



HAL
open science

Quelles formes d'engagement au travail dans le “ sale boulot ” d'éboueur ? Une approche par la sociologie de l'activité

Gregor Bouville, Stéphane Le Lay, Dominique Mahut

► To cite this version:

Gregor Bouville, Stéphane Le Lay, Dominique Mahut. Quelles formes d'engagement au travail dans le “ sale boulot ” d'éboueur ? Une approche par la sociologie de l'activité. *Management international = International management = Gestión internacional*, 2023, 26 (6), pp.32. 10.7202/1095748ar . hal-04052082

HAL Id: hal-04052082

<https://hal.science/hal-04052082>

Submitted on 6 Apr 2023

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.

Copyright

Quelles formes d'engagement au travail dans le « sale boulot » d'éboueur ? Une approche par la sociologie de l'activité

Gregor Bouville
IAE Lyon School of Management, Centre de recherche Magellan,
UJML3, Université de Lyon.
6 cours Albert Thomas, Lyon 69008
gregor.bouville@univ-lyon3.fr

Stéphane Le Lay
Institut de psychodynamique du travail
7, rue Clovis
75005 PARIS, France
slelay@club-internet.fr

Dominique Mahut
Université Paris-Dauphine, PSL Research University
CNRS, UMR [7088], DRM,
75016 PARIS, France
dominique.mahut@dauphine.psl.eu

Pour citer : Bouville G., Le Lay, S., Mahut, D. (2022), « Quelles formes d'engagement au travail dans le « sale boulot » d'éboueur ? Une approche par la sociologie de l'activité», *Management International*, 26(6), 32-56, <https://doi.org/10.7202/1095748ar>

Quelles formes d'engagement au travail dans le « sale boulot » d'éboueur ? Une approche par la sociologie de l'activité

Résumé :

L'objectif de notre recherche est de comprendre les formes que peut revêtir l'engagement au travail dans un métier peu valorisé comme celui d'éboueur. Dans cet article, l'engagement au travail des éboueurs est abordé en référence aux travaux d'Alexandra Bidet. Au travers d'une méthodologie mixte, nous explorons la façon dont les éboueurs élaborent des sources de valorisations internes et externes dans le rapport qu'ils entretiennent avec leurs activités. Une analyse typologique permet de saisir la diversité des modes d'engagement dans le travail, renvoyant à sa dimension sociologique : coopération, appropriation de l'autonomie, mobilisation du corps, technicité et formes d'adhésion aux normes professionnelles. Cette approche originale de l'engagement au travail critique son abord en sciences de gestion, l'engagement au travail y étant souvent appréhendé du point de vue d'un travailleur idéalisé par l'employeur plutôt que celui du travailleur réel.

Mots clés : engagement au travail, sociologie de l'activité, rapport au travail, typologie, méthodes mixtes, éboueurs, sale boulot

What forms of work engagement in the “dirty work” of a garbage collector? An approach through workplace studies

Abstract:

The objective of our research is to understand the forms that work engagement can take in a low-valued profession such as that of garbage collector. In this article, work engagement of garbage collectors is discussed with reference to the work of Alexandra Bidet. Through a mixed methodology, we explore how garbage collectors develop internal and external valuations in the relationship they have with their activities. A typological analysis makes it possible to grasp the diversity of the types of work engagement, referring to its sociological dimension: cooperation, appropriation of autonomy, mobilization of the body, technicality, and forms of adherence to professional standards. This original approach to work engagement criticizes its approach in management science, where work engagement is often understood from the perspective of a worker idealized by the employer rather than that of the actual worker.

Key words: work engagement, workplace studies, work relationship, typology, mixed methods, garbage collectors, dirty work

¿Qué formas del trabajo al *engagement* en el “trabajo sucio” de un recolector de basura? Un acercamiento a través de la sociología de la actividad

Resumen:

El objetivo de nuestra investigación es comprender las formas que puede del trabajo al *engagement* el compromiso, en una profesión poco valorada como la de recolector de basura. En este artículo se discute del trabajo al *engagement* de los recolectores de basura con referencia al trabajo de Alexandra Bidet. A través de una metodología mixta, exploramos cómo los recolectores de basura desarrollan valoraciones internas y externas en la relación que tienen con sus actividades. Un análisis tipológico permite captar la diversidad de modos del trabajo al *engagement*, refiriéndose a su dimensión sociológica: cooperación, apropiación de la autonomía, movilización del cuerpo, tecnicismo y formas de apego a los estándares profesionales. Este enfoque original del trabajo al *engagement* critica su enfoque en la ciencia de la gestión, donde del trabajo al *engagement* a menudo se entiende desde la perspectiva de un trabajador idealizado por el empleador en lugar de la del trabajador real.

Alabras clave: trabajo al *engagement*, sociología de la actividad, relación con el trabajo, tipología, métodos mixtos, recolectores de basura, trabajo sucio

Introduction

« Il est des lieux sales, des lieux propres, des lieux hiérarchisés. Des habitants sont tenus à l'écart de l'ordure par des outils sophistiqués et des gestes attentionnés, alors que d'autres en sont plus près. La distance vis-à-vis des déchets participe de la construction de positions sociales. Si, au début des années 1990 en France, le sujet n'était pas central en sciences humaines [...] l'intérêt pour les déchets n'a cessé de croître [...]. À présent, les déchets sont sur le devant de la scène. Ils sont en quelque sorte dans l'air du temps. » (Jeanjean, 2015, p. 477-478).

Cet intérêt pointé par l'anthropologue française pour la chose détritique a pu se vérifier, du point de vue des activités des travailleurs chargés de la prendre en charge au quotidien. En effet, on a pu assister à la multiplication, depuis maintenant deux décennies, des analyses ergonomiques (Bourdouxhe, Guertin et Cloutier, 1992; Poulsen *et al.*, 1995; Volkoff, 2006; Morlet, 2011), psychologiques (Lhuilier et Cochin, 1999 ; Poussin, 2010), questionnaires (Salmon et al., 2022), sociologiques (Clavel, 1991; Cartier et Le Saout, 2007; Corteel, 2007; Nougazol, 2009; Le Lay, 2010; Béguin, 2013; Chay et Thoemmes, 2015; Bret, 2020), historiques (Barles, 2005; Prost, 2006) et ethnologiques (Gonzalez-Lafaysse, 2019) consacrées aux travailleurs des déchets (Corteel et Le Lay, 2011). Notre recherche trouve son origine dans une mise en discussion de certains de ces travaux, puisqu'elle a exploré, grâce à des enquêtes quantitative et qualitative (voir plus bas la présentation méthodologique) menées sur deux années, l'engagement au travail entretenu par les éboueurs d'une grande ville française. Cette recherche à visée exploratoire essaie de saisir les ressorts de l'engagement dans un métier peu valorisé, celui d'éboueur. Dans notre recherche, l'engagement au travail n'est pas considéré comme un état psychologique optimal, aux yeux de l'employeur, associé à une métrologie universelle, mais comme une confrontation aux activités au cours de laquelle le travailleur affronte des problèmes en vue de les résoudre ; il s'agira dès lors de « saisir ce que cela engage comme initiatives, comme efforts (cognitif, corporels, exercice de l'attention, coordination avec autrui, conventions et partage de significations), éventuellement ce que cela coûte » (Ughetto, 2018, p. 16). En sciences de gestion,

l'engagement au travail a été envisagé principalement sous l'angle d'un état psychologique positif incluant des dimensions affectives, cognitives et, parfois, comportementales (Perrot, 2005 ; Truss *et al.*, 2013a et 2013b). Dans cet article, nous faisons un pas de côté, et l'abordons sous le prisme de la sociologie du travail et, plus précisément, sous l'angle de la sociologie de l'activité, en nous référant à la définition de l'engagement au travail donnée par Bidet (2011, p. 4), c'est-à-dire « à la façon dont les travailleurs élaborent, dans le quotidien de l'activité, des valorisations ». Nous nous intéresserons donc à la fois aux sources de valorisation « interne » dans le rapport personnel que les éboueurs entretiennent avec leurs activités – en termes d'appropriation de l'autonomie au travail, de mobilisation du corps, de technicité et des formes d'adhésion aux normes professionnelles –, mais aussi aux sources de valorisation « externe » dans les relations qu'ils entretiennent avec autrui (collègues, usagers...) et dans la confrontation à leur image publique. Cette recherche s'inscrit dans le cadre du courant pragmatique ou de la « pratique » (*practice turn*, Schatzki *et al.*, 2001) qui consiste « à comprendre les réalités sociales en prêtant attention à la façon dont les personnes s'y prennent pour parvenir à faire ce qu'elles projettent de réaliser » (Ughetto, 2018, p. 26). Notre analyse vise à saisir, au sein d'un même métier, celui d'éboueur¹, la diversité des modes d'engagement dans le travail, quant à la façon de valoriser certains faits et gestes, d'engager son corps, d'incarner un ethos professionnel, de mobiliser une variété de savoir-faire, de coopérer ou de se confronter à son image publique.

Dans le cadre de cet article, nous présenterons, tout d'abord, une approche sociologique de l'engagement au travail en partant d'une critique de son abord en sciences de gestion, puis nous rappellerons brièvement les spécificités du métier d'éboueur. Ensuite, nous exposerons la

¹ Les éboueurs rencontrés dans le cadre de notre enquête sont assignés alternativement aux activités de collecte des ordures ménagères par l'intermédiaire d'un camion-benne et au nettoyage de l'espace public par l'intermédiaire d'un engin mécanique (une « laveuse ») ou d'un balai.

méthodologie de notre recherche, avant de présenter, dans une quatrième partie, les formes d'engagement au travail des éboueurs issues de notre analyse typologique. Pour terminer, nous discuterons ces résultats.

L'engagement au travail : une approche sociologique

Opter pour une approche sociologique de l'engagement au travail comporte l'avantage de partir du *réel* du travail (à savoir tout ce qui résiste dans les activités quotidiennes), de manière à décrire le plus finement possible les règles de métier (pratiques et éthiques) et les formes de coopération déployées par les travailleurs pour combler l'écart entre travail prescrit et travail effectif (Dejours, 1993, 1980). Parler d'engagement au travail revient, dans ce cadre, à partir de ce que disent, pensent, vivent et font effectivement les travailleurs au quotidien, y compris lorsque cela contrevient à l'organisation du travail. A l'instar de Purcell (2014), l'engagement au travail peut être saisi du point de vue du travailleur réel plutôt que de celui du travailleur idéalisé par l'employeur. L'engagement au travail tel que nous le concevons ne peut donc pas s'appréhender à travers les échelles de mesure proposées par la littérature en comportement organisationnel, comme le *Job Engagement Survey* (Rich *et al.*, 2010), l'*Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli *et al.*, 2002) ou le *Job Involvement* (Kanungo, 1982). En effet, ces échelles renvoient à une figure de travailleur dévoué, travaillant dur, enthousiaste, sociable, émotionnellement fort et vigoureux, fiable, optimiste, ayant une bonne estime de lui-même, « résilient », qui « vit, mange et respire son travail », etc. Nous reconnaissons là le portrait idéal du travailleur aux yeux des employeurs et de la culture américaine, telle qu'elle est décrite, par exemple, dans l'ouvrage de Charles Wright Mills² (1970, 1966) sur les cols blancs et la classe moyenne américaine. Ces

² Mills décrit un univers professionnel américain marqué par une course au prestige et à la réussite et dans lequel les individus vendent leur propre personnalité aux employeurs contre rémunération.

instruments de mesure de l'engagement au travail, très développés dans la recherche anglophone en comportement organisationnel, reposent sur « des présupposés culturels de la langue d'origine, comme l'orientation vers l'action, l'orientation vers le futur, l'individualisme, le comportement rationnel... et tendent à être reproduits et transmis par les instruments de recherche » (Usunier, 2010, p. 7). Un portrait-type qui ignore totalement la nature conflictuelle inhérente à la relation salariale en présupposant une convergence des objectifs des salariés et des employeurs. Mais un idéal qui évacue également toutes les ambivalences psychiques qui ne manquent pas de surgir face aux contraintes organisationnelles. De ce fait, tout comme Purcell (2014), nous pensons qu'une mesure de l'engagement au travail devrait plutôt partir du rapport au travail, des valeurs, des comportements et des expériences de travail tels qu'ils sont exprimés par les salariés et non représentés selon les vœux des employeurs. *In fine*, ces échelles perçoivent l'engagement au travail comme un état psychologique optimal, aux yeux de l'employeur, associé à une métrologie elle-même universelle et non comme une appropriation personnelle de la contrainte productive (Bidet, 2016).

Dans le cadre de cette recherche, nous avons donc privilégié une approche sociologique de l'engagement au travail en nous référant notamment aux travaux de Bidet (2010, 2011, 2016) relatifs au « vrai boulot ». Le « vrai boulot » se veut chez cette auteure comme un concept miroir de celui de « sale boulot » développé par Hughes (1996, 1951). Chez Hughes, le « sale boulot », outre de documenter des rivalités entre segments professionnels, renvoie aux éléments d'activité qu'un travailleur cherche à déléguer aux autres en raison de leur caractère déplaisant. Le concept de « vrai boulot » désigne, *a contrario*, la part de son activité qu'il souhaite conserver car il la regarde comme étant la plus utile, la plus importante (Bidet, 2010, 2016). Cette approche nous apparaît beaucoup plus en phase avec celle développée par Kahn (1990, p. 694), dans son article

séminal sur l'engagement au travail. Celui-ci privilégie une analyse contextualisée dans la manière, pour un salarié, de « s'atteler à répondre aux rôles cognitifs, émotionnels et physiques attendus pour réaliser un travail bien fait ». Notre réflexion initiale est partie du constat selon lequel, bien que les conditions de travail des éboueurs se caractérisent par une dureté physique et psychique importante, ils trouvent dans leurs activités des sources internes et externes de valorisation, que l'on pourrait rapprocher du « vrai boulot ». Il s'agit dès lors de porter attention aux sources de valorisations indigènes (c'est-à-dire spécifiques à chaque métier) du « vrai boulot », c'est-à-dire « à la façon dont les travailleurs élaborent, dans le quotidien de l'activité, des valorisations » (Bidet, 2011, p. 4). Cet engagement au travail intègre, à la fois, une dimension intime mais aussi publique ; intime, car il s'agit de considérer « ce qui vaut pour le travailleur dans son activité de travail la plus concrète, dans son "boulot" à lui : ce qu'il y éprouve, y perçoit ou y thématise comme utile, comme méritant » (Bidet, 2016, p. 104) ; publique, car « personne ne peut ignorer les représentations communes du travail et éviter de leur confronter son "vrai boulot" (ce qui mérite d'être fait) » (*ibid.*). L'engagement au travail, au sens de Bidet, permet ainsi de travailler à l'intersection entre l'expérience intime du travail et ses images publiques en examinant les hiatus entre les expériences intimes et les images publiques du travail.

Les spécificités du métier d'éboueur

Comme beaucoup de métiers ouvriers dans l'histoire (Cottureau, 1983; Castelain, 1989; Beaud et Pialoux, 1999), celui des éboueurs engage de manière importante le corps de ceux qui l'exercent, ici dans une lutte sans fin avec la matérialité et le symbolisme envahissant des déchets (Jeanjean, 1998). Le corps au travail se trouve en effet aux prises avec des risques bactériologiques (Lavoie,

Bourdouxhe et Guertin, 2004), des risques physiques³, mais également avec des difficultés relationnelles et affectives découlant des spécificités d'une activité de service consistant à nettoyer l'espace public pour le compte d'autrui (Jolé, 2000). Autant d'éléments plus ou moins favorables au développement de la subjectivité (Dejours, 2009).

Comme y insistent plusieurs travaux (Michel, 2011 ; Le Lay, 2015a), les éboueurs réalisent les différentes activités de nettoyage en s'engageant dans un rapport viril au travail, notion à propos de laquelle on peut dire, provisoirement, qu'elle « revêt un double sens : 1) Les attributs sociaux associés aux hommes, et au masculin : la force, le courage, la capacité à se battre, le “droit” à la violence et aux privilèges associés à la domination de celles, et ceux, qui ne sont pas, et ne peuvent pas être, virils : femmes, enfants... 2) La forme érectile et pénétrante de la sexualité masculine. [...] La virilité est l'expression collective et individualisée de la domination masculine. » (Molinier et Welzer-Lang, 2000, p. 71). Ainsi, comme le relève Prost (2014, p. 587), exhiber ses cicatrices, raconter les bagarres d'atelier ou évoquer la consommation d'alcool reviennent, pour ces travailleurs, à faire la démonstration de leur inclusion au collectif professionnel, la virilité jouant ici un rôle de médiateur central dans le lent travail d'incorporation des différentes contraintes professionnelles, afin d'aboutir à un ajustement de leurs dispositions.

Toutefois, ce constat global méritait d'être précisé. En effet, des éléments empiriques donnaient à penser que le rapport viril au travail ne forme pas un mode d'engagement dans le travail homogène chez les éboueurs. Notamment, des recherches par observation participante (Le Lay, 2014) ont montré qu'il existait certaines tensions entre collègues (perceptibles dans les manières de faire ou dans les discours), laissant supposer des positionnements différenciés en la matière.

³ Pour une synthèse récente, ANSES (2019).

Depuis maintenant près de quarante ans, des recherches en histoire, en psychologie, en littérature et en sociologie ont examiné la manière dont la virilité et la masculinité avaient été jusqu'ici abordées, montrant que des variations historiques permettaient de distinguer des formes de virilité distinctes. En effet, les hommes n'incorporent pas de la même manière les valeurs et les dispositions pratiques auxquelles la virilité renvoie, selon leur trajectoire individuelle au sein de configurations sociohistoriques structurées par les équilibres originaux des rapports sociaux de classe, de sexe, de génération et de race (Arambourou et Paoletti, 2013; Connell, 2013; Raser et Renahy, 2013). Il s'avérait donc intéressant de se demander dans quelle mesure un métier donné permettait ou non de repérer les traces de telles variations et les tensions qui pouvaient éventuellement en découler. Pour cela, nous devons cerner la façon dont les éboueurs se confrontaient à leur métier, mais également comment ils le percevaient, *via* notamment leurs manières de voir les « qualités » nécessaires pour mener les activités (sources de valorisation interne), les formes de coopération possibles avec l'« intérieur » et l'« extérieur », l'« image » du métier, etc. (sources de valorisation externe).

Dans la suite de nos développements, nous présenterons notre méthodologie mixte, incluant une analyse typologique ainsi que des entretiens et des observations.

Présentation de la méthodologie et du matériau de recherche

Une méthodologie mixte

Pour mener notre étude⁴, nous avons réalisé une passation de questionnaires et d'entretiens, en 2012 et 2013, dans quatre ateliers (Nord, Sud, Est et Ouest) de propreté urbaine d'une grande ville du nord de la France, dans laquelle les éboueurs bénéficient d'un statut de fonctionnaire territorial. Dans cette grande ville, les éboueurs alternent entre des activités de collecte des ordures ménagères (ce que l'on nomme « ripeur » dans les entreprises privées) et des activités de nettoyage des rues au balai ou *via* des engins mécaniques. Les cinq chercheurs engagés sur ce terrain ont réalisé la passation de 500 questionnaires papier. Ce questionnaire a été construit en partie à partir d'une observation participante de plusieurs mois d'un des chercheurs de l'équipe en amont de l'étude. Les sessions de passation de questionnaires se déroulaient en petits groupes, lors du temps de travail et en présence systématique d'un chercheur. 363 questionnaires ont pu être finalement exploités⁵, soit un taux de réponse de 73 %. Nous avons, suite à la passation des questionnaires, mené dix-huit entretiens individuels semi-directifs d'environ une heure et demie et un entretien collectif de plus de deux heures. Les entretiens ont été conduits pendant le temps de travail, avec l'autorisation des directions, dans la salle de pause. Tous les entretiens ont été enregistrés et retranscrits. Les entretiens ont été analysés selon une analyse thématique (King, 2004). Nous avons développé une liste de codes représentant des thèmes développés dans le guide d'entretien. Certains de ces codes ont été définis *a priori* mais ont été ensuite modifiés et enrichis après la lecture et l'interprétation des retranscriptions.

⁴ Cette recherche a reçu le soutien financier de Malakoff-Humanis (ex. Malakoff-Médéric). Nous tenons à remercier vivement Carlotta Benvegnù, Eric Campoy et Mounir Farhat pour leur aide précieuse dans la collecte de nos données quantitatives et qualitatives.

⁵ Sur les 500 questionnaires distribués, un certain nombre n'ont pas été remplis par les éboueurs et d'autres ont été renseignés insuffisamment pour pouvoir être exploités de manière rigoureuse.

Pour l'analyse des données, nous avons recouru à une méthodologie mixte, plus précisément un protocole (ou *design*) séquentiel (Creswell et Plano Clark, 2011). Ce protocole renvoie à une conception séquentielle de la méthodologie mixte dans laquelle les résultats quantitatifs sont complétés par les résultats de l'analyse des données qualitatives. Cette méthodologie permet de donner une dimension qualitative aux classes identifiées par la classification ascendante hiérarchique (CAH)⁶. Ainsi, l'enquête par questionnaire comportait plusieurs variables regroupées autour de quatre grandes questions : 1/ quel est le contenu du travail d'un éboueur ? 2/ Quel est son rapport au travail ? 3/ Quelles sont les compétences mobilisées et développées dans son activité ? 4/ Quels types de coopération noue-t-il avec les acteurs publics et privés dans l'accomplissement de ce travail ? Le guide d'entretien comportait différentes thématiques présentes dans le questionnaire telles que le contenu du travail et ses difficultés, le rapport au travail, les compétences requises dans le travail, les relations et coopérations avec divers acteurs publics et privés mais aussi des questions non présentes dans le questionnaire et portant sur la trajectoire socioprofessionnelle. Pour articuler nos analyses quantitatives et qualitatives, nous avons procédé en deux étapes. Tout d'abord, nous avons identifié, parmi les éboueurs interviewés, les éboueurs les plus représentatifs, en fonction de critères sociodémographiques, de chaque classe issue de notre analyse statistique par analyse des correspondances multiples (ACM) et par CAH (voir ci-dessous). Puis, pour chacun des éboueurs identifiés comme représentatifs d'une classe, nous avons regroupé des verbatim intégrant les thématiques abordées par les variables actives et passives de notre CAH afin d'illustrer qualitativement nos résultats quantitatifs.

Les méthodes d'analyses statistiques effectuées

⁶ La CAH est une méthode de classification itérative permettant de regrouper les observations en classes homogènes.

On privilégie ici, en première phase, une Analyse factorielle descriptive multidimensionnelle (ACM COREM) des 28 variables d'entrées actives ordinales ; pour chacune des variables, il existe 4 modalités codées, 1 pour « pas du tout d'accord », 2 pour « plutôt pas d'accord », 3 pour « plutôt d'accord », 4 pour « tout à fait d'accord » (par exemple, la variable « Variété » est composée de 4 modalités : « Variété1 », « Variété2 », « Variété3 », « Variété4 »). Cette méthode vise notamment à résumer les informations de la base de données en réduisant de façon optimale et utile la dimension et le nombre de variables des données principales en construisant un nombre réduit et informatif d'axes composites de synthèse, les axes factoriels.

Les 28 variables actives brutes de départ, entrées dans l'ACM et qui participeront à la construction des axes factoriels de cet ACM sur chacune de leurs modalités explicites à effectifs suffisants, ont été choisies pour répondre aux questionnements et aux objectifs de l'étude et sont d'emblée jugées comme variables d'intérêt dans la problématique de l'étude. Elles sont présentées ci-dessous dans le tableau 1.

Insérer tableau 1

L'inertie cumulée sur les 7 premiers axes est de 32,4% de l'inertie totale du nuage. Un surcroît d'axes factoriels et d'inertie cumulée associée n'apporte pas de véritables modifications et d'écarts sur le nombre, les effectifs et la constitution des classes de l'étape suivante de CAH s'appuyant sur ces 7 axes. La CAH a été choisie notamment à cause de la taille (363) de l'échantillon. Cela a conduit ensuite à une classification optimisée et significative à 4 classes

homogènes entre elles et hétérogènes d'une classe à l'autre, dont toutes ont un effectif supérieur à 10% de l'effectif total (363) et avec un rapport de {variance inter classe/variance totale} correspondant à une première augmentation significative de ce rapport pour $K = 4$ classes, au-delà de laquelle ($K > 4$) la croissance est plus lente. $K = 4$ classes qui est donc vu comme la « meilleure partition statistique » vis-à-vis de ces deux critères (Figure 1).

Insérer figure 1

De manière à affiner l'analyse des quatre classes, avec un ensemble de variables additionnelles ou passives (c'est-à-dire non intégrées initialement dans l'ACM), des analyses ANOVA (analyse de la variance) ont été effectuées pour des variables passives d'intervalle incluant le surinvestissement au travail⁷, la pénibilité au travail⁸, le sentiment d'intégration professionnelle^a, la tension avec le public^a, les agressions verbales et physiques^a, les soutiens du supérieur et des collègues⁹, les justices distributive, interactionnelle et procédurale¹⁰, l'intention de quitter le métier ou l'organisation, et des tests de χ^2 pour les variables passives dichotomiques (le sentiment de peur, le sentiment de honte, l'exposition au racisme, l'existence d'activités préférées). Une régression logistique multinomiale a aussi été réalisée. Les tests statistiques

⁷ Le surinvestissement au travail est mesuré *via* l'instrument de mesure de Siegrist (1996).

⁸ Les quatre types de pénibilité sont les suivantes : Les *pénibilités de risques physiques* regroupent tous les risques physiques auxquels sont exposés les éboueurs dans le cadre de leur travail (coupure, piqûre...). Les *pénibilités interactionnelles* caractérisent les pénibilités générées par les contacts avec les usagers (agressions...). Les *pénibilités des conditions physiques* incluent les pénibilités physiques (postures douloureuses...) ainsi que les nuisances de l'environnement physique de travail (nuisances sonores...). Les *pénibilités animales* renvoient aux pénibilités liées aux rapports aux animaux.

⁹ Les soutiens du supérieur et des collègues sont mesurés *via* l'instrument de mesure de Karasek et Theorell (1990).

¹⁰ L'échelle de mesure des trois dimensions de la justice organisationnelle (distributive, interactionnelle et procédurale) est basée sur l'instrument de mesure proposé par Colquitt (2001).

^a Ces variables passives d'intervalle sont mesurées par des échelles mono-item.

utilisés dans le cadre de l'ANOVA sont le test de Fisher et le test post-hoc de Tukey. Après plusieurs essais et tests de régressions logistique g.logit, nous avons retenu un modèle de régression explicatif logistique proposant pour chaque sujet de modéliser sa probabilité d'appartenir à l'une des 4 classes données de 1 à 4 de la CAH, en fonction d'un jeu optimal de variables explicatives faisant sens *a priori* et constituant un jeu de déterminants, structurant ces 4 classes. Les résultats de la régression logistique sont présentés dans le tableau 3.

Une typologie de l'engagement au travail des éboueurs : quatre profils différenciés

L'émergence de quatre profils d'engagement au travail

La projection des modalités des variables sur les deux axes premiers factoriels de l'ACM est présentée sur la Figure 2. L'ACM et la CAH ont permis d'identifier quatre profils plus ou moins distincts (Tableau 2a) correspondant à des idéaux-types (Tableau 2b), dont des individus réels peuvent être rapprochés pour les besoins de l'analyse théorique. Comme le rappellent Coulangeon *et al.* (2012), la dénomination des groupes, issus de la CAH, est un enjeu taxinomique important car elle oriente l'analyse en fonction des formulations choisies. Nous avons opté pour une terminologie tenant compte de l'intensité et du signe de la contribution des 28 variables actives pour chacune des classes (Tableau 2b) en adoptant les termes de *polyengagé*, *posé*, *désajusté*, *ajusté*.

Insérer Figure 2 et Tableaux 2a et 2b

La première classe (17% des éboueurs) se caractérise par une approche « complète » du travail : le tableau 2 montre en effet que c'est la classe dans laquelle le plus grand nombre de modalités testées sont d'ordre élevé (3 ou 4), et pour laquelle le travail fait particulièrement sens. On y trouve des éboueurs dans la « force de l'âge » (44,4% ont entre 31 et 40 ans contre 33,9% en moyenne) avec une ancienneté significative dans le métier (27,9% des éboueurs de cette classe ont une ancienneté comprise entre 6 et 10 ans contre 26,7% en moyenne). En outre, ils sont majoritairement présents dans les quartiers populaires où est situé l'atelier Est (31,1% contre 23,7% en moyenne).

Ces éboueurs insistent particulièrement sur les efforts physiques et le travail intense qui sont les leurs, et font preuve d'un surinvestissement dans leurs activités (résultats issus d'ANOVA). Ils manifestent un fort sentiment de manque de liberté et d'autonomie procédurale¹¹. Ces éboueurs déclarent, plus que la moyenne (résultats d'ANOVA), être exposés à trois grandes formes de pénibilité (pénibilité des risques physiques, pénibilité interactionnelle et pénibilité des conditions physiques de travail) pour caractériser leur travail :

« La collecte, c'est là que c'est le plus difficile parce que c'est quand même physique, donc il faut aller vite quoi, donc il y a parfois des sacs qui sont lourds. Les gens maintenant, avec l'incivilité, il y a parfois des gens qui posent des sacs lourds, au lieu de les mettre dans les conteneurs. Parfois dans les conteneurs aussi. Donc il faut faire, pendant des heures c'est non-stop. Il faut courir, des passagers derrière qui klaxonnent, qui crient, qui sont pressés, il faut avancer il faut avancer ils sont pressés. Donc si c'est une voie étroite, les gens ça klaxonne, donc on ne peut pas traîner donc il faut faire vite, vite, vite. Donc dès 6h15 jusqu'à 8h15/8h30 pratiquement, ça c'est le premier tour. Ensuite la benne elle va vider ; on remplit la benne et elle va vider. »

¹¹ La modalité contributive à cette classe de la variable « pouvoir interrompre son travail quand il le souhaite » est d'ordre 1, soit l'ordre le plus faible. Par ailleurs, les éboueurs de cette classe déclarent plus que la moyenne ne pas pouvoir choisir leurs activités (96,6 % contre 90,3 % en moyenne).

Cette pénibilité globale est renforcée, selon eux, par un matériel qui peut être insuffisant pour travailler efficacement (résultats d'ANOVA) :

« En général le matériel ça va, couci-couça. Il y a de camions qui sont un peu défaillants. Il y en a certains que le marchepied on a l'impression qu'on va tomber. Mais bon. Faut faire attention. »

Dans ces conditions, faire face correctement aux activités nécessite de posséder et de mobiliser des qualités physiques (force, rapidité), interactionnelles (diplomatie, synchronisation) et cognitives¹² (débrouillardise, ingéniosité, curiosité, créativité, nouveaux apprentissages) :

« Pour être un bon éboueur il faut déjà la santé [...]. Il faut être quelqu'un de calme aussi. Il ne faut pas s'énerver pour un oui ou pour un non, parce que sinon c'est la bagarre tous les jours. Donc les gars on leur dit "il ne faut pas écouter, même les gens qui vous insultent dans la rue, il ne faut pas répondre aux provocations quoi" [...]. [Pour être un bon éboueur il faut], garder son calme, être en bonnes conditions physiques, et aimer le travail aussi. »

Ceci les amène notamment à souligner l'importance de la « coopération transverse » (avec le public : écoles, gardiens d'immeuble en particulier) pour lutter contre la saleté des rues, comme le laisse supposer ce verbatim :

« Ben en général les riverains sont assez sympathiques, ils nous comprennent. Ils connaissent les difficultés du boulot. *Vous leur parlez des fois ?* (enquêteur) Oui, on les connaît tous maintenant, les gardiens, les gardiennes. Pas de problème, ça se passe bien. »

Ce dernier point est intéressant quand on sait qu'ils se déclarent par ailleurs davantage confrontés au racisme de la part du public et qu'ils ressentent plus souvent de la honte que les éboueurs des classes 2 et 4 (résultats tirés de tris croisés) : à la différence des éboueurs de la classe 3 (voir plus

¹² Au sens du rapport à la connaissance.

bas), ces vécus négatifs¹³ ne les détournent pas de rapports positifs en matière de coopération dans le travail. En effet, alors qu'ils déclarent également connaître du racisme de la part de certains de leurs collègues dans des proportions significativement plus élevées que les classes 2 et 4 (résultats de tris croisés), ce sont également les éboueurs de la classe 1 qui expriment le niveau de « coopération horizontale » (ou soutien des collègues) le plus haut. Il en est de même pour la « coopération verticale » (ou soutien du supérieur) et pour le sentiment d'intégration professionnelle (au métier, à la ville, à l'atelier et à l'équipe, résultats d'ANOVA), la contribution de la chaîne hiérarchique et des formateurs étant ici particulièrement soulignée. L'ensemble de ces éléments permet de comprendre pourquoi ils jugent particulièrement bonne leur ambiance d'atelier :

« Moi je plaisante beaucoup, même avec les chefs. Dans mon atelier, il y a de l'ambiance, on chambre. C'est pas tous les ateliers, il y a des ateliers où il n'y a pas d'ambiance. Chaque atelier, c'est différent. Il y a des ateliers qui ne vont pas manger ensemble, mais par petits groupes. »

Enfin, ces éboueurs se sentent responsables des conséquences de leurs erreurs, tant vis-à-vis de l'employeur que des sanctions auxquelles elles peuvent donner lieu. Cette responsabilisation dans l'engagement au travail s'accompagne d'un jugement positif en matière de justice distributive (résultats de l'ANOVA). Les éboueurs de cette classe jugent que leurs rétributions correspondent bien à leur contribution en tant que travailleur :

« Quand on travaille le dimanche on a une prime, ensuite quand on fait des heures supplémentaires, quand t'as des enfants, t'as des primes en plus, il y a de tout quoi ».

¹³ C'est également le cas en ce qui concerne la violation pratique de principes éthiques dans le travail, à laquelle ils déclarent plus que les autres classes avoir été conduits.

Ces éboueurs mobilisent des sources variées de valorisation « interne » dans le rapport personnel qu'ils entretiennent avec leurs activités – en termes d'appropriation de l'autonomie au travail, de mobilisation du corps, de technicité et des formes d'adhésion aux normes professionnelles –, mais aussi aux sources de valorisation « externe » dans les relations qu'ils entretiennent avec divers acteurs privés ou publics et leurs collègues. L'ensemble de ces caractéristiques nous a conduits à nommer *éboueurs polyengagés* les travailleurs de cette classe.

La deuxième classe (23% des éboueurs) se définit par une approche plus « réfléchie » que « physique » du travail. Ils ne cherchent pas à contourner les règles de sécurité afin de réaliser ou faciliter leur travail¹⁴ :

« Mais du coup les chefs maintenant ils sont plus stricts aussi sur les règles de sécurité ? (enquêteur). Quand ça les arrange. Hier, quand j'ai repris j'ai dit "non je ne peux pas prendre la benne à cause de mon AT (accident du travail)", ils m'ont mis à la benne hier. Donc elle est où la sécurité ? »

En outre, face à des activités qu'ils considèrent comme particulièrement intenses, ces éboueurs majoritairement âgés (45,1% de 41-50 ans et 26,8%, plus de 51 ans, contre respectivement 34,9% et 16,8% en moyenne) déclarent plus que les autres ne pas courir. Par ailleurs, cette classe se distingue par une « double » ancienneté : une partie de ces éboueurs a une ancienneté importante (37,3% ont plus de 11 ans d'ancienneté contre 35,8% en moyenne), tandis que l'autre a une ancienneté très faible (19,3% ont moins d'un an d'ancienneté contre 16% en moyenne). « Anciens » et « nouveaux » se rejoignent donc sur un point enseigné en formation professionnelle : on ne court pas pendant le travail. Ces éboueurs sont majoritairement situés dans l'atelier Nord (32,5% contre 25,1% en moyenne), un quartier en voie de gentrification depuis

¹⁴ La modalité contributive à cette classe de la variable « aménager les règles de sécurité pour réaliser ou faciliter son travail » est d'ordre 1, soit l'ordre le plus faible.

plusieurs années. Par ailleurs, ces éboueurs soulignent, comme ceux de la classe 1 (voir note 10), un manque de liberté et d'autonomie procédurale dans leur travail. En particulier, ils déclarent plus que la moyenne ne pas pouvoir négocier avec leur chef pour changer d'activité (56,3 % contre 50,1 % en moyenne).

Comme c'était aussi le cas pour les *éboueurs polyengagés*, selon les résultats d'ANOVA, ce sentiment ne les empêche pas de porter un regard particulièrement positif sur le soutien des supérieurs hiérarchiques (aide pour les tâches, capacité à faire coopérer) :

« Parce que nous, je ne sais pas dans les autres ateliers comment ça se passe, mais nous on a des chefs ils sont gentils, ils sont humains, puis bon ils connaissent le boulot donc ils savent ! »

Le manque d'autonomie est compensé en partie par la qualité de la coopération horizontale, significativement plus élevée que pour la moyenne des éboueurs (résultats d'ANOVA). Mais la nature des activités réalisées joue également un rôle : à cet égard, ils déclarent plus fortement avoir des activités préférées (42,9 % contre 39,2 % pour l'ensemble de la population) :

« J'ai déjà dit au chef mon opinion sur le balai, et que je préfère faire la benne, et qu'un jour s'il manque quelqu'un je serais prêt à faire la benne. Mais je fais pas souvent le balai. Je fais plus souvent la benne et la laveuse. La laveuse plutôt l'après-midi, la plupart du temps quand je travaille l'après-midi. Et la grosse laveuse ça fait longtemps que j'ai pas fait, en fait. Sinon, c'est la benne. »

Enfin, comme pour les *éboueurs polyengagés*, il faut prendre en compte le fait qu'ils mobilisent une qualité interactionnelle (synchronisation) et des habiletés cognitives (ingéniosité et créativité) :

« Si on fait le bœuf, on n'a plus de conditions de travail. On prend notre cerveau, on réfléchit un peu, comment on va travailler, comment on fait le canton. On va moins s'épuiser que si on fait ce qu'ils [les

chefs] veulent. Travailler en équipe, en binôme, c'est vachement mieux, ça use moins, surtout en période de feuilles. Travailler avec de engins, aspi, souffleuse, pour nous ça nous paraît beaucoup plus logique. Ils le font, mais de temps en temps. Pas en permanence. »

Il est intéressant de noter qu'ils déclarent un niveau de pénibilité interactionnelle inférieur à la moyenne des classes : si ce niveau n'est pas significatif pour l'item global, en revanche, il l'est pour ce qui renvoie aux tensions avec le public et les risques d'agressions verbales (selon les résultats de l'ANOVA) : ici, la relation avec les usagers semble moins une source de souffrance que pour les *éboueurs polyengagés*. En outre, les éboueurs de cette classe déclarent un moindre ressenti de la honte¹⁵ :

« Il y a peut-être des gens qui ont plus du mal à dire qu'ils sont éboueurs. Ça dépend peut-être du milieu où ils sont, je ne sais pas. Moi je ne me suis jamais caché, ça m'avait un peu surpris du côté de ma belle-famille, les parents de ma femme, parce qu'au départ ils détournaient un peu le truc en disant que je travaillais dans les parcs et jardins. Ou que j'étais à la Ville mais que j'étais chauffeur d'engin par exemple. Non, je suis éboueur, je ramasse les ordures ménagères ! Moi je me cache pas parce que, pour moi, l'important c'est mon salaire, d'élever ma petite famille, moi c'est ce que je vois. Après le reste... »

Tous ces éléments expliquent que, selon les résultats d'ANOVA, ces éboueurs déclarent plus souvent que pour les autres classes que l'image du métier est positive (résultats d'ANOVA) :

« [le métier d'éboueur], c'est un métier très important. Sans les éboueurs, beaucoup de gens ne savent pas, mais sans les éboueurs [...], si on reste 3 ou 4 jours sans passer le balai, il y aura plein de rats partout. Donc les gens, ils vont sortir de chez eux, et pour la respiration, ce n'est pas possible. Malheureusement, beaucoup de gens ne connaissent pas notre métier. Je ne sais pas si c'est un problème de communication, peut-être. Mais c'est un métier très important pour la ville. Sans les éboueurs il y aurait beaucoup de mal, parce que les poubelles, si ça traîne, il y a des microbes et tout ça, voilà ».

Enfin, comme c'était également le cas pour les *éboueurs polyengagés*, les éboueurs de la classe 2 jugent plus positivement que la moyenne leur niveau de rétribution.

¹⁵ Notons qu'un même écart est perceptible pour ce qui concerne la violation pratique de principes éthiques dans le travail, à laquelle ils déclarent moins que les autres classes avoir été exposés.

Pour conclure, les éboueurs de la classe 2 mobilisent une source de valorisation « interne » concentrée sur la technicité mais n'en mobilisent que très peu les autres sources – en termes d'appropriation de l'autonomie au travail, de mobilisation du corps et des formes d'adhésion aux normes professionnelles – et aucunement les sources de valorisation « externe » avec les acteurs privés ou publics. Nous les avons appelés les *éboueurs posés*.

La troisième classe (15% des éboueurs) se distingue par le degré global de négativité qui se dégage des réponses au questionnaire. On peut dire que l'approche du travail de ces éboueurs est « insatisfaite ». Cette classe regroupe des éboueurs plus jeunes que la moyenne (20% ont moins de 30 ans et 44% entre 31 et 40 ans contre respectivement 14,4% et 33,9% en moyenne) et ayant une ancienneté relativement plus faible (20,4% ont moins d'un an d'ancienneté et 22,2% entre 2 et 5 ans contre respectivement 16% et 21,5% en moyenne). Ils sont majoritairement en poste dans l'atelier Ouest (29,6% contre 24,5% en moyenne) et dans l'atelier Nord (31,5% contre 25,1%), ateliers qui se situent dans des quartiers bourgeois ou en passe de le devenir.

Pour ces éboueurs, et davantage que pour la moyenne, le travail implique de devoir déployer des efforts physiques, bien qu'aucune forme de pénibilité ne soit chez eux mise en avant. En fait, c'est tout ce qui inhérent au métier d'éboueur qui leur pose problème : presque tout ce qui y renvoie dans les items est significativement négatif, à commencer par l'autonomie dans le travail ou la nature des activités (74,1% déclarent ne pas en avoir de préférées contre 60,8% pour la moyenne et 39,2% disent ne pas en aimer certaines, contre 30,5% en moyenne). Mais contrairement aux *éboueurs polyengagés* et *posés*, rien ne vient contrebalancer ce vécu négatif. En effet, les éboueurs de la classe 3 mobilisent significativement moins que la moyenne les

caractéristiques cognitives (ingéniosité, créativité et apprentissage de choses nouvelles dans le travail), et sont dans des dynamiques coopératives elles aussi moins bonnes que la moyenne (horizontale, verticale et transverse). Mal intégrés professionnellement, déclarant moins souvent que pour les autres classes que l'image du métier est positive, et qu'elle s'est améliorée ces dernières années :

« Les parents disaient : “tu vois le mec, si tu ne travailles pas à l'école, tu vas devenir comme lui !” Tu vois ? Quand t'es dans la rue et t'entends ça. Aujourd'hui aussi, il y a des gars ils disent qu'ils entendent ça, après c'est chaud. Tu vois une maman qui parle avec son enfant qui dit tu vois si tu travailles pas à l'école tu vas devenir comme lui. C'est choquant ! »

Ces éboueurs déclarent par ailleurs, selon les résultats d'ANOVA et de tris croisés, dans des proportions très supérieures aux autres classes, être victimes de racisme de la part du public, des collègues et des supérieurs hiérarchiques. Ces éboueurs déclarent aussi bénéficier d'un moindre soutien du supérieur (renvoyant à une coopération verticale) :

« Les chefs, tous les jours sont derrière nous sur le terrain. Nous, on part, tac tac, après eux ils sont derrière nous, donc parfois on ne les voit pas, mais ils nous surveillent partout. A pied, ils regardent tout. La benne, qu'est-ce qu'ils ont fait, qu'est-ce qu'ils ont ramassé, qu'est-ce qu'ils n'ont pas ramassé, et au balai, la lance, ils voient tout. »

Il n'est donc pas surprenant, que selon les résultats d'ANOVA, ils entretiennent un rapport significativement inférieur aux différentes formes de justice (distributive, procédurale et interactionnelle) et que leur satisfaction et leur perception de l'utilité du travail soient également significativement inférieures à la moyenne des autres classes :

« Un gars qui devait, qui supposons arrive en retard le matin, les mecs qui arrivent en retard, d'autres qui sont tout le temps à l'heure, donc cette personne c'est son tour de faire la benne, il vient en retard, donc c'est un autre qui le remplace. Le lendemain quand il arrive en retard, c'est le chef qui est pas content. Comment ça se fait il est tout le temps en retard ? On va enlever des heures sur la paie, les gars quand on leur dit ça, ça pète. Ils ne sont pas contents. Ceux qui les remplacent aussi ne sont pas

contents, pourquoi c'est tout le temps nous qui les remplacent !? Donc nous on est payés pareil, ce n'est pas normal, donc c'est des conflits comme ça ! »

L'ensemble de ces éléments négatifs contribue, selon les résultats de tris croisés, à entretenir un sentiment de honte, qu'ils déclarent, comme c'était le cas chez les *éboueurs polyengagés*, significativement plus souvent que l'ensemble de l'échantillon :

« Je vais avoir l'air un peu con, mais par exemple un jeune qui veut draguer une personne, s'il dit "je suis éboueur", ça la fout mal quoi ! C'est pas terrible. En général, on essaie de ne pas le dire [...]. J'essaierai de changer de branche. Parce que en venant à la base moi je me suis inscrit à X [organisation publique étudiée], mais je voulais travailler dans les stades à la base. Mais le concours était passé. »

Tout ceci conduit les éboueurs de la classe 3 à exprimer une intention de quitter le métier significativement supérieure à la moyenne (résultats d'ANOVA) comme le souligne le verbatim ci-dessus. Mais cette tentation de désengagement par *exit* ne revient pas à vouloir quitter l'employeur municipal (cet item est inférieur à la moyenne – mais sans significativité) : sans doute ces éboueurs souhaitent-ils trouver un poste qui leur corresponde plus, puisqu'on note en effet chez eux une divergence entre formation professionnelle et métier exercé également largement supérieure à la moyenne. Ces éboueurs mobilisent donc très peu de sources de valorisation « interne » et « externe » de leur travail. Les éboueurs de cette classe apparaissent comme « désajustés » par rapport au mode d'engagement de travail attendu dans le métier d'éboueur. Celui-ci est fondé sur l'art d'équilibrer, tout à la fois, une conduite de dépense physique, associé à un rapport viril au travail, et une conduite de préservation de soi, au sein de laquelle, les qualités de débrouillardise, d'ingéniosité et de synchronisation sont essentielles (Michel, 2011; Le Lay, 2015a; Bret, 2020). De ce fait, nous avons appelé les membres de cette classe des *éboueurs désajustés*.

La quatrième classe est à la fois celle qui regroupe le plus grand nombre d'éboueurs (45%) et qui se définit par un ensemble de caractéristiques moyennes tant en termes de valorisation de caractéristiques cognitives (créativité, ingéniosité, débrouillardise) et physiques (force, efforts physiques) qu'en matière de coopération transverse (police, gardien d'immeuble, école, entreprise de quartier). Les éboueurs de cette classe ne se distinguent pas par l'âge et peu par l'ancienneté (sans que cela soit une différence significative, ils relèvent toutefois des tranches d'ancienneté élevée). Pour ces éboueurs, les problèmes majeurs sont de deux ordres. D'abord, une pénibilité interactionnelle plus forte que la moyenne : en fait, tous les items – risques d'agression verbale, risques d'agression physique, agression verbale, agression physique – sont significativement plus élevés que la moyenne, ce qui dénote une pression psychique importante :

« Il y a d'autres endroits, il y a d'autres secteurs où ils ne font pas en première tranche (horaire) parce que c'est dangereux, on peut être agressés, à la prise de service du matin de bonne heure parce qu'il y a les jeunes qui sortent des boîtes de nuit, donc les agents ne sortent pas toute suite parce qu'il y a souvent des bagarres. Ils font d'autres secteurs où il n'y a pas de dangers. Ou dans d'autres secteurs, ils travaillent en binôme. Après il y a le droit de retrait. »

Ensuite, un défaut dans la qualité de l'intégration professionnelle (à la ville, à l'atelier et à l'équipe), la faiblesse de la contribution de la chaîne hiérarchique et des formateurs à cette intégration étant ici particulièrement soulignée. Comme la qualité du soutien social (collègues et responsables hiérarchiques) est également inférieure à la moyenne (mais sans significativité), on comprend que ces éboueurs déclarent une ambiance d'atelier significativement moins bonne que la moyenne :

« Aujourd'hui quand tu dis aux jeunes de faire grève, ils disent "non moi je ne fais pas grève, je m'en fous". C'est chacun pour soi. Ça m'a un peu déçu. ».

Ils disent ressentir la peur davantage que leurs collègues – les stratégies collectives de défense bloquant cet affect (Gernet et Le Lay, 2011) étant moins efficaces du fait de la dégradation de la coopération :

« Moi le truc que j'ai peur à la benne, c'est le truc toxique. Voilà, il n'y a que ça qui me fait peur. A part ça non. Après le reste, c'est aléatoire, les voitures qui te collent des fois trop à la benne, ou des fois les mecs qui sont vraiment bourrés dans leur voiture et ils ne savent pas ce qu'ils font. »

Toutefois, ils déclarent plus souvent que la moyenne avoir des activités préférées (42,1% contre 39,2% en moyenne) et disposer d'un matériel suffisant pour travailler. Finalement, ces éboueurs entretiennent le sentiment d'effectuer un travail plutôt utile :

« J'essaie au maximum d'enlever les feuilles, c'est surtout pour les riverains parce que je me dis le jour où moi je suis de repos et que je viens à Paris et que je glisse sur des feuilles, ben j'aime bien qu'il n'y ait plus de feuilles. »

Ces éboueurs mobilisent donc un panachage équilibré entre les sources de valorisation « interne » et « externe » les conduisant ainsi à se dépenser tout en se préservant. Pour nommer les travailleurs de cette classe, nous parlerons d'*éboueurs ajustés*.

Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » de la distribution dans quatre formes d'engagement au travail des éboueurs

La régression logistique multinomiale réalisée permet d'affiner encore ces résultats. Pour cela, nous avons retenu la classe des *éboueurs ajustés* comme classe de référence car elle représentait un mode d'engagement au travail attendu dans le métier d'éboueur (Michel, 2011; Le Lay, 2015a; Bret, 2020).

Insérer tableau 3

En premier lieu, on peut relever que les *éboueurs désajustés* sont ceux considérant le plus que leur travail demande des efforts physiques importants et du courage. A l'inverse, ils n'investissent guère des qualités comme la curiosité ou la créativité (niveaux significativement inférieurs aux trois autres classes), ce qui les éloigne des éboueurs décrits par Corteel (2007), Le Lay (2015b) ou Bret (2020), tout en venant renforcer les conclusions de ces auteurs : réussir à maintenir, sur la durée, l'engagement dans le métier nécessite de faire appel à d'autres dispositions que la seule dépense physique. Or, ces *éboueurs désajustés* se caractérisent justement par leur forte intention de quitter le métier. La classe des *éboueurs polyengagés* permet d'ailleurs de vérifier ce point puisque s'ils mettent particulièrement en avant, d'après les résultats de la régression logistique multinomiale (Tableau 3), les valeurs viriles (en premier lieu, la rapidité et la force), ces éboueurs déclarent faire preuve de plus d'ingéniosité et de débrouillardise que les autres classes d'éboueurs (Tableau 3). Les *éboueurs polyengagés* mêlent donc des dimensions relevant de l'intelligence pratique aux valeurs de virilité, ce qui confirme les observations de Le Lay (2008, 2010).

Enfin, les *éboueurs posés*, significativement plus âgés que les autres, se définissent par une approche plus « réfléchie » que « physique » du travail, et par un rapport précautionneux au travail et au corps, afin de le préserver (Bret, 2020). Ils se caractérisent par un rapport aux valeurs viriles moins marqué que toutes les autres classes. Cela ne les empêche pas de considérer leur

travail comme intense (davantage que les *éboueurs ajustés*) : l'avancée en âge et la mobilisation de l'intelligence pratique fondée sur la créativité et la débrouillardise pour effectuer le travail quotidien viennent souligner une moindre adhésion aux stratégies collectives défensives viriles (qui rend plus perceptibles et dicibles les difficultés vécues), au profit d'une masculinité créatrice (Molinier, 2000).

Nous avons synthétisé nos résultats au travers du schéma ci-dessous (figure 3) qui permet de visualiser de manière schématique notre typologie.

Insérer figure 3

Discussion

Contributions théoriques

L'objectif de notre recherche était de comprendre les formes que peut revêtir l'engagement, dans le travail en train de se faire, dans un métier peu valorisé comme celui d'éboueur. Partant d'une approche sociologique de l'engagement au travail, nous avons analysé la manière dont les éboueurs inventent ou réinventent un accord avec leur activité de travail pour faire du « vrai boulot » (Bidet, 2011). En suivant cette approche ainsi que celle proposée par Purcell (2014), nos analyses permettent de saisir le sens personnel que les éboueurs donnent à leur travail et de comprendre comment ce sens personnel leur permet d'organiser et de valoriser leur travail

différemment. Pour construire notre typologie des formes de l'engagement au travail des éboueurs adaptée à cette définition large de l'engagement au travail, nous avons intégré un ensemble de variables abordant plusieurs dimensions de l'engagement au travail (coopération, appropriation de l'autonomie, mobilisation du corps, technicité et formes d'adhésion aux normes professionnelles). Ceci nous a permis de montrer que, dans un métier donné, l'engagement au travail des éboueurs, loin d'être homogène, se distingue au contraire par une certaine hétérogénéité. Autrement dit, les mêmes activités peuvent renvoyer à des sources différentes de valorisations internes et externes du travail. Ce constat se retrouve aussi dans le monde professionnel des auditeurs dans lequel plusieurs formes d'engagement ont été observées renvoyant chacune à des ancrages identitaires différents (Herrbach et Mignonac, 2002). Toutefois, ces deux derniers auteurs se réfèrent à des approches de l'engagement au travail rattachées à la psychologie positive. Nos résultats s'en démarquent et contribuent à nourrir la littérature en gestion des ressources humaines et en comportement organisationnel sur l'engagement au travail en l'invitant à considérer ce dernier moins comme un état psychologique mesuré par une métrologie universelle que comme une appropriation subjective de la contrainte productive dans un métier donné. Notre recherche nourrit ainsi une critique émergente de l'engagement au travail en sciences de gestion (Guest, 2013 ; Jenkins et Delbridge, 2013; Keenoy, 2013; Purcell, 2013, 2014; Truss *et al.*, 2013a et 2013b) en montrant tout l'intérêt à prendre appui sur le courant pragmatique ou de la « pratique » (*practice turn*, Schatzki *et al.*, 2001), à l'instar de Bidet (2010, 2011, 2016), pour proposer un autre abord de l'engagement au travail. Cette approche théorique permet ainsi d'identifier les exigences professionnelles relatives au « vrai boulot », les manières dont le travailleur engage son corps mais aussi d'identifier les sources de valorisation intime et publique du « vrai boulot ». Pour Bidet (2010), la notion d'engagement au travail est à distinguer de celle de sens au travail. Cette dernière ramène à une

référence externe de l'activité de travail. Or, l'engagement au travail ne relève pas d'une évaluation globale, ni externe, comme celle qui qualifie un statut, un emploi ou un poste de travail, mais plutôt d'un « usage de soi par soi » (Schwartz, 1987, cité par Bidet [2010]) dans la construction de son rapport au travail.

Notre recherche s'appuie aussi sur les apports de la sociologie de la quantification selon laquelle toute quantification reste une construction de la réalité (Desrosières, 2008). Pour reprendre les termes de Desrosières (*ibid.*, p. 10), « quantifier, c'est convenir, puis mesurer ». Or, les trois principales échelles de mesure de l'engagement au travail (*Job Involvement*, Kanungo, 1982 ; *Utrecht Work Engagement Scale*, Schaufeli *et al.*, 2002 ; *Job Engagement Survey*, Rich *et al.*, 2010) privilégient une vision américaine axée sur une figure d'un travailleur soumis dont les intérêts se confondent avec ceux de son employeur et tendant à ignorer des dimensions collectives de l'engagement tels que l'ethos professionnel, les compétences requises et valorisées pour faire du « vrai boulot » ou le degré et le type de coopération. Nos analyses sur l'engagement au travail des éboueurs soulignent ainsi toute la difficulté à utiliser des instruments de mesure « originellement conçus, écrits et publiés en anglais qui sont, comme la langue anglaise, assez précis, orientés vers l'action et les faits à contexte faible et à messages explicites » (Chanlat, 2014, p. 8).

Par ailleurs, nos résultats rejoignent les constats de Volkoff (2006) sur la pénibilité du travail des éboueurs. De manière à première vue paradoxale¹⁶, la pénibilité *du* travail tend à organiser

¹⁶ A première vue seulement, car les recherches en psychodynamique du travail attirent l'attention sur le fait que des pratiques aberrantes (parce que dangereuses) d'un point de vue extérieur ne le sont pas du tout d'un point de vue indigène : les stratégies collectives de défense viriles, en donnant l'impression d'une maîtrise symbolique du danger

l'engagement *au* travail (Michel, 2011) et se traduit chez les éboueurs par le recours à différentes activités à risques et sollicitant fortement les corps, bien identifiées dans la récente étude de Salmon et al. (2022, collecte des ordures sur les deux trottoirs opposés d'une chaussée, en traversant alternativement la rue, manutention des ordures lors du compactage des déchets, etc.). Toutefois, même si les qualités physiques (force, endurance, etc.) sont présentées comme centrales pour le métier (résultats de tris à plat), il semble que le nettoyage ne soit pas qu'une affaire « musculaire », comme le montrent les quatre classes d'éboueurs, et comme le confirment les données relatives aux qualités relationnelles nécessaires (la majeure partie des éboueurs déclarent en effet que la diplomatie, le calme, la patience sont essentielles pour le métier). Allier puissance corporelle et force morale n'est pas simple, et conserver de telles qualités sur le long terme relève aussi d'un défi permanent.

Contributions managériales

Apprendre le métier d'éboueur nécessite l'incorporation de gestes techniques permettant de réaliser le travail dans les meilleures conditions de sécurité possibles. Mais cela implique aussi et surtout d'acquérir la capacité subjective à exercer un métier dévalorisé et dévalorisant dans les représentations communes : « à peu près toutes les circonstances où nous voulons du “propre” nous conduisent à rejeter avec le “sale” ceux qui nous en débarrassent » (Vialles, 1987, p. 5). Car les éboueurs, au quotidien, ont pour mission de maintenir la frontière entre ordre et désordre, entre pur et impur, une frontière symbolique essentielle et structurante, aux contours physiques mouvants. Or, c'est bien ce rapport entre matière et travailleur qui se trouve au fondement de la

via des prises de risque supplémentaires, permettent d'étayer le déni d'une partie de la réalité et donc de lutter contre la peur (Dejours, 1993, 1980).

dévalorisation sociale du métier, et rend son exercice d'autant plus difficile que le « sale boulot » que nous déléguons s'effectue aux yeux de tous. Comme le souligne Hughes, ces travailleurs exercent « un métier dont les membres [...] sont de manière récurrente pratiquement obligés d'apparaître dans un rôle dont ils pensent qu'ils devraient avoir un peu honte » (1996, 1951, p. 125), et dont ils ont effectivement parfois un peu honte (Bouville, 2009), comme nos résultats le montrent. Devant l'image médiatique relativement stéréotypée et dévalorisée du métier (Bilat et Le Lay, 2020), certains éboueurs ont émis le souhait de lancer des campagnes de communication ciblées sur les usagers et destinées à revaloriser leur travail, à l'image de ce que certaines villes allemandes ont développé ces dernières années. Il serait ainsi dans l'intérêt des organisations municipales de communiquer sur l'importance pour la société des missions d'intérêt général effectuées par les éboueurs (Bouville, 2009). Ces campagnes de communication viseraient, d'une part, à renforcer le sentiment de reconnaissance au travail des éboueurs, d'autre part, à faciliter le travail des éboueurs en encourageant les comportements civiques des usagers.

En outre, dans le cadre d'une prospective du métier d'éboueur permettant « d'anticiper des futurs possibles en termes de compétences, d'activités, de responsabilités d'un métier » (Boyer et Scouarnec, 2009, p. 118), il serait intéressant de renforcer l'acquisition d'habiletés relationnelles et de développer des stratégies de normalisation professionnelle (Guerrero *et al.*, 2020) dans la formation des éboueurs tout en développant les possibilités de reconversion professionnelle afin d'éviter une exposition prolongée des éboueurs aux différentes pénibilités auxquelles ils sont soumis. En outre, il serait pertinent de créer les conditions favorables à la constitution d'une culture de métier transversale aux secteurs public et privé : ceci permettrait de réfléchir collectivement aux attentes des différents acteurs (travailleurs, employeurs, pouvoirs publics, usagers), de stabiliser des règles de métier et les pratiques effectives, et d'affirmer une identité de

métier cohésive face aux pressions issues de l'espace public urbain. Ceci permettrait également de plaider collectivement pour une revalorisation salariale substantielle (notamment de manière à baisser la nécessité de certains travailleurs à occuper d'autres emplois) et une refonte des carrières dans un secteur « environnement » au sens large, dont les sociétés occidentales ont un urgent besoin.

Enfin, cette recherche soulève plusieurs enjeux liés à ce métier et aux formes nouvelles de pénibilité non encore reconnues par la loi, telles que les pénibilités interactionnelles, qui pourraient avoir leur place dans les négociations visant à assurer un droit à un départ anticipé à la retraite, comme dans d'autres professions difficiles. De même, cette recherche rejoint les résultats d'une étude pluridisciplinaire sur les effets, sur la pénibilité au travail des éboueurs, du passage au « monoripage »¹⁷ (Salmon *et al.*, 2022). Nous rejoignons les auteurs sur leur constat selon lequel, *via* le cahier des charges, « le donneur d'ordres a le pouvoir de prendre une part active à la préservation de la santé des équipiers de collecte. S'il décide d'y consacrer ses marges de manœuvre financières, sa position lui permet de lutter contre les effets néfastes de la concurrence et du moins-disant puisqu'il a la possibilité d'instaurer des exigences identiques pour tous les prestataires » (Salmon *et al.*, 2022, p. 47).

Limites et voies de recherche futures

Notre étude comporte un certain nombre de limites. D'abord, elle porte sur un métier particulier occupé par des salariés ayant le statut de fonctionnaire. Ce statut joue un rôle protecteur (ne

¹⁷ Ou , plus précisément, le passage d'équipes composées d'un chauffeur et de deux ripeurs (« biripage ») à des équipes composées d'un chauffeur et d'un seul ripeur (« monoripage »).

serait-ce que parce que les droits sociaux sont plus développés que pour des ripeurs en intérim, par exemple), mais pour autant, au sein de ce statut, nous observons des variations dans les formes de l'engagement au travail. La question statutaire ne semble donc pas être un déterminant à lui seul de la manière de s'engager dans le travail. Par ailleurs, elle a une visée principalement exploratoire. D'autres recherches pourraient être ainsi menées sur d'autres groupes professionnels (comme, par exemple, les trieurs industriels, Chay et Thoemmes, 2015 ; les aides à domicile, Guerrero *et al.*, 2020) afin d'identifier et de comparer d'autres formes d'engagement au travail dans les « sales boulots ». Par ailleurs, il serait tout à fait pertinent de resituer l'engagement au travail dans la trajectoire socioprofessionnelle des salariés afin de mieux saisir les dynamiques à l'œuvre dans la construction de leur engagement. De la même manière, il serait fructueux d'étudier les processus à l'œuvre dans les transitions entre les phases d'engagement et de désengagement des salariés et d'interroger leurs liens avec la justice organisationnelle perçue par les salariés. Enfin, il serait intéressant de questionner les relations entre le rapport au travail et les modes d'engagement au travail, dans la continuité des recherches de Ferreras (2007).

Références bibliographiques

- ANSES (2019). « Risques sanitaires pour les professionnels de la gestion des déchets en France », Rapport d'expertise collective, Maisons-Alfort : <https://www.anses.fr/fr/system/files/CONSO2016SA0137Ra.pdf>.
- ARAMBOUROU, Clément; PAOLETTI, Marion (2013). « La virilité mise à mâle », *Travail, genre et sociétés*, N° 29, p. 149-152.
- BARLES, Sabine (2005). *L'invention des déchets urbains. France : 1790-1970*, Seyssel : Champ Vallon.

- BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel (1999). *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris : Fayard.
- BEGUIN, Marine (2013). « Éboueur, balayeur : des objectifs urbains contraignants mais motivants ? », communication au séminaire du Labex « Les métiers de la ville », IFFSTAR-Université Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, Marne-la-Vallée, 7 novembre.
- BIDET, Alexandra (2010). « Qu'est-ce que le vrai boulot ? Le cas d'un groupe de techniciens », *Sociétés contemporaines*, N° 78, p. 115-135.
- BIDET, Alexandra (2011). *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris : Presses universitaires de France.
- BIDET, Alexandra (2016). « Actualiser nos images du travail », dans O. Favereau (coordination), *Penser le travail pour penser l'entreprise*, Paris : Presses des Mines, p. 95-106.
- BILAT, Loïse; LE LAY, Stéphane (2020). « Les éboueurs en discours. Enjeux sociaux et linguistiques d'une (in)visibilité médiatique », *Semen. Revue de sémiolinguistique des textes et discours*, N° 48, p. 21-40.
- BOURDOUXHE, Madeleine; GUERTIN, Serge; CLOUTIER, Esther (1992). *Étude des risques d'accident dans la collecte des ordures ménagères*, Rapport de l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, Québec, R-061.
- BOUVILLE, Gregor (2009). « L'absentéisme des éboueurs : une relation à l'âge modérée par l'implication », dans S. Bellini et J.-Y. Duyck (sous la direction de), *En âge de travailler. Recherches sur les âges au travail*, Paris : Vuibert, p. 97-110.
- BOYER, Luc; SCOUARNEC, Aline (2009). *La prospective des métiers*, Paris : EMS.
- BRET, Hugo (2020). « Se dépenser et se préserver. Éboueurs et balayeurs du secteur public », *Travail, genre et sociétés*, N° 43, p. 51-66.

- CARTIER, Marie; LE SAOUT, Rémy (2007). *Les attentes des agents de maîtrise du service nettoyage en matière de formation*, Rapport pour Nantes Métropole.
- CASTELAIN, Jean-Pierre (1989). *Manières de vivre, manières de boire. Alcool et sociabilité sur le port*, Paris : Imago.
- CHANLAT, Jean-François (2014). « Langue et pensée dans la recherche en gestion : constats, enjeux et atouts de la langue française », *Gérer et comprendre*, N° 115, p. 4-17.
- CHAY, Claire; THOEMMES, Jens (2015). « Le tri sélectif des déchets : entre difficultés et potentialités d'une nouvelle profession industrielle », *SociologieS* : <http://sociologies.revues.org/5026>.
- CLAVEL, Monique (1991). « La propreté au risque de l'exclusion. Gestion de la propreté urbaine et images de villes », *Annales de la recherche urbaine*, N° 53, p. 5-12.
- COLQUITT, Jason A. (2001). « On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure », *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, N° 3, p. 386-400.
- CONNELL, Raewyn W. (2013). « Fantômes de meurtre et vie pratique », *Travail, genre et sociétés*, N° 29, p. 175-180.
- CORTEEL, Delphine (2007). « La figure de l'éboueur : une figure claire-obscur », dans M. Koebel et E. Walter (sous la direction de), *Résister à la disqualification sociale. Espace et identités*, Paris : L'Harmattan, p. 73-88.
- CORTEEL, Delphine; LE LAY, Stéphane (sous la direction de) (2011). *Les travailleurs des déchets*, Toulouse : Érès.
- COTTEREAU, Alain (1983). « Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIX^e siècle », *Le Mouvement social*, N° 124, p. 71-112.
- COULANGEON, Philippe; PRUVOST, Geneviève; ROHARIK, Ionela (2012). « Les idéologies professionnelles », *Revue française de sociologie*, Vol. 53, N° 3, p. 493-527.

- CRESWELL, John W.; PLANO CLARK, Vicki L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, 2nd Ed., Thousand Oaks, CA: Sage.
- DEJOURS, Christophe (1993, 1980). *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Paris : Bayard.
- DEJOURS, Christophe (2009). *Travail vivant. 1. Sexualité et travail*, Paris : Payot & Rivages.
- DESROSIERES, Alain (2008). *Pour une sociologie historique de la quantification*, Paris : Les Presses de l'École des mines.
- FERRERAS, Isabelle (2007). *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*, Paris : Presses de Sciences Po.
- FORTH, Christopher E. (2011). « Masculinités et virilités dans le monde anglophone », dans J.-J. Courtine (sous la direction de), *Histoire de la virilité. 3. La virilité en crise ? XX^e-XXI^e siècle*, Paris : Seuil, p. 131-155.
- GERNET, Isabelle; LE LAY, Stéphane (2011). « S'accommoder des conduites viriles dans les collectifs de travail mixtes. Le cas des éboueurs », dans D. Corteel et S. Le Lay (sous la direction de), *Les travailleurs des déchets*, Toulouse : Érès, p. 257-278.
- GONZALEZ-LAFAYSSSE, Linda (2019). « Trieur industriel de déchets : un maillon de l'économie circulaire en quête de reconnaissance », *Ethnologie française*, N° 175, p. 581-596.
- GUERRERO, Sylvie; GARCIA-FALIÈRES, Alice.; BENTEIN, Kathleen.; HERRBACH, Olivier (2020). « Les stratégies de valorisation des emplois discrédités par la société ? Le cas des aides à domicile » *Revue française de gestion*, N° 290, p. 71-84.
- GUEST, David E. (2013). « Employee Engagement: Fashionable Fad or Long-Term Fixture? », in C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz and E. Soane (eds.), *Employee engagement in theory and practice*, London: Routledge, p. 221-236.

- HERRBACH, Olivier ; MIGNONAC, Karim (2002). « Une étude qualitative des cibles et formes d'engagement et de leurs liens avec la performance individuelle », *Psychologie du Travail et des Organisations*, N° 8, p. 39-67.
- HUGHES, Everett C. (1996, 1951). « Le travail et le soi », dans E. C. Hughes, *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris : École des hautes études en sciences sociales, p. 75-85.
- JEANJEAN, Agnès (1998). *Basses œuvres. Ethnologie d'un réseau technique urbain : les égouts de Montpellier*, thèse de doctorat en ethnologie, Paris : Université Paris V.
- JEANJEAN, Agnès (2015). « Le management du résidu. Les déchets vingt ans après », *Ethnologie française*, N° 45, p. 477-485.
- JENKINS, Sarah; DELBRIDGE, Rick (2013). « Context Matters: Examining “Soft” and “Hard” Approaches to Employee Engagement in Two Workplaces », *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, N° 14, p. 2670-2691.
- JOLE, Michèle (2000). « Le balayeur en son métier : l'exemple parisien », *Les annales de la recherche urbaine*, N° 88, p. 90-94.
- KAHN, William A. (1990). « Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work », *Academy of Management Journal*, Vol. 33, N° 4 p. 692-724.
- KANUNGO, Rabindra N. (1982). « Measurement of job and work involvement », *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, N° 3, p. 341-349.
- KARASEK, Robert; THEORELL, Tores (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of work life*, New York: Basic Books.
- KEENOY, Tom (2013). « Engagement: A Murmuration of Objects », in C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz and E. Soane (eds.), *Employee engagement in theory and practice*, London: Routledge, p. 197-221.

KING, Nigel (2004). « Using templates in the thematic analysis of texts », in C. Cassell and G. Symon (eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research*, London: Sage Publications Limited, p. 256-270.

LAVOIE, Jacques; BOURDOUXHE, Madeleine; GUERTIN, Serge (2004), « Études des agents biologiques et des contraintes ergonomiques lors de l'utilisation de camions avec bras assisté pour la collecte des ordures ménagères », *Pistes*, Vol. 6, N° 1 : <http://www.pistes.uqam.ca/v6n1/articles/v6n1a8.htm>.

LE LAY, Stéphane (2008). « Le bricolage comme art de (bien) vivre (le travail) ? L'exemple des éboueurs », communication au colloque « Génie(s) de la bricole », Lyon, INSA, 27-28 novembre.

LE LAY, Stéphane (2010). « Métis et rire. Que nous apprennent les “petits” éboueurs ? », *Variations. Revue internationale de théorie critique*, N° 13-14, p. 114-135.

LE LAY, Stéphane (2013). « Des pratiques ouvrières ludiques aux dispositifs managériaux ludistes : vers une instrumentalisation du jeu dans le travail », *Nouvelle revue du travail*, N° 2 : <http://nrt.revues.org/702>.

LE LAY, Stéphane (2014). « Enseignements empiriques et éthiques d'une biffe sociologique parmi les éboueurs parisiens », *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 205, p. 120-131.

LE LAY, Stéphane (2015a). « Le corps des éboueurs au travail : de quel(s) extrême(s) parle-t-on ? », *Champ psy*, N° 66, p. 151-170.

LE LAY, Stéphane (2015b). « La place de la curiosité dans les pratiques de biffe des éboueurs », dans C. Cirelli et B. Florin (sous la direction de), *Vivre des déchets. Éclairages internationaux*, Tours : Presses Universitaires François Rabelais, p. 85-97.

LE TALEC, Jean-Yves (2016). « Des Men's Studies aux Masculinity Studies : du patriarcat à la pluralité des masculinités », *SociologieS* : <http://sociologies.revues.org/5234>.

LHUILIER, Dominique; COCHIN, Yann (1999). *Des déchets et des hommes*, Paris : Desclée de Brouwer.

MICHEL, Frédéric (2011). « Quand tout un univers prend sens dans son rapport à la pénibilité de la tâche. Étude d'une entreprise privée d'éboueurs en Belgique », dans D. Corteel et S. Le Lay (sous la direction de), *Les travailleurs des déchets*, Toulouse : Érès, p. 169-190.

MILLS, Charles W. (1970, 1966), *Les cols blancs. Essai sur les classes moyennes américaines*, Paris : Seuil.

MOLINIER, Pascale (2000). « Virilité défensive, masculinité créatrice », *Travail, genre et sociétés*, N° 3, p. 25-44.

MOLINIER, Pascale; WELZER-LANG, Daniel (2000). « Féminité, masculinité, virilité », dans H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, et D. Senotier (coordination), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : Presses universitaires de France, p. 71-76.

MORLET, Thierry (2011). « La pénibilité au travail des ripeurs dans le secteur privé : éléments organisationnels et managériaux », dans D. Corteel et S. Le Lay (sous la direction de), *Les travailleurs des déchets*, Toulouse : Érès, p. 153-167.

NOUGAROL, Renaud (2009). *L'éboueur et la gestion du temps, entre risque(s) et organisations informelles du travail. Approche régulationniste du métier d'éboueur*, mémoire de master 1, Toulouse : Université Toulouse II.

PERROT, Serge (2005). « L'engagement au travail : une analyse psychométrique de l'échelle de Kanungo », *Revue de gestion des ressources humaines*, N° 62, p.31-44.

POULSEN, Otto M.; BREUM, Niels O.; EBBEHØJ, Niels; HANSEN, Åse Marie; IVENS, Ulla I.; VAN LELIEVELD, Duco; MALMROS, Per; MATTHIASSEN, Leo; NIELSEN, Birgitte H.; MØLLER NIELSEN, Eva; SCHIBYE, Bente; SKOV, Torsten; STENBAEK, Eva I.; WILKINS, C. Ken (1995). « Collection of

domestic waste. Review of occupational health problems and their possible causes », *Science of the total environment*, N° 170, p. 1-19.

POUSSIN, Nadine (2010). « Répliquer collectivement à la tâche pour “faire du bon boulot” d’un “boulot sale” », *Travailler*, N° 24, p. 93-110.

PROST, Barbara (2006). « Le nettoyage de Paris des années 1940 aux années 1970 entre mission de service public et petits services : regards des éboueurs et des usagers sur le service rendu », *Le mouvement social*, N° 216, p. 11-34.

PROST, Barbara (2014). *La propreté des espaces publics dans la seconde moitié du XX^e siècle. Définitions, enjeux et mise en œuvre. Le cas parisien*, thèse de doctorat d’histoire, Paris : Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

PURCELL, John (2013). « Employee Voice and Engagement », in C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz and E. Soane (eds.), *Employee engagement in theory and practice*, London: Routledge, p. 236-251.

PURCELL, John (2014). « Disengaging from engagement », *Human Resource Management Journal*, Vol. 24, N° 3, p. 241-254.

RASERA, Frédéric; RENAHY, Nicolas (2013). « Virilités : au-delà du populaire », *Travail, genre et sociétés*, N° 29, p. 169-173.

RICH, Bruce Louis; LEPINE, Jeffrey A.; CRAWFORD, Eean R. (2010), « Job engagement: Antecedents and Effects on Job Performance », *Academy of Management Journal*, Vol. 53, N° 3, p. 617-635.

SALMON, Isabelle., JUBAN, Jean-Yves, ABORD DE CHATILLON, Emmanuel (2022), « Plutôt un ou deux ripeurs derrière le camion-poubelle ? Quand la réalité du travailleur brise le rêve du gestionnaire », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, Vol. 148, p. 37-48.

SCHATZKI, Theodor R.; CETINA, Karin Knorr; VON SAVIGNY, Eike (2001). *The practice turn in contemporary theory*, London: Routledge.

SCHWARTZ, Yves (1987). « Travail et usage de soi », dans M. Bertrand, A. Casanova, Y. Clot, B. Doray, F. Hurstel, Y. Schwartz, L. Sève et J.-P. Terrail (sous la direction de), *Je : sur l'individualité. Approches pratiques/Ouvertures marxistes*, Paris : Messidor/Éditions Sociales, p. 181-207.

SCHAUFELI, Wilmar B.; SALANOVA, Marisa; GONZALEZ-ROMA, Vicente; BAKKER, Arnold B. (2002). « The Measurement of Engagement and Burnout: A Two-Sample Confirmatory Factor Analytic Approach », *Journal of Happiness Studies*, N° 3, p. 71-92.

SIEGRIST, Johannes (1996). « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, N° 1, p. 27-41.

TRUSS, Catherine; ALFES, Kerstin; DELBRIDGE, Rick; SHANTZ, Amanda; Soane, Emma (2013a). « Introduction », in C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz and E. Soane (eds.), *Employee engagement in theory and practice*, London: Routledge, p. 1-13.

TRUSS, Catherine; SHANTZ, Amanda; SOANE, Emma; ALFES, Kerstin; DELBRIDGE, Rick (2013b). « Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory », *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, N° 14, p. 2657-2669.

UGHETTO, Pascal (2018). *Les nouvelles sociologies du travail. Introduction à la sociologie de l'activité*, Louvain-la-Neuve : De Boeck.

USUNIER, Jean-Claude (2010). « Langue et équivalence conceptuelle en management interculturel », *Le Libellio d'AEGIS*, Vol. 6, N° 2, p. 3-25.

VIALLES, Noëlle (1987). *Le sang et la chair. Les abattoirs des pays de l'Adour*, Paris : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

VOLKOFF, Serge (2006). « 'Montrer' la pénibilité : le parcours professionnel des éboueurs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 163, p. 62-71.

Figures

Figure 1. Rapport variance inter-classes/variance totale en fonction du nombre de classes

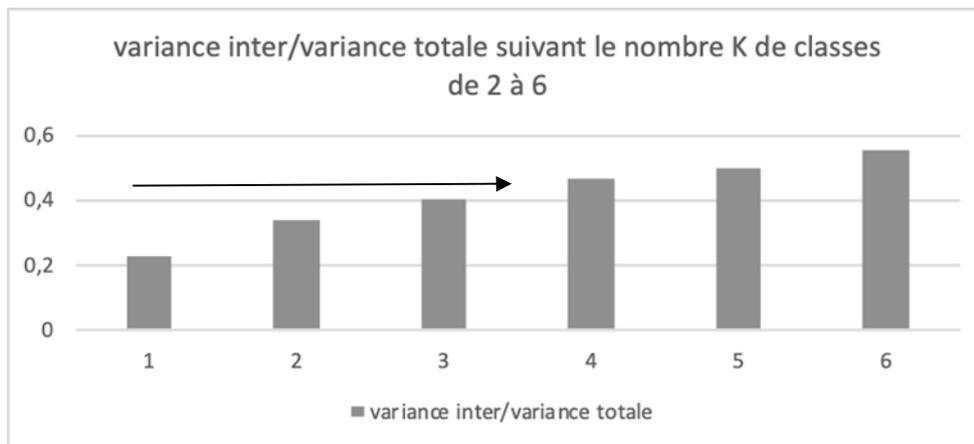
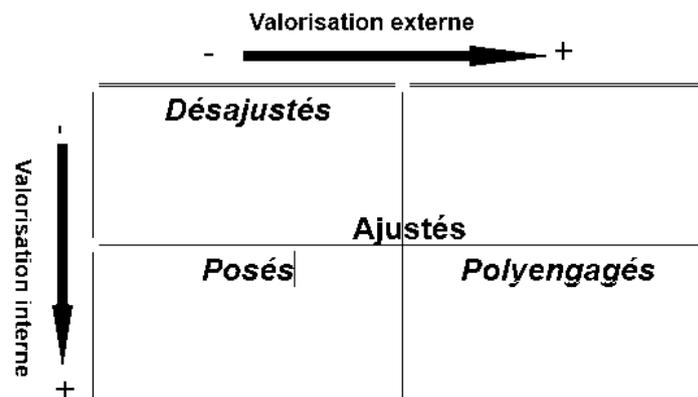


Figure 3. Représentation schématique de la typologie des formes d'engagement au travail

Types d'engagement dans le travail des éboueurs



Valorisation interne en termes de : d'appropriation de l'autonomie au travail, de mobilisation du corps, de technicité et des formes d'adhésion aux normes professionnelles

Valorisation externe dans les relations qu'ils entretiennent avec divers acteurs privés ou publics et leurs collègues, image du métier

Tableaux

Tableau 1. Présentation des 28 variables actives de l'ACM

V19Créatif	Je dois être créatif
V20Variété	J'ai des activités variées
V21Décision	Je dois souvent prendre des décisions moi-même
V22Liberté	Dans mon travail, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail
V24Délais	J'ai la possibilité de faire varier les délais fixés
V25Interrompre	J'ai la possibilité d'interrompre mon travail quand je le souhaite
V27Biffe	J'ai la possibilité de pratiquer la biffe (ramasser des objets lors de la collecte pour son propre usage ou les revendre)
V29Chosesnouvel	Je dois apprendre des choses nouvelles
V30Dvppercompét	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles
V31Erreuremploy	Une erreur dans mon travail peut entraîner des conséquences graves pour moi ou l'employeur
V35Courrir	Je dois courir
V36 Travintens	Je dois travailler intensément
V61Ecole	Pour diminuer la saleté dans les rues, les services de nettoyage devraient travailler avec les écoles
V62Police	Pour diminuer la saleté dans les rues, les services de nettoyage devraient travailler avec Les services de police municipale
V65Entrquartier	Pour diminuer la saleté dans les rues, les services de nettoyage devraient travailler avec Les entreprises de quartier
V67Gardienim	Pour diminuer la saleté dans les rues, les services de nettoyage devraient travailler avec Les gardiens d'immeuble
V69Rapidité	Pour pratiquer ce métier, la rapidité est une qualité nécessaire
V70Force	Pour pratiquer ce métier, la force est une qualité nécessaire
V73Curiosité	Pour pratiquer ce métier, la curiosité est une qualité nécessaire
V74Ingéniosité	Pour pratiquer ce métier, l'ingéniosité est une qualité nécessaire
V75Diplomatie	Pour pratiquer ce métier, la diplomatie est une qualité nécessaire
V80Coordination	Pour pratiquer ce métier, la synchronisation/coordination est une qualité nécessaire
V82Débrouillardise	Pour pratiquer ce métier, la débrouillardise est une qualité nécessaire
V87Respon	J'ai beaucoup de responsabilités dans mon travail
V88Effortphy	Mon travail exige des efforts physiques
V124Utile	J'ai le sentiment de faire un travail utile aux autres
V189Présent	Au cours de ces douze derniers mois, il m'est arrivé d'aller au travail malgré mon état de santé ?
V193 Règles de sécurité	Il m'arrive d'aménager les règles de sécurité afin de réaliser ou de faciliter mon travail

Tableau 2a. Caractéristiques des 4 classes : modalités sur et sous représentées dans chaque classe

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Total
	n1 = 61	n2 = 83	n3 = 54	n4 = 165	n = 363
	17%	23%	15%	45%	100%
	% modalité dans C1	% modalité dans C2	% modalité dans C3	% modalité dans C4	% modalité dans échantillon
Compétences requises	% colonne	% colonne	% colonne	% colonne	% ligne
V82Débrouillard2	3,3	3,6		19,4	11,6
V82Débrouillard3	9,8	74,7		66,1	57
V82Débrouillard4	82			14,5	27,3
V74Ingéniosité1	0	2,4	59,3	1,8	10,2
V74Ingéniosité2	16,4	18,1		47,9	32
V74Ingéniosité3	26,2	67,5	14,8		43,5
V74Ingéniosité4	55,7		3,7	1,8	12,4
V70Force3	16,4			75,2	59,5
V70Force4	70,5	8,4		7,3	20,4
V75Diplomatie3	13,1		40,7	72,7	55,1
V75Diplomatie4	80,3			13,3	27,8
V80Synchro3	4,9	72,3	37	71,5	55,4
V80Synchro4	90,2	24,1		23	37,2
V73Curiosité1				1,8	15,7
V73Curiosité2	21,3	28,9		56,4	39,7
V73Curiosité3	19,7	49,4		38,8	33,1
V73Curiosité4	49,2	3,6		2,4	10,7
V69Rapidité2	6,6			26,7	20,9
V69Rapidité3	26,2	69,9		63,6	56,5
V69Rapidité4	57,4	7,2		6,1	16,8
Compétences développées dans le travail	% modalité dans C1	% modalité dans C2	% modalité dans C3	% modalité dans C4	% modalité dans échantillon
V20variété2		2,4	29,6		10,5
V20variété3	45,3	33,7		77,6	57,9
V20variété4		57,8	7,4	10,3	24,5
V29Chosesnouvel1			70,4	3	19,6
V29Chosesnouvel2	14,8	8,4		40,6	26,4
V29Chosesnouvel3	24,6		1,9	53,9	36,6
V29Chosesnouvel4	34,4	36,1	3,7	1,8	15,4
V30Dvppercompét1			66,7	3	18,2

V30Dvppercompét2		7,2		33,3	22,3
V30Dvppercompét3	23		16,7	60	41,6
V30Dvppercompét4	34,4	38,6	1,9	3,6	16,5
V19créatif1			63	14,5	24,5
V19créatif2	11,5	15,7		35,2	24,5
V19créatif3			13	44,8	37,2
V19créatif4	26,2	22,9	3,7	4,2	12,1
Engagement physique	% modalité dans C1	% modalité dans C2	% modalité dans C3	% modalité dans C4	% modalité dans échantillon
V36Travintens1			31,5	9,1	17,6
V36Travintens2	26,5		24,1	52,1	39,1
V36Travintens3		44,6			34,4
V36Travintens4	16,4			1,8	6,9
V35Courrir1	50,8	60,2		19,4	38,6
V35Courrir2	26,2	34,9	29,6	69,7	48,5
V88Effortphys2			46,3	73,9	65,6
V88Effortphys4	37,7		31,5	5,5	16
Ethos professionnel	% modalité dans C1	% modalité dans C2	% modalité dans C3	% modalité dans C4	% modalité dans échantillon
V64Travailutil1			27,8	6,1	10,5
V64Travailutil3	18		27,8	67,9	49,6
V64Travailutil4	67,2			14,5	30
V31Erreuremploy1			40,7	6,1	13,8
V31Erreuremploy2	13,1	16,9		38,8	26,2
V31Erreuremploy3	21,3		16,7	49,7	37,5
V31Erreuremploy4	50,8			5,5	21,5
V87Respon1		20,5	61,1		38
V87Respon2		62,7	27,8		47,1
V87Respon4	24,6			1,8	6,6
V193Règles de sécurité1		32,5		17,6	22,9
Autonomie	% modalité dans C1	% modalité dans C2	% modalité dans C3	% modalité dans C4	% modalité dans échantillon
V25Interrompre1	60,7	62,7	55,6	20,6	42,1
V25Interrompre2		19,3	13	47,9	31,7

V25Interrompre3		4,8		28,5	19,8
V27Biffe1		55,4	55,6	26,1	40,8
V27Biffe2		15,7	9,3	39,4	26,2
V27Biffe4	16,4			28,5	8
V22Liberté1	29,5	27,7		9,1	18,5
V22Liberté2	21,3	22,9		60	40,8
V22Liberté4	21,3			1,8	8,5
Coopération avec acteurs publics et privés	% modalité dans C1	% modalité dans C2	% modalité dans C3	% modalité dans C4	% modalité dans échantillon
V62Police1			22,2	3,6	9,1
V62Police2	0		35,2	30,3	22,3
V62Police3	8,2		18,5	59,4	41,9
V62Police4	83,6			5,5	25,6
V61Ecole1			29,6	3,6	10,5
V61Ecole2	1,6			24,8	18,2
V61Ecole3	13,1		31,5	63,6	46
V61Ecole4	78,7			7,9	24,8
V65Entrquartier1			22,2	1,8	7,4
V65Entrquartier2	4,9			28,5	19,6
V65Entrquartier3	8,2		31,5	61,2	46,8
V65Entrquartier4	75,4			7,9	25,1
V67Gardienim1			18,5	1,8	5,2
V67Gardienim3	3,3		20,4	69,7	47,4
V67Gardienim4	78,7			15,2	35,5

En gras : modalité sur-représentée dans la classe, par rapport à l'ensemble de l'échantillon

Tableau 2b. Caractéristiques des 4 classes : caractérisation des modalités sur et sous représentées dans chaque classe

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
Compétences requises				
Débrouillardise	++	+		+
Ingéniosité	++	+	--	-
Force	++			+
Diplomatie	++		-	+
Synchronisation	++	+	-	+
Curiosité	++	+		-
Rapidité	++	+		+
Compétences développées dans le travail				
Variété	-	++	-	+
Choses nouvelles	++	+	--	+
Développer compétences	++	++	--	+

Créatif	++	++	--	+
Engagement physique				
Travail intense	++	+	--	-
Courir	--	--	-	-
Efforts physiques	++		++	++
Ethos professionnel				
Travail utile	++		--	+
Erreur employeur	++	+	--	+
Responsabilités	++	-	--	--
Règles de sécurité		--		+
Autonomie				
Interrompre	--	--	--	-
Biffe		--	--	++
Liberté	++	--		-
Coopération avec acteurs publics et privés				
Police	++		--	+
Ecole	++		--	+
Entreprises de quartier	++		--	+
Gardien d'immeuble	++		--	+

L'intensité et le signe de la contribution de la modalité pour chacune des classes sont signifiés par des signes s'étalant sur un continuum de ++ à --.

Tableau 3 : Modèle de régression g.logit en régression logistique multinomiale

effets (b) pvalue (p)	Classe 1		Classe 2		Classe 3	
	n = 61		n = 83		n = 54	
	b	p	b	p	b	p
libellé variable						
Engagement physique						
Courir	0,3488	0,4973	-1,5849	0,0001	0,0721	0,8947
Travail intense	-1,7449	0,0049	0,6657	0,0204	-0,7171	0,1492
Effort physique	0,7543	0,0381	-0,126	0,5866	0,0673	0,8378
Compétences requises						
Rapidité	1,1068	0,0256	0,3069	0,4108	-0,4657	0,4053
Force	1,9214	0,0056	-0,7262	0,0565	0,00426	0,9943
Endurance	-0,4194	0,5505	0,6475	0,1541	0,7075	0,2633
Courage	-0,4841	0,5425	-0,2512	0,5185	1,0219	0,034
Curiosité	0,5382	0,2234	-0,3959	0,1822	-1,7404	0,0023
Ingéniosité	1,2544	0,0231	0,795	0,0385	-1,1936	0,0171
Débrouillardise	2,0607	0,0008	0,799	0,0515	-0,1398	0,7739

Compétences développées						
Créativité	-0,0403	0,9122	0,5452	<u>0,0201</u>	-1,3317	<u>0,003</u>
Ethos professionnel						
règles de sécurité	0,1944	0,5309	-0,4523	<u>0,033</u>	0,00524	0,9877
Autonomie						
biffe	0,2923	0,4534	-0,2751	0,2355	-0,0653	0,8646
caractéristiques sociodémographiques						
<i>santé au travail</i>	<i>-0,0809</i>	<i>0,4282</i>	<i>0,0232</i>	<i>0,7368</i>	<i>0,3116</i>	<i><u>0,0076</u></i>
<i>16^{ème} arrondissement</i>	<i>-0,399</i>	<i>0,4835</i>	<i>0,0111</i>	<i>0,9749</i>	<i>-0,5164</i>	<i>0,3544</i>
<i>14^{ème} arrondissement</i>	<i>-0,428</i>	<i>0,4311</i>	<i>-0,037</i>	<i>0,9121</i>	<i>-0,425</i>	<i>0,4699</i>
<i>20^{ème} arrondissement</i>	<i>0,5875</i>	<i>0,2816</i>	<i>-0,6271</i>	<i>0,097</i>	<i>0,3167</i>	<i>0,5837</i>
<i><= 30 ans</i>	<i>0,8032</i>	<i>0,2596</i>	<i>-0,237</i>	<i>0,5629</i>	<i>-0,1425</i>	<i>0,8308</i>
<i>31_40 ans</i>	<i>-0,061</i>	<i>0,8976</i>	<i>-1,0347</i>	<i><u>0,0042</u></i>	<i>0,7092</i>	<i>0,238</i>
<i>41-50 ans</i>	<i>0,2236</i>	<i>0,667</i>	<i>0,2227</i>	<i>0,4785</i>	<i>1,2014</i>	<i>0,0627</i>
Variables supplémentaires non systématiques						
soutiens du supérieur	0,1824	0,1617	0,0536	0,5939	0,1083	0,4253
agressions verbales	2,0396	<u>0,0049</u>	-0,294	0,3704	0,2295	0,7244
Matériel	-0,4409	<u>0,0045</u>	0,0128	0,9109	0,0478	0,7657
Intégration	0,2647	0,1061	0,2527	<u>0,031</u>	0,0655	0,6769
sur investissement	0,3383	<u>0,0211</u>	0,00689	0,9472	-0,22	0,1767
Justice interactive	0,2436	0,1021	-0,066	0,5401	-0,271	0,0539

Modalité de référence : classe 4