autres substances non identifiables (solvants, peintures, produits phytosanitaires), qui souillent et mettent en danger les trieurs augmentant dès lors les risques chimiques, biologiques et allergènes. Les entretiens et les observations révèlent ainsi que plusieurs agents ont été piqués par des seringues (parfois à plusieurs reprises). D'autres ont reçu des projections de liquide dans les yeux. L'un a été brûlé par un produit sur les avants bras.

Les trieurs assurent la production de matières premières secondaires, mais ils ne maîtrisent pas l'ensemble du processus technique. Cette organisation ne leur concède que peu de marges de manœuvre : ils sont cloisonnés dans des espaces restreints, soumis au rythme du convoyeur. Ils ne peuvent ni intervenir sur la quantité de déchets à traiter, ni sur la vitesse du tapis. Le trieur est représentatif de la figure de l'ouvrier taylorisé. Mais contrairement à l'industrie automobile, les travailleurs sont ici dans l'incapacité de finir avant l'heure (Roy, 2005), de pouvoir remonter ou descendre la chaîne, ou de trouver le meilleur poste (Linhart, 1978 ; Corouge et Pialoux, 1984). Si certains trieurs sont « polyvalents », alternant entre l'activité de travail au sol et celle du tri, la majorité d'entre eux reste sur la chaîne. La tâche du tri est fortement répétitive. Seule la sélection de déchets à retirer change en fonction des postes. Le manque de diversification des tâches conduit à des sentiments de monotonie et d'ennui au travail (Friedmann, 1956) se traduisant par un manque d'intérêt et parfois même à des situations de retrait. Mais, la patience, l'endurance, la minutie, la synchronisation entre la visualisation des déchets sur le tapis et l'accomplissement des gestes sont des compétences recherchées. Enfin, le fait de pouvoir supporter les mauvaises conditions sur une longue durée caractérise cette profession. Pourtant ces qualités ne sont pas reconnues. Relativement prévisible et prescrit, sans que soit pour autant défini un mode opératoire spécifique, le travail du tri est considéré à tort comme simple, élémentaire et relevant de l'automatisme comme en témoigne un responsable syndical au niveau national d'un grand groupe : « *pour trier il suffit d'avoir deux mains et deux yeux, il n'y a pas besoin de qualifications* ».

La charge du « sale boulot »

Aux difficultés physiques de l'activité et à la monotonie se joint le stigmate (Goffman, 1963) attaché au trieur de déchets. Travailler en proximité avec le déchet, qui plus est sur chaîne, n'est pas une activité comme les autres. Au XVIII^{ème} siècle, c'était aux rebuts de la société (mendiants, anciens prisonniers) que revenait la tâche d'évacuer les déchets et les immondices de la ville (Corbin, 1982). Discrédités, jugés, associés au sale, au désordre (Douglas, 1967) ceux qui traitent et éliminent les déchets « *ne bénéficient pas d'une image sociale très valorisante (...) ici, on est massivement contaminé par ce que l'on manipule ou ce que l'on examine* » (Lhuillier, 2011, p.40). Si chaque métier comporte sa charge de « sale boulot », celui du trieur peut être qualifié de « sale boulot absolu » (Arborio, 1995). La notion de « sale boulot » chez Hughes se réfère à plusieurs catégories de tâches peu prestigieuses : celles qui sont « *physiquement dégoûtantes* », celles qui « *symbolisent quelque chose de dégradant et*

d'humiliant », et celles qui vont « à l'encontre de nos conceptions morales les plus héroïques » (Hughes, 1996, p. 81). A travers son étude du monde hospitalier, il nous montre comment la construction d'un nouveau métier se met en place à travers un processus de délégation des tâches les moins nobles vers une autre catégorie d'emploi (les infirmières). Si le métier de trieur constitue un sale boulot par excellence, il ne s'inscrit pas de la même manière dans un processus de délégation. La politique environnementale de la gestion des déchets n'a pas redéfini une fonction ou un statut avec la délégation de tâches déjà existantes, mais elle a mis en place un nouveau métier. En France, la fonction du trieur correspond à une délégation par les pouvoirs publics de la finalisation du tri amorcée par l'utilisateur. Le travail du tri devient alors un prolongement de ce qui a été déjà opéré dans la sphère domestique.

Bien que le trieur ne soit pas en interaction directe avec l'utilisateur, le tri de ce dernier interfère sur le contenu du travail. En effet, le quotidien du professionnel est de se confronter aux erreurs de tri et, régulièrement, à l'immondice. De fait, aux matières recyclables s'ajoutent des couches d'enfants, des préservatifs, des cadavres⁴ d'animaux (rats, chiens, moutons, poules), de la nourriture en putréfaction. Ce sont autant d'éléments qui, passant dans les mains des trieurs, mènent au dégoût, à l'incompréhension ou à la colère. A l'image du concierge décrit par Hughes, le dégoût « *n'est pas seulement lié au détrit, mais concerne aussi le locataire* » (*ibid*, p.81) - ici le trieur usager. Situation vécue difficilement, les erreurs de tri les plus étonnantes et écœurantes des usagers sont interprétées par les professionnels comme un acte délibéré, un signe de non reconnaissance de leur travail et une atteinte à leur dignité.

« On a trouvé de tout, c'est dingue, quand on voit ce qu'il y a. C'est pas normal, on nous prend pour qui ? Pourquoi ? (...). On est en France, dans une usine soit disant c'est moderne tout ça, avec du chauffage, et avec de la merde entre les doigts des fois, parce que les gens s'en foutent, ils s'en foutent de nous, je ne sais pas s'ils savent qu'il y a des gens derrière qui continuent le tri, mais je pense qu'ils le savent sinon à quoi servent les ambassadeurs... non c'est énervant, désolant... j'ai pas honte mais je me demande ce que je fais ici, ce que je suis aussi. » (Agent de tri depuis 8 ans, femme, 40-50 ans, 2 enfants)

A ces facteurs se rajoute également la position du métier situé au bas de l'échelle dans le secteur. Des salariés d'autres installations, des acteurs du secteur des déchets ont tendance à qualifier cette activité comme étant un travail de « *galériens* », « *pauvre* », « *simple* », « *un boulot de merde* », qui « *ne suscite pas d'enthousiasme* » et constitué « *de tâches ingrates* ». Dépréciée et stigmatisée, cette activité apparaît comme étant la plus redoutée, au point où la direction d'un des centres de tri n'hésite pas à l'utiliser comme une menace.

« Il y a quelques années, avec l'ancien directeur, on disait aux agents de déchèterie : « attention tu vas aller au centre de tri ». Je crois même qu'on l'a mis en application, on en a mis de temps en temps, voire des années c'était la sanction : « si ça va pas tu iras au centre de tri ». » (Responsable technique centre de tri de déchet)

« Par rapport aux mecs qui sont sur le centre de tri je trouve qu'ils n'ont pas la meilleure place, si y'a un poste qui se libère ce n'est pas un poste où on va me trouver quoi parce que c'est vraiment ingrat. Et puis t'es dedans, toujours à faire la même chose, tandis que nous on conduit un engin mais aujourd'hui on est sur le compacteur, demain on va à la pelle, vous voyez ce que je veux dire. » (Agent d'un centre d'enfouissement)

⁴ En décembre 2012, un bébé de quelques jours a été retrouvé sur une chaîne dans un centre de tri.

Si le contact avec le déchet semble être un vecteur de déconsidération, il faut donc aussi prendre en compte la hiérarchie des métiers au sein du secteur qui joue un rôle déterminant dans la stigmatisation de ce travail. Comprendre comment le travail des uns est analysé, décrit et qualifié par d'autres, nous indique le processus de la construction des positions subalternes dans ce secteur. En lien avec la proximité et le contact avec l'ordure (Lhuillier et Cochin, 1999), l'usage d'un langage spécifique pour nommer le déchet montre un rapport différencié des salariés du tri à l'activité et une hiérarchie implicite au sein du centre : les trieurs travaillent avec des « *poubelles* », de la « *merde* », du « *déchet* », les agents au sol traitent des « *produits* », des « *apports* », et de la « *matière première secondaire* », les agents de maintenance ne parlent plus ou peu du déchet. Ils nettoient, contrôlent et mettent en place des actions préventives pour assurer le rythme productif, soit le fonctionnement continu de la chaîne et des machines.

Enfin, certains trieurs expriment le déshonneur d'exercer ce métier. Le témoignage de Maxime est à ce titre éloquent. Agent de tri dans une structure publique depuis 7 ans, il nous raconte avoir pris un jour de congé lorsque la classe scolaire de sa fille a visité le centre de tri. Il nous explique : « ce n'est pas que j'ai honte de mon métier, mais c'est juste pour protéger ma fille, qu'on ne se moque pas d'elle parce que son père trie les déchets ».

A la manière de certains éboueurs (Corteel et Le Lay, 2011), un certain nombre de trieurs refusent, dissimulent, ou laissent planer un doute sur leur profession, afin d'éviter des réprobations ou des jugements trop hâtifs sur leur situation de travail, ou sur leur propre personne.

« Quand vous dites à quelqu'un vous travaillez à X et au tri alors de suite c'est un boulot de con, c'est pas intéressant, ça pue, c'est sale, c'est surtout le regard des autres qui sont sur vous, vous le sentez qu'ils vous dévalorisent, mais bon moi ça ne me gêne plus maintenant, on s'y fait. » (Agent de tri depuis 5 ans, homme, 50-60 ans, 3 enfants)

« Moi je pense qu'on est... faut dire ce qui est ce n'est pas un joli métier : « qu'est-ce que vous faites dans la vie ? » « Je suis trieur. » « Ah vous travaillez à la Poste ? ». « Oui, oui ». Enfin beaucoup disent qu'ils sont trieurs mais ils ne complètent pas, ils ne disent pas déchets et on peut comprendre. » (Agent de tri depuis 11 ans, femme, 40-50 ans, 2 enfants)

En résumé, nos explorations montrent une triple charge que le métier fait peser sur les salariés. Une charge physique qui, avec des conditions de travail difficiles, met en danger la santé des salariés, une charge mentale combinant l'appréhension des risques sur la chaîne et une gestion professionnelle qui prolonge l'espace domestique des consommateurs. Enfin, le métier de trieur constitue une charge morale qui fait porter au travailleur le stigmate d'une activité traitant « les restes » des consommations dans des conditions de production taylorisée. Le travail du tri est pénible physiquement et moralement, le contenu de travail ennuyeux et fastidieux, et pourtant ces salariés restent dans cet univers professionnel et s'engagent dans le travail. Ce travail dit « non qualifié » montre toutefois une réalité plus nuancée lorsqu'on s'attarde sur les compétences que déploient les trieurs et sur le mode de valorisation du travail qu'ils adoptent.

L'adhésion des salariés au métier de trieur

La vision plutôt sombre de l'activité de trieur ne correspond pas totalement aux résultats de nos recherches auprès des différentes installations. Nos investigations dégagent aussi l'image d'une nouvelle profession industrielle qui comporte des potentialités pour les travailleurs. Le terme de potentialités renvoie ici à des aspects pouvant être considérés par les salariés comme « positifs » dans l'exercice du métier, mais dont la réalisation dépend d'autres facteurs qui ne se voient pas toujours réunis dans une situation concrète. Si détenir un emploi stable et à durée indéterminée leur apparaît comme une « chance », nous verrons que plusieurs éléments concourent à l'attachement à cette profession et à la volonté de se maintenir dans cette activité. Puis, une reconnaissance à venir des qualifications acquises « sur le tas » et la perception des finalités écologiques esquissent d'autres potentialités de cette nouvelle profession qui vont se négocier dans les années à venir.

Un emploi stable et à proximité en temps de chômage de masse

Compte tenu du contexte actuel et de la conjoncture économique, « avoir un emploi » représente pour les trieurs la base de leur attachement à rester dans leur usine. D'autant qu'ils vivent souvent dans des bassins d'emploi particulièrement exposés au chômage. La sécurité de l'emploi et la proximité du chez soi sont des arguments fréquemment mentionnés dans les entretiens pour justifier de cet attachement et de l'acceptation des conditions de travail difficiles. Parmi les installations enquêtées, deux relèvent de la fonction publique et la troisième appartient à un grand groupe privé⁵. Si les salaires proposés ne sont pas particulièrement élevés⁶, la stabilité du statut CDI ou fonctionnaire et les mesures financières associées (mutuelle, prime d'intéressement, prime du bénéfice, 13^{ème} mois, chèque-vacances) sont considérées comme « *avantageuses* » par les salariés. Ils participent à la décision de ne pas quitter ce poste et d'y rester « *si le physique le permet* » jusqu'à la retraite.

« Mais pour moi l'essentiel était de travailler je m'ennuyais à la maison et je voulais un travail à tout prix, et j'en avais besoin, cinq enfants avec un salaire ce n'est pas suffisant. » (Agent de tri depuis 5 ans, femme, 50-60 ans, 5 enfants)

« A l'âge de la cinquantaine retrouver un travail c'était pas du tout évident, en plus à 2km de chez moi, et en plus dans la fonction publique, je ne pouvais pas faire mieux. » (Agent de tri depuis 9 ans, homme, 40-50 ans, 2 enfants)

« J'ai des avantages financiers que je n'ai jamais eu ailleurs, c'est la chance d'appartenir au grand groupe, même si le boulot ne me plaît pas, tant que je n'ai pas la boule au ventre, les épaules flinguées, et que ça reste comme ça, je reste aussi. » (Agent de tri depuis 8 ans, femme, 30-40 ans)

⁵ Ce sont deux entreprises non délocalisables et sur lesquelles il y a peu de risques de licenciement.

⁶ Ils sont établis sur la base du SMIC auxquels s'ajoutent des primes (salissures, pénibilités, incommodité, habillage) qui varient d'un centre de tri à un autre et dont les montants et les règles d'attribution sont également différents, dépendant d'accords, et des conventions collectives.

Pour les femmes mais aussi pour les hommes que nous avons rencontrés, il est « important » de travailler. Le travail salarié est une valeur « en soi » et constitutif de l'identité. Pour la majorité d'entre eux, avoir connu le chômage représente une « tragédie » ou une « honte ». Pour les femmes, la volonté de rester dans ces usines permet aussi de rester « active ». Même si il s'agit d'un travail répétitif beaucoup d'ouvrières y sont attachées. On peut « détester » son travail et ses caractéristiques intrinsèques, mais « aimer » son emploi et l'activité collective (Borzeix et Maruani, 1982). La plupart de ces femmes se disent « dynamiques » et ne souhaitent pas être « femme au foyer », d'autant qu'elles rapportent que les horaires permettent de concilier relativement bien leur vie de famille et leur vie professionnelle. Même si le travail n'est pas plaisant et valorisant, le collectif de travail et la bonne ambiance, le fait de pouvoir discuter et d'avoir « *une activité qui ne prend pas la tête* » sont autant d'éléments appréciés et cités par les trieuses.

« Ce qui me plaît c'est d'avoir le travail à côté de la maison, d'avoir tous ces avantages, d'avoir au fil du temps... faire une équipe comment dirais-je, avoir une bonne entente dans l'équipe, ne pas venir avec le mal au ventre, même si de temps en temps il y a des petits trucs, nul n'est parfait mais bon. Ce qui me plaît moins c'est que ce n'est pas enrichissant quoi, j'apprends rien contrairement à mon ancien métier, et par contre ce qui me plaît beaucoup c'est travailler avec des papiers, avec des bouteilles, une fois que la journée est finie je rentre j'ai la tête vide, je n'ai pas à me poser de questions si j'ai laissé une bouteille là ou là, contrairement en travaillant avec des êtres humains... » (Agent de tri depuis 10 ans, femme, 40-50 ans, 2 enfants)

« Moi je me dis que je travaille et que toi si t'as pas un boulot c'est pire, moi j'ai un travail je trie et « toi qu'est-ce que tu fais, tu es RMISTE, tu fais rien ». Moi je préfère travailler, depuis l'âge de 14 ans je bosse, si je ne bosse pas moi je pète un câble, bon si j'avais pas eu cette opportunité je pense que je me serai débrouillée pour trouver autre chose » (Agent de tri depuis 5 ans, femme 40-50 ans, 1 enfant)

Pour les salariés du tri (en particulier les plus âgés), conserver cet emploi a tout autant d'importance qu'investir durablement, aujourd'hui, leur vie hors travail. La réalisation de soi n'est pas ou peu recherchée par le travail, c'est ailleurs qu'elle peut s'exprimer et qu'elle doit prendre place : il n'est plus question de donner sa vie au travail. Les horaires en journée et en 2X7 avec les week-end libres permettent de développer des activités annexes : prendre du temps auprès de sa famille, réaliser son hobby, bricoler, se balader dans la nature.

« Après avoir travaillé 30 ans en 3X8, je peux maintenant m'occuper de ma fille, j'ai le temps de l'amener au lycée et d'aller la chercher, chez moi je bricole et j'aide les copains au carrelage, c'est ça qui compte maintenant. Il y a 20 ans je pense que je serais parti, mais à mon âge et suite à ce que j'ai vécu, ici ça me va, même si j'ai l'impression de me ramollir du ciboulot. » (Agent de tri depuis 5 ans, homme, 50-60 ans, 3 enfants)

Un emploi ouvert aux femmes et aux non-diplômés, mais souvent sans perspective de mobilité

Si la majorité des salariés dans le secteur du déchet sont des hommes (Ast et Margontier, 2012), le centre de tri fait partie des rares installations industrielles qui recrutent « massivement » des femmes au poste de trieuse⁷. Néanmoins cet emploi est le moins bien rémunéré du secteur et la mobilité professionnelle est relativement restreinte. Selon certains directeurs, les femmes au tri sont plus efficaces, rapides sur le long terme, tenant mieux la

⁷ Cela dépend des centres de tri, certains d'entre eux recrutent au poste de trieuse exclusivement un personnel masculin, d'autres féminin, ou encore mixte.

cadence, minutieuse et patiente, « qualités inhérentes » selon eux au sexe féminin. Depuis Madeleine Guilbert (1966), de nombreuses recherches ont montré que les femmes ouvrières occupent le plus souvent les postes les moins qualifiés et les plus faiblement rémunérés, elles sont aussi les plus exposées au travail parcellaire, répétitif et donc aux troubles musculosquelettiques, avec une mobilité professionnelle limitée (Gollac et Volkoff, 2002). Personnel considéré comme interchangeable, de nombreux centres de tri font aussi appel à une main d'œuvre en insertion sociale et professionnelle, qui a été éloignée de l'emploi, et qui ne dispose pas de qualifications en termes de références scolaires. Ce secteur apparaît ainsi comme un espace donnant la possibilité d'avoir un travail pour ceux qui ont été exclus du système scolaire et qui sont dépourvus de diplômes.

« Le centre de tri à la base pour eux c'était un tremplin, c'était pour un demandeur d'emploi de longue durée de lui permettre de revenir dans la vie active, rester un petit peu et après choisir. Une fois qu'il était bien dans la vie active, dans la vie du travail, il pouvait faire une autre activité, c'était vraiment le tremplin le centre de tri, jamais ils n'ont imaginé qu'on rentrerait dans notre 12^{ème} année de trieur, jamais ... » (Chef de cabine)

Si le métier de trieur est considéré comme un emploi d'attente ou tremplin et se caractérise généralement par un fort *turn-over* et absentéisme⁸, dans les trois centres de tri étudiés la tendance semble différente. Dans ces usines de production, le *turn-over* est faible d'après les directions. Les effectifs de trieurs semblent stables, la majorité d'entre eux ont au minimum trois années d'ancienneté. De plus, nos observations prolongées sur plusieurs années à C1 soutiennent ce même constat. La moyenne d'âge des trieurs dans les trois installations est d'une quarantaine d'années. Ils ne sont pas ou peu diplômés et n'ont pas de formations professionnelles abouties. Main d'œuvre fragilisée par ces premières caractéristiques, ces travailleurs ont connu pour une part la fermeture de leur usine, des licenciements économiques et, pour les plus jeunes, une accumulation de petits contrats en intérim. Les parcours professionnels, pour certains fragiles, ne sont pas homogènes. Pendant leur trajectoire, les trieurs ont souvent occupé un emploi d'exécution dans le domaine industriel ou celui des services à la personne (textile, industrie manufacturière, carrière, grande distribution, restauration, bâtiment, aide aux personnes âgées, femme de ménage) avec la caractéristique commune de la pénibilité physique⁹. Les expériences professionnelles antérieures aux conditions de travail très difficiles telles que celles des emplois des carrières, du délainage ou du textile (payé à la pièce et avec un fort rendement) participent à préparer et à banaliser les contraintes et les atteintes à la santé du métier de trieur.

Trieuse : (A propos du délainage) Dans la flotte, on n'avait pas de chauffage, pas de clim en été... je veux dire... les conditions... je ne sais pas si vous connaissais le délainage,

C : Je ne connais pas du tout en fait.

Trieuse : C'est dans l'eau, pour peler il faut avoir de l'eau en permanence, tu es dans l'humidité et sans les avantages de la flotte. En été il fait 40 et l'hiver il fait très froid. Tu laisses tomber un cuir par terre et il reste collé avec le gel. Tu as des conditions qui sont aussi assez... c'est costaud comme dans beaucoup de travail. Et après, il n'y a pas de boulot donc tu n'as pas trop le choix peut être que si maintenant on me demandait de signer, mis à part le fait que ça te met à l'abri parce que quand même, c'est quand même important. Je ne sais pas si je signerais vraiment, si j'avais autre chose à côté, si je signerais, si je re-signerais... je ne sais pas » (Agent de tri depuis 8 ans, femme, 40-50 ans)

⁸ Selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité, le *turn-over* et le taux d'absentéisme du personnel est de 10%.

⁹ Contraintes physiques, horaires décalées, environnement difficile etc.

Une reconnaissance hypothétique des qualifications

Depuis les années 1950, la question de la qualification du travail intéresse les sociologues (Friedmann, 1946 ; Naville, 1956), l'un postulant qu'elle concerne principalement le poste de travail, l'autre qu'elle est liée à un rapport social qui inclut les déterminants techniques, mais aussi la capacité des négociateurs à faire valoir la valeur sociale de l'activité. Ce dernier aspect nous semble particulièrement important. Mais revenons d'abord sur la notion de la qualification telle qu'elle est mobilisée dans la littérature récente. La notion de qualification reste encore discutée. Au cours des années 1990, suite à un regain de l'emploi non qualifié notamment dans le secteur tertiaire¹⁰, elle est à nouveau interrogée par les chercheurs mais sous son angle plus négatif : celui de la non-qualification (Rose, 2012 ; Amossé et Chardon, 2007 ; Méda et Vennat, 2004 ; Burnot et Chenu, 2001). Si les chercheurs s'interrogent sur la pertinence de cette notion, ils s'accordent toutefois à montrer qu'elle peut se définir à travers trois pôles (Rose, 2004). L'un est lié aux dispositions de l'individu, l'autre correspond au contenu du poste de travail et à sa complexité. Le dernier élément est relatif à l'emploi et à sa classification, à sa rémunération et aux possibilités de carrière et de formation qu'il permet. De prime abord et au regard de ces trois référents, le trieur de déchets apparaît comme une activité et un emploi « non qualifié ».

Premièrement, la part des diplômés y est faible. Ensuite, le secteur des déchets est en voie de se professionnaliser, pour « valoriser les métiers » du déchet et faire face « à la pénurie de main d'œuvre »¹¹. Bien que beaucoup de ces métiers ne requièrent pas de formations spécifiques, on observe depuis une dizaine d'années la mise en place de diplômes, du CAP jusqu'au Master. Par exemple, depuis 2000, le certificat d'aptitude professionnelle « opérateur des industries du recyclage » créé par la FEDEREC¹² s'adresse aux emplois d'exécution du secteur. Mais, nos entretiens dans les trois centres de tri montrent que seul deux opérateurs ont eu une formation professionnelle sur « la gestion des déchets ». Se pose alors la question de savoir quels emplois sont visés par la formation ?

Deuxièmement, le domaine du tri reste peu identifié dans le secteur. Il n'est pas mentionné dans les conventions collectives. Il n'y a pas d'indicateurs statistiques sur les effectifs, sur les taux des accidents du travail et des maladies professionnelles qui y sont associés. Le trieur est considéré institutionnellement comme un emploi « non qualifié ». Enfin, l'environnement physique et organisationnel du travail est considéré comme peu propice au développement de compétences. Pourtant, si le travail est jugé « simple » et nécessitant peu de qualifications, nous constatons qu'il s'institutionnalise. Notre immersion sur la chaîne de tri montre des pratiques professionnelles particulières, des savoir faire et savoir être singuliers.

Les qualifications cachées du métier de trieur

L'activité du tri s'apprend. Ainsi, bien loin de ne relever que d'une activité d'exécution mécanique et simpliste, ce métier met en œuvre des savoir-faire requis implicitement, mais qui ne sont pas valorisés au niveau du salaire et en tant que tel par la hiérarchie et la direction de ces usines. L'activité du tri nécessite des apprentissages et des compétences variés. En effet, reconnaître les emballages, les mémoriser, savoir s'ils sont recyclables ; gérer les mauvaises odeurs, la saleté, la fatigue et les douleurs ; travailler en collectif ; faire preuve de

¹⁰ En 2007, on estime qu'un salarié sur cinq est employé ou ouvrier non qualifié. (Source Insee)

¹¹ Source : <http://www.envirojob.fr/infos/metiers/38/> (dernière visite le 1/10/13)

¹² Fédération de la récupération du recyclage et de la valorisation

minutie et de patience ; former et conseiller les nouveaux venus ; répondre à des questions et présenter son activité lors des visites tout en continuant son travail ; gérer des dysfonctionnements ; porter attention à des bruits qui signaleraient un éventuel arrêt de chaîne supposent des apprentissages et des savoirs qui ne sont ni distingués, ni pris en compte par l'ensemble productif, mais dont toutefois l'entreprise se sert. Aux dires des enquêtés, seule une rapide formation (2h) sur la sécurité au travail est délivrée par les agences d'intérim. La formation n'informe pas sur le contenu du travail, et c'est exclusivement en situation que le nouveau salarié découvre l'activité. L'apprentissage se fait sur le tas et sous le contrôle de la chef de cabine (C1), et de l'équipe des trieurs (C1, C2, C3). Mais, nos résultats montrent aussi que les techniques et les astuces du métier sont essentiellement transmises par les agents de tri.

« On ne travaille pas de la même façon selon les apports qu'on a, quand c'est sale et chargé on doit faire attention, ça on nous le dit pas, mais sans se le dire, on s'ajuste à ce qu'on a, il faut repérer vite quand ça peut devenir dangereux, on doit éviter de se faire mal... et là on peut venir en aide au nouveau, de leur dire : « te place pas comme ça sinon tu auras mal au cou », vérifiez qu'il met bien les déchets à leur place, dans la bonne goulotte. » (Agent de tri depuis 7 ans, homme, 50-60 ans, 1 enfant)

« Moi je sais que je travaille beaucoup en fonction de la qualité du produit, je suis quand même censée trier le bon et le mauvais papier, je vais préférer enlever tout ce qui est creux, tout ce qui est refus et tant pis s'il y a quelques mauvais papiers qui passent, je travaille surtout en fonction de ce que mes collègues me laissent, moi je me fais des petites priorités comme ça. » (Agent de tri depuis 4 ans, femme, 40-50 ans, 1 enfant)

La perception de la finalité écologique de l'activité

Mettre l'accent sur les compétences, les qualifications développées et les finalités lors du tri professionnel permet non seulement de rompre avec une vision simpliste du métier, mais aussi de le décrire et le positionner à « sa juste valeur ». Devenant des ressources, les connaissances acquises en situation de tri permettent aux trieurs de réhabiliter leur travail et de le requalifier non pas comme un sale boulot, mais comme un « vrai boulot¹³ » (Bidet, 2011 et 2010).

La finalité écologique du travail de tri, qui peut apparaître comme évidente aux yeux de l'observateur non averti, n'est pas tellement mobilisée par les salariés. Peut-être le souci environnemental disparaît-il derrière les contraintes liées à l'activité ? Parfois cette finalité est utilisée par la direction comme un outil de gestion des ressources humaines afin de valoriser le travail des collaborateurs. Parfois les opérateurs eux-mêmes usent de l'argument environnemental.

« Notre métier est enrichissant pour la planète, mais peu valorisant pour celui qui trie le déchet des autres » (Agent de tri depuis 7 ans, homme, 40-50 ans)

« Parce que moi j'avais une vision aussi, en sortant du monde agricole, tout le temps on était considéré comme un paysan pollueur. Et je voulais faire... donc moi je me suis dit, peut être en rentrant ici, ça montrera qu'un paysan ça peut aller aussi dépolluer. En triant, on enlève les... on améliore la nature, comment dire... on travaille pour l'écologie, donc j'avais un peu cette vision

¹³ L'auteure identifie le vrai boulot comme « la partie de son activité que l'on souhaite vivement conserver » (2010, p. 128) et comme « la valorisation par les travailleurs d'une partie de leur activité ». Elle ajoute que « la question du vrai boulot prête une dignité sociologique à l'acte productif. Les valorisations du vrai boulot sont en effet source de liens, de solidarités, de publics ». (2011, pp. 356-357)

là. Donc ça ne me gênait pas de venir travailler dans le déchet. » (Agent de tri depuis 4 ans, homme, 40-50 ans)

Non verbalisé lors des observations du travail, c'est en situation d'entretien qu'un discours est mobilisé sur la protection de la nature. En effet, pour les trieurs, la finalité « écologique » de ce travail, recherchée au gré des aléas techniques et de l'organisation du travail, leur permet parfois de construire une image positive d'eux-mêmes et de « *se sentir utile* ». Il s'agit de faire un tri de qualité c'est à dire « *faire son travail : trier, essayer de ne rien oublier, tout attraper, même si on sait qu'on ne peut pas tout prendre* ». Ce sont ainsi les qualités techniques et environnementales de l'activité qui sont mobilisées et valorisées, une manière d'acquérir une respectabilité sociale, et de rappeler que derrière les éboueurs d'autres hommes et femmes sont là pour achever le processus du tri.

Le stigmatisme professionnel semble alors neutralisé dès lors que les trieurs s'impliquent et échangent des conseils et recommandations avec leur voisinage, amis, famille pour expliquer le « bon geste de tri ». Cette dimension noble du métier, une fois exprimée, cherche à être reconnue.

« Alors l'avantage ça serait plutôt pour la planète, pour laisser quelque chose de bien pour nos enfants et quelque chose de propre, et que ça continue, ça je trouve que c'est bien et que c'est une très bonne chose, et puis aider les gens comme dans ma famille, leur montrer ce qu'il faut faire enfin quand on me le demande, parce que bon je ne suis pas là pour faire ça, on ne me paie pas pour ça. Quand il y a des amis qui me le demandent, je suis content de leur expliquer, de leur montrer à quoi ça sert, et là c'est des choses positives pour moi. Donc voilà c'est sauver la planète qui me plaît dans l'idée seulement. » (Agent de tri depuis 6 ans, femme, 40-50 ans, 2 enfants)

« Je travaille... moi personnellement quand on est entre nous, on travaille aux poubelles, c'est très simple alors les gens rigolent, mais je leur explique, je prends le temps de leur expliquer ce que je fais, je travaille sur le tri sélectif, c'est des matières on leur redonne une nouvelle vie, ça sert à faire autre chose etc. Ce qui est bon pour la planète parce que ce n'est pas enfoui sous la terre etc. Après je ne m'étale pas trop sur le... à part si la personne me pose des questions. » (Agent de tri, femme, 40-50 ans, 2 enfants)

On observe que les compétences et potentialités sont affirmées par les trieurs. La finalité écologique, bien qu'elle ne soit pas très explicite dans les discours des trieurs, est mentionnée par certains d'entre eux. On peut émettre l'hypothèse que les autres problèmes relevés (les conditions de travail, les stigmates, le désintérêt que l'utilisateur manifeste dans ses habitudes de tri, la non-reconnaissance des qualifications, l'absence de diplômes et de carrières, etc.) pèsent négativement sur le développement d'une « identité professionnelle environnementale ». La solution consistera alors à négocier la valeur sociale de l'activité, ce qui supposerait que les relations professionnelles (Etat, employeurs, organisations syndicales) s'emparent de la question. C'est à cette condition que les potentialités du métier peuvent permettre aux salariés de retrouver un éthos professionnel à l'image des valeurs promues par le développement durable.

Conclusion

Les résultats de notre recherche montrent que l'activité de tri industriel a des difficultés à se constituer en tant que profession. Après 20 ans d'existence, le tri industriel commence à peine à bénéficier d'un intérêt, témoigné notamment par la création de formations et de diplômes. Cette invisibilité de la figure du trieur est pour nous le résultat de plusieurs facteurs. Tout

d'abord l'émergence des métiers verts n'a que peu pris en considération les conditions concrètes de l'exercice de l'activité. Si la finalité écologique a souvent été mise en avant dans les discours publics, l'existence d'un travail manuel qui met concrètement en acte des politiques environnementales contraste avec l'image d'un secteur de haute technologie largement mécanisé. Ceci semble particulièrement le cas pour le tri industriel qui constitue un archétype du travail taylorisé. Ensuite, l'activité proprement dite des traitements et tri des déchets est particulièrement stigmatisante. Le regard de la société, mais aussi de l'intérieur de chacune des installations visitées, témoigne d'un assignement de la profession au plus bas de l'échelle sociale. Y compris concernant les activités ouvrières des installations de la filière des déchets, le tri fait l'objet d'une hiérarchisation implicite. Les différentes manières de nommer les déchets le montrent clairement. De plus le travail monotone et répétitif est considéré comme un travail sans qualité. L'existence de compétences particulières n'est pas reconnue. Pourtant, ce qui est considéré comme un travail simple, est dans la réalité beaucoup plus complexe, nécessitant des compétences et des savoir-faire qui se transmettent entre les agents de tri. L'enjeu de la reconnaissance de ces compétences, associé aux conditions de travail difficiles sur le plan physique et psychique, participent à la constitution d'une identité professionnelle. L'adhésion des salariés à leur activité est la conséquence de l'importance accordée à l'emploi, mais aussi lié au caractère collectif du travail. En particulier des personnes faiblement diplômées, mais aussi des trajectoires caractérisées par des périodes de chômage contribuent à l'exercice de ses fonctions. Si la finalité écologique de l'activité se dilue bien souvent dans les difficultés de l'exercice quotidien des activités, certains de nos interlocuteurs la revendiquent comme un sens qu'ils accordent à leur travail. Le travail du tri constitue une activité qui connaît aussi une féminisation importante. A l'instar du secteur textile, nous trouvons ici des traits caractéristiques d'une activité difficile, mais aussi appréciée. Il est clair que les enjeux de la profession du tri se présentent de manière hétérogène selon les individus concernés. La différence des trajectoires, de l'âge, du genre, de la situation familiale, du logement à proximité ou non des installations fait varier l'attitude de travail. Le sens précis de ces variations en fonction de chacune de ces variables pourrait être interrogé plus systématiquement lors de futures explorations. Derrière les traits communs d'un nouveau métier que nous avons cherchés à caractériser, d'autres recherches pourraient davantage insister sur l'hétérogénéité de l'emploi vert en fonction des dispositions des travailleurs.

Bibliographie

- AMOSSE T., CHARDON O., (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Economie et statistiques*, n°393-394, pp. 203-229
- ARBORIO A.M., (1995), « Quand le sale boulot fait le métier : les aides soignantes dans le monde professionnalisé de l'hôpital », *Sciences sociales et santé*, vol.13, n°3, pp. 93-126
- AST D., MARGONTIER S., (2012), « Les professions de l'économie verte : typologie et caractéristiques », *Dares Analyses*, n°18, pp. 1-13
- BARBIER R., LAREDO L., (1997), *L'internalisation des déchets, le modèle de la communauté urbaine de Lille*, Paris, Economica
- BAZILLIER R., (2011), *Travail, grand oublié du développement durable*, Paris, Editions Le Cavalier Bleu

- BORZEIX A., MARUANI M., (1982), *Le temps des chemises : la grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Syros
- BIDET A., (2011), *L'engagement dans le travail. Qu'est ce que le vrai boulot ?*, Paris, PUF
- BIDET A., (2010), « Qu'est-ce que le vrai boulot ? Le cas d'un groupe de technicien », *Sociétés contemporaines*, vol.2, n°78, pp. 115-135
- BURNOT G., CHENU A., (2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi*, n°86, Avril, pp. 87-105
- COMMISSARIAT GENERAL AU DEVELOPPEMENT DURABLE. CHIFFRES ET STATISTIQUES, (2011), « Les éco-activités et l'emploi environnemental en 2009 : premier résultats », n°197, mars, pp.1-4
- COROUGE C., PIALOUX M., (1984), « Chronique Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°54, pp. 57-69
- CORBIN A., (1998), *Le miasme et la jonquille*, Paris, Flammarion
- CORTEEL D., LE LAY S., (dir), (2011), *Les travailleurs des déchets*, Toulouse, Erès
- DOUGLAS M., (2001), *De la souillure. Essai sur les notions de pollution et de tabou*, Paris, La Découverte
- FRIEDMANN G., (1946), *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Gallimard
- FRIEDMANN G., (1956), *Le travail en miettes*, Paris, Gallimard
- GOFFMAN E., (1975), *Stigmatisés les usages sociaux des handicaps*, Paris, Ed de Minuit
- GOLLAC M., VOLKOFF S., (2002), « La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières », *Travail, genre et sociétés*, vol.2, n°8, pp 25-53
- GUILBERT M., (1966), *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton
- HUGHES E.C., (1996), *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Ed Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales
- INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET SECURITE, (2011), « Centres de tri de déchets recyclables secs ménagers et assimilés issus des collectes séparées. Guide de prévention pour la conception », 59 p
- LHULLIER D., (2011), « Souillure et transgression : le travail sur le négatif psychosocial », in Corteel D., Le Lay S., *Les travailleurs des déchets*, Toulouse, Erès, pp. 35-43
- LHULLIER D., COCHIN Y., (1999), *des DECHETS et des HOMMES*, Paris, Desclée de Brouwer
- MEDA D., VENNAT F., (2004), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, Paris
- MULLER S., (2008), *A l'abattoir. Travail et relations professionnelles face au risque sanitaire*, Paris, Fondation de la Maison des sciences de l'homme
- NAVILLE P., (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière
- ROSE J., (2012), *Qu'est ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute
- ROSE J., (2004), « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? », in Méda D., Et Vennat F., (dir), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, La Découverte, Paris, pp 227-241
- ROY D., (2006) *Un sociologue à l'usine : textes essentiels pour la sociologie du travail*, Paris, La Découverte
- SAINT-OUEN M., CAMARD P., HOST S., GREMY I., (2008), « Données épidémiologiques récentes sur les effets sanitaires des installations de traitement des déchets ménagers et assimilés », *Environnement, Risques et Santé*, Vol. 7, n°1, pp. 27-35.

