

Quelle professionnalisation dans le réemploi des déchets ?

Les enseignements paradoxaux d'une ressourcerie en autogestion*

*Sylvain Celle***

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

La ressourcerie (ou recyclerie) est un modèle organisationnel issu de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui s'est développé depuis quelques décennies dans le secteur du réemploi des déchets¹. Le Réseau national des ressourceries & recycleries

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

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

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

(encadré 1), créé en 2000, compte en 2023 près de 210 structures adhérentes (principalement des associations) sur l'ensemble du territoire français, qui œuvrent, au même titre que d'autres acteurs associatifs comme Emmaüs, Envie, etc., au réemploi des déchets. Les ressourceries sont présentées par leur Réseau comme « une solution écologique » qui permet de donner une « seconde vie » aux objets, luttant ainsi contre « l'accumulation de déchets ». L'activité des ressourceries s'articule autour des « 3R (réduire, réemployer/réutiliser, recycler) ». Actrice de l'ESS, la ressourcerie est dite « équitable », car elle est sans but lucratif (statut associatif) et « crée des emplois et investit ses revenus pour développer des services souvent reconnus d'intérêt général ». Enfin, c'est un « véritable vecteur d'éco-citoyenneté » pour la réduction des déchets².

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

ENCADRÉ 1

Ressourcerie et recyclerie : histoire de deux termes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ENCADRÉ 2

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

Notre article s’inscrit dans une démarche institutionnaliste ouverte aux méthodes qualitatives se traduisant par des allers-retours entre empirie et théorie (LABROUSSE *et al.*, 2017). Nous avons privilégié une étude de cas approfondie sur l’histoire d’une ressourcerie qui existe depuis les années 1960. S’inscrivant dans le cadre d’un travail de thèse en économie sur l’histoire de l’économie sociale et solidaire en Picardie et en France depuis le XIX^e siècle (CELLE, 2020), et financé par un dispositif Cifre au sein de l’Institut Godin, cette enquête de terrain, commencée en 2016, s’appuie sur l’analyse d’archives portant sur cette organisation et son environnement institutionnel. Nous mobilisons principalement les archives personnelles (rapports d’activité, lettres, documents administratifs, etc.) d’un ancien fondateur et salarié de l’Association des jeunes pour l’entraide et le développement (AJED) et des Ateliers de la Bergerette (archives privées F), celles d’un ancien président des Ateliers de la Bergerette (archives privées P) et celles d’un ancien consultant proche de la Bergerette qui a contribué à la conceptualisation et à la diffusion du modèle de recyclerie (archives privées C). Nous avons également mené des entretiens semi-directifs avec dix acteurs clés dans l’histoire des Ateliers de la Bergerette¹ :

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

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

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

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

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

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

Les origines des Ateliers de la Bergerette remontent à la création en 1967 d'un Comité des jeunes contre la faim de Beauvais, un mouvement proche des jeunesses catholiques très engagées dans ce combat (ROUSSEAU, 2012). Le but de ce comité était « d'informer le public des problèmes de la faim et du sous-développement, et de collecter des fonds permettant le financement d'actions concrètes de développement dans les pays du Tiers-Monde³ ». Pour financer ses actions, il se rapproche d'une communauté itinérante de chiffonniers d'Emmaüs de passage à Beauvais. C'est un premier moment d'apprentissage des pratiques de réemploi des déchets à partir du modèle d'Emmaüs qui a commencé à se diffuser dans différents territoires à partir des années 1950 (BRODIEZ-DOLINO, 2009).

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

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

plus solidaire⁴ ». L'association continue l'activité de ramassage (ferraille, papiers, mobiliers, etc.) chez les particuliers et lors de « camps-chantiers » qui mobilisent des jeunes bénévoles pendant plusieurs jours pour des ramassages pendant les vacances. À ce titre, une équipe de bénévoles, à laquelle s'ajoute à partir de 1970 un premier permanent, s'occupe de récupérer les déchets, de les trier et de les valoriser, c'est-à-dire de les recycler comme matières premières, de les réparer ou encore de les vendre sous le statut d'objets d'occasion. L'activité de réemploi des déchets est encore exercée principalement par des bénévoles à la limite de la légalité (notamment en ce qui concerne la sécurité au travail ou la protection de l'environnement), et si l'on observe dès cette période une volonté de l'organiser et de la structurer, c'est surtout par souci d'efficacité, mais avec une finalité qui reste humanitaire.

Au cours des années 1970, les déchets jusqu'alors considérés comme des résidus de la société, donc sans valeur et abandonnés pour cela aux groupes marginaux (BARLES, 2005), sont progressivement regardés, sous l'impulsion de mouvements écologiques naissants et de politiques publiques (économiques et environnementales), comme des « ressources » de plus en plus valorisées (BERTOLINI, 1978). Les associations comme l'AJED sont parmi les premières à se lancer dans le secteur émergent du réemploi, de plus en plus rentable, même s'il reste encore peu institutionnalisé. L'AJED tire d'importantes ressources financières de son activité de réemploi, permettant de financer des projets de solidarité avec le « Tiers-Monde », animés par des bénévoles (comme la construction de ponts ou de puits au Tchad, Pérou, Haute-Volta, etc.). L'association élargit son activité au « Quart-Monde⁵ » à travers des « prêts-dépannages » (aides financières, dons de matériels, etc. aux familles pauvres de l'Oise) et apporte un soutien financier et matériel à de nombreuses associations locales⁶. Pour donner un ordre d'idées, en 1971, l'association ramasse en moyenne une tonne de déchets par jour qui, une fois revendus (recyclage, réemploi, etc.) lui permettent d'enregistrer une recette sur l'année de près de 12 millions de francs (environ 135 000 euros aujourd'hui⁷). Elle redistribue près de 10 millions de francs (environ 113 000 euros) pour des projets avec le Tiers-Monde, envoie près de 400 kilogrammes de médicaments à travers le monde et mène des centaines de « dépannages » locaux représentant une vingtaine de tonnes de matériaux, bois et charbon⁸.

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

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

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

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

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

L'AJED fonctionne selon les principes démocratiques classiques des associations : les bénévoles adhérents se réunissent en assemblée générale, élisent une vingtaine d'administrateurs au conseil d'administration et se réunissent aussi dans des commissions correspondant aux différents axes de l'association⁹. Un premier permanent salarié arrive en 1970 ; ils seront jusqu'à six permanents salariés au milieu des années 1970, on compte aussi plusieurs objecteurs de conscience. Comme dans de nombreuses associations environnementales de l'époque, la salarisation peut être considérée à la fois comme la conséquence du développement associatif et comme « un moyen supplémentaire mis au service des buts de l'association », afin de faire face à la fois à l'épuisement des bénévoles devant l'ampleur de la tâche et à leur nombre toujours plus restreint, et de « profiter » de la mise à disposition d'objecteurs de conscience (DUSSUET, FLAHAUT, 2010, p. 41). La salarisation à l'AJED n'est cependant pas sans créer des conflits internes entre les différents groupes de l'association (bénévoles, administrateurs, etc.)¹⁰ ; de plus, elle apparaît comme l'une des raisons pour lesquelles l'association a fait le choix une décennie plus tard, dans les années 1980, d'un fonctionnement autogestionnaire par les salariés. La salarisation ne se confond pas en revanche ici avec une logique de professionnalisation (DUSSUET, FLAHAUT, 2010) dans la mesure où le travail bénévole reste structurant et où les premiers permanents salariés ou les objecteurs ne revendiquent pas de compétences particulières et sont avant tout des figures militantes.

Afin de développer son activité, l'AJED achète et rénove un corps de ferme au milieu des années 1970, rue de la Bergerette à Beauvais. Cette ferme devient le terreau d'une vie communautaire qui consacre la rupture avec le registre catholique et humanitaire ancré dans le combat tiers-mondiste dans lequel s'inscrivait l'association à ses débuts. Désormais, celle-ci se tourne vers un registre plus laïque, alternatif et écologique¹¹. Ce tournant idéologique entérine la scission de 1969 au sein du collectif initial (Comité des jeunes contre la faim de Beauvais) et poursuit le processus de distanciation vis-à-vis du modèle de réemploi porté par Emmaüs. La trajectoire de l'AJED dans les années 1970 s'inscrit dès lors dans un mouvement communautaire et alternatif qui, principalement porté par une petite bourgeoisie en déclin, contribue à promouvoir de nouveaux modes de production et de vie autour de valeurs alternatives (autonomie, autogestion, pacifisme, etc.) et d'activités écologiques (agriculture biologique, énergies douces, recyclage, etc.) (LACROIX, 1981 ; OUTREQUIN *et al.*, 1986 ; ALLAN MICHAUD, 1989).

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

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

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

À cette époque, les entreprises alternatives se développent, notamment dans le secteur émergent de la récupération (accompagnée le plus souvent d'activités de réparation et revente) et du recyclage des déchets. Ce nouveau secteur est de plus en plus soutenu par les pouvoirs publics qui mettent en place au cours des années 1970 les premières législations et politiques environnementales en faveur de la valorisation des déchets (réemploi, recyclage, etc.) même si l'élimination (décharge, incinération) reste prédominante¹². Deux éléments de contexte contribuent à expliquer des logiques – qui restent cependant timides – de salarisation et de professionnalisation à l'œuvre dans les premières associations se consacrant au réemploi, et qu'on observe aussi à l'AJED. Premièrement, le fait que des associations à vocation humanitaire animées par des bénévoles deviennent des entreprises alternatives, conservant le plus souvent un statut associatif tout en assumant une finalité plus économique et en étant cette fois tournées vers les enjeux écologiques (et non plus humanitaires et sociaux). Deuxièmement, le fait que ces entreprises alternatives trouvent une voie d'institutionnalisation au sein des politiques environnementales sur le déchet, déjà imbriquées aux politiques économiques¹³. Ces politiques publiques ont participé à promouvoir une nouvelle vision du déchet comme ressource face à la crise économique et écologique (BERTOLINI, 1978), et à promouvoir les entreprises alternatives dans le réemploi et le recyclage comme des solutions à l'amenuisement des matières premières et aux nuisances des déchets.

À la fin des années 1970, comme dans de nombreuses autres associations, la vie communautaire et le projet associatif de l'AJED s'essouffent, entraînant le départ d'une partie de ses militants et des difficultés financières importantes. Face à ce déclin, une nouvelle équipe constituée d'anciens et de nouveaux militants décide de relancer l'AJED en créant une nouvelle association en 1984, les Ateliers de la Bergerette¹⁴. Ce renouveau est concomitant de l'émergence d'un écosystème local d'entreprises alternatives œuvrant autour des circuits courts (déchets, alimentation, épargne, etc.¹⁵), qui sera particulièrement dynamique dans les années 1980. À cette époque, le mouvement alternatif tend plutôt à disparaître ou à se banaliser au niveau national, mais dans le

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

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

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

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

même temps, une nouvelle génération d'entreprises alternatives dans la récupération et le recyclage des déchets, le plus souvent créées par des travailleurs sociaux (ALLAN MICHAUD, 1989), trouve un moyen de pérennisation dans l'insertion par l'activité économique (IAE) dont les débuts datent de cette période¹⁶. L'activité de réemploi est alors utilisée comme support de l'insertion. Un observateur de l'époque pointe déjà l'ambivalence de l'institutionnalisation de ces entreprises alternatives dans les politiques environnementales et d'insertion, qui permettent non seulement de récupérer les déchets « matériels », mais aussi les déchets « sociaux » et « politiques » comme les exclus et les contestataires (ALLAN MICHAUD, 1989, p. 58). L'association des Ateliers de la Bergerette prend quant à elle une autre direction dans les années 1980 : faisant du réemploi des déchets sa finalité première, elle s'éloigne durablement d'un modèle d'insertion.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un premier pas vers la professionnalisation du métier de « récupérateur¹⁷ » est alors fait par quelques salariés de la Bergerette :

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

(Entretien F1, 15 septembre 2016)

L'association souhaite sortir de son image « de baba cool un peu catho » pour mettre en avant « des gens plus techniques » et ses permanents rémunérés¹⁸. Mais cette volonté de professionnalisation du travail de réemploi ne trouve encore qu'un timide écho du côté des pouvoirs publics et des collectivités locales qui peinent à structurer leurs politiques de gestion des déchets et qui se méfient de cette association militante.

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

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

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

techniques comme la valorisation des déchets encombrants. Puis, rapidement, elle s'intéresse à son projet d'éducation populaire à l'environnement, et surtout à sa volonté – contrairement à d'autres associations du réemploi comme Emmaüs – de pérenniser et de professionnaliser le travail de réemploi. L'Ademe Picardie tente alors de « ripoliner » la Bergerette pour en faire une vitrine du réemploi en vue de développer et de professionnaliser le secteur émergent du réemploi. Comme en témoigne le directeur de l'Ademe de l'époque : « leurs points forts sont leurs convictions professionnelles et leurs compétences reconnues. Le “Ripolin” aiderait à faire passer le reste¹⁹ » ; autrement dit, le « bazar » dans la cour de l'association et les convictions écologistes et alternatives qui y sont défendues seraient un frein à son institutionnalisation. L'Ademe Picardie participe alors à renforcer la professionnalisation des salariés de la Bergerette en les conseillant et en les outillant, notamment au sujet des normes juridiques ou techniques²⁰.

L'Ademe Picardie soutient ainsi la Bergerette dans la conceptualisation au cours des années 1990 du concept de « recyclerie » qui apparaît comme un terme plus positif que celui de déchetterie²¹. La recyclerie est définie au départ par la Bergerette comme une « entreprise de récupération-recyclage » qui « permet d'agir concrètement pour le recyclage et contre certaines formes de pollutions, mais qui a également valeur de terrain d'expérimentation exemplaire²² ». Plusieurs études et formations – comme un « diagnostic d'organisation. Étude de développement de la structure » de la Bergerette par la société de conseil le Roseau mené de manière participative avec les salariés en 1996, une étude de faisabilité d'une « déchetterie-recyclerie » pour une collectivité locale (Plateau Picard) effectuée par les salariés de la Bergerette²³, puis le lancement d'une formation co-encadrée par la Bergerette et le Roseau en 1998 pour former des « emplois jeunes » autour de quatre projets de « déchetterie-recyclerie » dans des collectivités locales en Picardie²⁴ – permettent une réflexion collective (mêlant les salariés de la Bergerette, le consultant du Roseau, le directeur et un chargé de mission de l'Ademe Picardie) qui aboutira à la caractérisation, au niveau local puis national, du modèle de recyclerie.

L'objectif est de reconnaître et de formaliser un ensemble de compétences nécessaires au travail de réemploi afin d'accompagner de nouveaux porteurs de projet de recycleries. En dépit d'échanges au ton parfois décalé entre des récupérateurs davantage habitués à porter des meubles qu'à rédiger des rapports²⁵, un travail de conceptualisation

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

20. Entretien A, 18 janvier 2017.

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

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

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

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

25. Entretien F1, 15 septembre 2016.

a lieu, qui permet aux salariés de la Bergerette de porter une réflexion et une voix collectives, facilitées par le caractère autogéré de leur association. Cette réflexion collective a permis d'objectiver ce que l'on peut appeler leurs propres « conventions de professionnalité » sur le travail de réemploi, objectivation qui a d'abord eu lieu au sein de la Bergerette, avant d'être diffusée plus largement. Un colloque organisé par l'Ademe Picardie à Beauvais en 2000, réunissant notamment le président de l'Ademe nationale et le secrétaire d'État à l'économie solidaire, permet d'institutionnaliser le modèle de recyclerie des Ateliers de la Bergerette²⁶. C'est à ce moment que la recyclerie est « officiellement » définie et présentée auprès d'un consortium d'acteurs nationaux, à partir du travail de conceptualisation réalisé localement par les salariés de la Bergerette avec l'aide du Roseau, autour de quatre fonctions (collecter, valoriser, vendre et sensibiliser) et trois axes (économie, environnement, social)²⁷. Cette définition est utilisée aujourd'hui encore dans la présentation des ressourceries²⁸.

Au début des années 2000, le modèle de recyclerie de la Bergerette s'institutionnalise véritablement. Comme le souligne un article de presse, « d'abord considérés comme des soixante-huitards rêveurs gérant une association sur le principe de l'auto-gestion, les Ateliers sont devenus des experts dans le domaine du recyclage, mieux, ils sont écoutés par les élus²⁹ ». L'expertise des salariés de la Bergerette est désormais reconnue. En 1999, le plan départemental de gestion des déchets ménagers et assimilés dans l'Oise mentionne que « le concept de recyclerie développé, à l'initiative des Ateliers de la Bergerette situés à Beauvais, paraît pertinent quant aux opportunités de réduction à la source, à la participation au développement local, mais aussi aux possibilités d'emploi et d'insertion³⁰ ». Cet extrait témoigne de l'intérêt croissant des collectivités locales pour les recycleries, considérées comme un instrument d'emploi et d'insertion au-delà de la réduction du déchet. La dimension autogérée est quant à elle largement invisibilisée dans la promotion des recycleries.

Afin de promouvoir et de diffuser le modèle de recyclerie tout en préservant ses spécificités (notamment un fonctionnement en autogestion), la Bergerette décide, plutôt que de s'agrandir ou de créer des filiales, de lancer avec d'autres acteurs du nord de la France un projet de réseau des recycleries au début des années 2000. Ce projet, qui a émergé dans les années 1990³¹, fait l'objet de voyages au Québec en 1998 et 1999, auxquels participent des salariés de la Bergerette et le consultant du Roseau,

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

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

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

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

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

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

et au cours desquels ils rencontrent le Réseau des ressourceries du Québec qui a vu le jour dans les années 1990 (VAILLANCOURT *et al.*, 1999)³². Nées sous l'impulsion de mobilisations écologistes, les ressourceries québécoises et leur Réseau (créé en 1997) ont cherché dès leur origine à offrir des emplois durables aux salariés qui sortaient des entreprises d'insertion traitant les déchets. L'enjeu était de paraître plus « sérieux », car pour « transformer des déchets en ressource, il faut professionnaliser le secteur, créer des emplois durables, il faut créer une véritable profession » souligne un fondateur et premier président du Réseau québécois des ressourceries³³. Le Réseau québécois – et son attention portée à la question de la professionnalisation faisant écho aux aspirations de la Bergerette et de l'Ademe Picardie – aura une influence notoire dans la création du Réseau français, même si les ressourceries et leur Réseau vont décliner au Québec faute d'un soutien politique suffisant, alors que les recycleries connaissent un véritable essor en France.

En France, le Réseau des recycleries & ressourceries (RRR) voit finalement le jour dans les locaux de la Bergerette en 2000. Il est d'abord mis en place, avec une envergure régionale dans le nord de la France (correspondant à l'actuelle région Hauts-de-France), par les salariés de la Bergerette et quelques associations œuvrant aussi dans le réemploi (entreprise d'insertion, régie de quartier, etc.), ainsi que par des acteurs publics (département du Nord, régions de la Picardie et du Nord-Pas-de-Calais et agences de l'Ademe de ces deux régions). Pour les acteurs des collectivités, l'enjeu est surtout de mettre en réseau les quelques associations dont l'activité est le réemploi afin qu'elles puissent acquérir des modes de fonctionnement plus professionnels et, ce faisant, laisser derrière elles une image de charité et de bienfaisance. Tandis que pour l'Ademe Picardie, il s'agit aussi de « faire bouger les lignes » de l'Ademe au niveau national qui semble encore circonspecte sur le potentiel du modèle de recyclerie. Pour la Bergerette, la création du Réseau permet de diffuser son savoir-faire dans le réemploi auprès d'autres associations, même si ces dernières ne souhaitent pas adopter le fonctionnement autogestionnaire de la Bergerette qui n'apparaît pas comme une condition indispensable à la diffusion du modèle de recyclerie. La création du Réseau permet également de dépasser le militantisme local des salariés de la Bergerette pour porter à un niveau institutionnel et national leur combat pour le réemploi et leur professionnalisation³⁴. Le premier président du Réseau jusqu'en 2008 comme la première directrice jusqu'en 2005 seront d'ailleurs des salariés de la Bergerette³⁵.

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

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

33. Entretien Q, Montréal, 7 avril 2017.

34. Entretien S1, 2 mai 2018.

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

des déchets³⁶ ». Outre la promotion du réemploi auprès des citoyens et des pouvoirs publics, le Réseau a fait de la professionnalisation un de ses axes prioritaires afin de développer les ressourceries et de répondre à l'attente des pouvoirs publics³⁷. Comme le souligne un des premiers fascicules de présentation du Réseau par l'Ademe, édité en 2003, ce dernier défend parmi ses valeurs fortes « de véritables emplois » au sens où « si des bénévoles peuvent participer aux activités de la recyclerie pour mener une action citoyenne partagée, son fonctionnement ne repose pas sur eux, mais sur ses salariés, pour leur donner les compétences nécessaires au bon exercice de leurs missions. Ainsi la recyclerie mise sur la pérennité des postes et la professionnalisation des personnes³⁸ ».

Pour cela, le Réseau mutualise et formalise un ensemble de savoir-faire et de compétences développés au sein des premières ressourceries dans une charte, un règlement, des guides, des formations, etc. Il contribue ainsi à inventer le métier de « technicien de réemploi³⁹ » reconnu en 2005 dans un premier Référentiel emplois activités et compétences du ministère du Travail. En 2007, un accord-cadre entre l'Ademe nationale et le Réseau donne à ce dernier une envergure nationale alors qu'il s'était d'abord structuré à une échelle interrégionale. En 2008, le Réseau prend une nouvelle dénomination, Réseau des ressourceries, et abandonne le terme de « recyclerie ». Le Réseau mène également en 2008 une première étude nationale des pratiques et des besoins de formation dans les ressourceries⁴⁰, et étoffe au fil des années son offre de formation à destination des responsables et des salariés de ces structures. Les métiers du réemploi sont finalement reconnus en 2012 dans le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi au sein de la fiche (K2304) « Revalorisation de produits industriels » réunissant, entre autres, les appellations « récupérateur », « recycleur », « ressourcier », « valoriste », etc.

D'abord porté par les salariés de la Bergerette, le Réseau a contribué à valoriser les métiers du réemploi par la formalisation et la reconnaissance d'un ensemble de compétences, codifiées par des formations internes développées au fil des années au sein du Réseau, et progressivement reconnues par les acteurs de l'emploi (par exemple par Pôle Emploi). Comme le précise la responsable du pôle métier et formation du Réseau des ressourceries en 2013, « nous voulons changer l'image de misère associée aux métiers des techniciens de réemploi. C'est un travail comme les autres⁴¹ ». C'est

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

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

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

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

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

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

par l'intermédiaire des associations et dans le cadre des politiques d'insertion que les pouvoirs publics tout comme le Réseau ont largement cherché à développer les ressourceries et à structurer le secteur du réemploi (BENELLI *et al.*, 2017). Pour les collectivités locales, l'insertion apparaît alors comme une opportunité pour mettre en œuvre leur politique de gestion des déchets en pérennisant des recycleries à moindre coût, tout en contribuant au développement de l'emploi sur leurs territoires⁴². Les ressourceries organisées en structures d'insertion (ateliers chantiers d'insertion ou entreprises d'insertion) représentent désormais les trois quarts des cas (RÉSEAU NATIONAL DES RESSOURCERIES, 2020) et seule une petite poignée de ressourceries sont autogérées, la plupart lancées par des anciens salariés ou proches de la Bergerette. Le Réseau a rapidement cherché à se détacher de l'image « écolo alternatif » et « mal tenu » que pouvait incarner la Bergerette⁴³. Critiquant la prégnance de l'insertion dans le Réseau, certains salariés de la Bergerette ont contribué à une prise de distance avec ce dernier⁴⁴.

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

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

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

42. Entretien A, 18 janvier 2017.

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

44. Entretien F1, 9 août 2017.

Une volonté de salarisation par des emplois durables dans la recyclerie

Lors du lancement des Ateliers de la Bergerette en 1984, la nouvelle équipe porteuse du projet souhaite rompre avec le modèle du travail bénévole de l'AJED (la structure initiale) sans pour autant orienter l'association vers le modèle social incarné par Emmaüs ou le modèle d'insertion adopté par plusieurs entreprises alternatives œuvrant dans le réemploi. Dès le départ, cette nouvelle équipe défend la création d'« emplois durables » afin de pérenniser et de professionnaliser le métier de « récupérateur » et ce, « sans aide particulière et sans abaissement des cotisations sociales⁴⁵ ». Le mouvement de salarisation fondé sur des emplois durables – dans une période pourtant marquée par la croissance de l'emploi atypique – est étroitement lié à la volonté de professionnalisation de l'association, qui nécessite de recourir à des salariés qualifiés (et pas seulement à des bénévoles), capables de développer des compétences et d'inventer un nouveau métier. Quand bien même, répétons-le, le but est de créer des emplois durables, dans les faits, à la Bergerette comme ailleurs dans le monde associatif, les nouveaux recrutements s'appuient souvent sur des dispositifs de contrats aidés (emplois d'initiative locale, travaux d'utilité collective, contrats emploi solidarité, emplois-jeunes, etc.) qui se sont succédé depuis les années 1980 dans le monde associatif (HÉLY, 2012). Néanmoins, quand les salariés en contrats aidés décident de rester, la Bergerette s'efforce de pérenniser leur emploi en leur accordant un contrat à durée indéterminée (CDI). Une expression récurrente est qu'« on ne licencie pas aux Ateliers⁴⁶ ».

L'équipe de salariés, qui étaient au nombre de cinq au début des années 1980, atteint ainsi la vingtaine au début de la décennie 2000, avant de redescendre à une dizaine en 2020⁴⁷. Cette taille limitée s'explique non seulement par des enjeux de pérennité financière, mais aussi par le fonctionnement autogestionnaire de l'association. En 2019, cette dernière compte dix salariés, dont trois femmes et sept hommes, représentant 9,7 ETP dont 7,25 ETP en CDI, pour 2,5 en contrat à durée déterminée (CDD)⁴⁸. Sur une longue période, on observe que la majorité des emplois sont en CDI et à temps complet ; les rapports d'activité mettent en avant le fait que les temps partiels sont « choisis » (même s'ils concernent plus souvent des femmes que des hommes). Plus largement, on observe un faible turnover du personnel, ce qui témoigne aussi de la volonté de l'association de pérenniser les emplois⁴⁹. Départs à la retraite mis à part, les rapports d'activité présentent souvent les départs des salariés de l'association comme autant de tremplins vers de nouvelles activités (création de ressourceries, d'associations, etc.) et mettent en avant un lien qui perdure entre les anciens et les nouveaux salariés⁵⁰.

45. Entretien F2, 3 mai 2021.

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

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

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

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

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

La croissance de l'emploi dans l'association s'accompagne néanmoins d'une certaine austérité salariale (rémunération légèrement au-dessus du salaire minimum interprofessionnel de croissance [Smic]) dans la mesure où, depuis les années 1980, tous les salaires sont égaux. Cette question du salaire apparaît peu débattue, mais la faiblesse de la rémunération a pu inciter certains salariés ayant un projet familial à quitter l'association, comme en témoigne un des salariés fondateurs qui est parti de la Bergerette à la fin des années 1980⁵¹. Depuis sa création en 1984, la masse salariale de la Bergerette représente en moyenne 80 % de son budget. Pour pérenniser ses emplois, tout en refusant de devenir une structure d'insertion, la Bergerette revendique un « autofinancement à 70 % », obtenu grâce aux recettes de ses ventes (objets réemployés vendus en magasin, matières premières vendues dans les filières de recyclage) et de quelques prestations (animations, conseils énergétiques, etc.) ; les 30 % de financement restants proviennent de subventions (municipales, départementales, régionales, européennes, Ademe, etc.). Malgré des difficultés financières récurrentes, la Bergerette a démontré pendant plusieurs décennies la pérennité à la fois de son modèle économique et de son modèle d'emploi, même si ce fut au prix d'un nombre limité de recrutements après le milieu des années 2000 et de salaires demeurés faibles.

La salarisation fondée sur des emplois durables est, rappelons-le, liée à une volonté de professionnalisation. La Bergerette revendique toujours sur son site Internet, parmi ses valeurs, la « pérennisation des emplois », car « il ne s'agit pas d'une structure d'insertion ; les emplois ont vocation à perdurer, ce qui va dans le sens d'une volonté de professionnaliser la filière du réemploi⁵² ». Cette professionnalisation est présentée dès le début comme un moyen d'améliorer la qualité des services de réemploi (collecte, etc.) et, ce faisant, de pérenniser les emplois tout en luttant plus efficacement contre le gaspillage⁵³. Pour faire exister et reconnaître cette « convention de professionnalité », la Bergerette a développé et objectivé un ensemble de savoir-faire et de compétences relativement complexes⁵⁴ (BENELLI *et al.*, 2017). Une ancienne salariée de la Bergerette et ancienne directrice du Réseau témoigne ci-après des compétences nécessaires à la valorisation d'un déchet en nouvelle marchandise :

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

(Entretien S1, 2 mai 2018)

51. Entretien F2, 3 mai 2021.

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

53. Entretien F2, 3 mai 2021.

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

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

Cette professionnalisation explique également en partie la pérennisation des emplois : l'apprentissage interne pour acquérir les compétences nécessaires au travail du réemploi dans une recyclerie autogérée (polyvalence des tâches, gestion collective, etc.) demeure relativement long (environ un an)⁵⁵. Cette logique de professionnalisation s'observe aussi dans l'évolution des recrutements à la Bergerette : alors qu'ils fonctionnaient au départ par « copinage » dans les réseaux militants – des objecteurs de conscience ont ainsi été embauchés⁵⁶ –, ils se sont progressivement formalisés au cours des années 1990, *via* la création de fiches de poste identifiant des compétences précises et la mise en place de comités de recrutement faisant l'objet de délibérations collectives entre les salariés et quelques administrateurs⁵⁷. Au cours des années 1990, l'identification de ce que l'on peut considérer comme des conventions de compétences, c'est-à-dire des compétences valorisées à l'occasion des recrutements (EYMARD-DUVERNAY, MARCHAL, 2014), a servi d'appui à la formalisation et à la reconnaissance des qualités nécessaires au travail de réemploi et sera ensuite reprise dans l'élaboration des formations du Réseau et des fiches métiers au niveau national. Ces nouvelles modalités de recrutement ont également permis de féminiser l'équipe salariée, même si les femmes sont restées minoritaires dans l'association et occupent plus souvent que les hommes des statuts précaires (contrats à durée déterminée [CDD], temps partiels, etc.⁵⁸). Ces recrutements permettent aussi à l'association d'accueillir des nouveaux profils plus diplômés (ingénieurs, etc.) : en 1999, plus de la moitié des salariés ont au moins un niveau bac +2⁵⁹.

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

55. Entretien S2, 15 septembre 2016.

56. Entretien F1, 9 août 2017.

57. Entretien P, 8 juin 2018.

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

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

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

(Entretien S2, 15 septembre 2016)

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

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

Alors que la plupart des associations adoptent une relation salariale traditionnelle caractérisée par un lien de subordination des salariés à l'employeur (incarné par le conseil d'administration), la Bergerette revendique l'autogestion des travailleurs. Dès sa création en 1984, elle affirme avec force donner le « pouvoir aux travailleurs » dans l'association, car le « travail des permanents vise à l'autogestion du quotidien⁶⁰ ». La thématique de l'autogestion fait en effet l'objet d'un regain d'intérêt dans les années 1970-1980 (GEORGI, 2003), en particulier avec l'expérience de LIP qui marque l'imaginaire collectif de l'époque⁶¹. L'autogestion est déjà en germe dans les pratiques de l'AJED et se diffuse dans la nouvelle structure qu'est la Bergerette, du fait de la proximité de certains de ses membres avec les mouvements alternatifs, écologiques et libertaires. Elle est advenue par « un cheminement naturel » sans « grand soir⁶² » ni véritable débat sur le sujet. Un ancien fondateur et salarié des Ateliers de la Bergerette (entretien F2, 3 mai 2021) explique la vision des choses partagée à l'époque : « On est capable de se payer un salaire au Smic, et il n'y a pas de différence de salaires, et par ailleurs on décide ensemble du fonctionnement. » L'autogestion apparaît également comme un moyen de dépasser les limites du modèle associatif rencontrées avec l'AJED⁶³. Un autre ancien fondateur et salarié de la Bergerette explicite :

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

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

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

62. Entretien F2, 3 mai 2021.

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

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

(Entretien F1, 15 septembre 2016)

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

Malgré son statut associatif, la Bergerette met en place, dès les années 1980, un fonctionnement autogestionnaire qui se renforce au fil des décennies. Le conseil d'administration, qui est l'employeur officiel des salariés, est composé comme l'exprime un ancien président⁶⁴ de « potes » militants et joue dans les faits un rôle secondaire et consultatif. En effet, les salariés ont progressivement renforcé leur pouvoir dans l'association par rapport aux administrateurs, et ce sont eux qui la dirigent au quotidien depuis les années 1980. La mise en place d'un fonctionnement autogestionnaire n'est cependant pas sans créer des tensions (entraînant des démissions) entre les salariés (souvent les plus jeunes) qui défendent cette autogestion, quelques salariés (souvent plus âgés) qui préfèrent une relation salariale plus traditionnelle, et une partie des administrateurs pour qui l'autogestion remet en cause l'exercice et l'étendue de leurs responsabilités. L'autogestion est, dans l'ensemble, un principe partagé par les salariés, mais elle recouvre des sens et des usages variés pour les uns et les autres. Source de tensions qui reflètent dans le même temps la vitalité démocratique de la Bergerette, le flou de cette notion se traduit par l'exacerbation des tensions interpersonnelles, un flottement dans la répartition des pouvoirs et des responsabilités, une inertie de l'organisation et un sentiment d'isolement de certains⁶⁵. Par ailleurs, autogestion du travail ne signifie pas conditions de travail moins difficiles (charges lourdes à porter, humidité et encombrement des locaux de la Bergerette, etc.). Des salariés témoignent ainsi des difficultés rencontrées : « Il y a que c'est difficile l'autogestion, je persiste à dire que l'autogestion est plus difficile que d'avoir un patron⁶⁶. » Selon une autre salariée, la liberté dans l'autogestion demeure ambivalente : « C'est vrai qu'on a une immense liberté quand même. Et en même temps, quelque part, on n'en a pas beaucoup. Dans les faits, chacun de nos gestes peut avoir des répercussions sur les

64. Entretien P, 8 juin 2018.

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

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

autres⁶⁷. » L'apprentissage de l'autogestion, loin d'être naturel, demeure complexe, difficile et long⁶⁸.

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

La polyvalence des tâches est un élément fort de différenciation avec la plupart des ressourceries, notamment celles organisées en structures d'insertion, où les salariés sont plutôt positionnés sur une seule fonction sans véritable discussion sur la division du travail⁶⁹. Parce qu'ils ont pu accomplir plusieurs tâches de nature différente, les salariés de la Bergerette ont pu prendre conscience des compétences à mettre en œuvre pour chacune et ont par la suite été capables de les lister. Ils ont ainsi pu participer, à partir de leur propre expérience, à l'élaboration des conventions de professionnalité à l'œuvre derrière le travail de réemploi : de la collecte à la sensibilisation (voir encadré 3 sur les quatre fonctions d'une recyclerie). La professionnalisation relativement poussée de la Bergerette et la formalisation du concept de recyclerie autour de quatre fonctions apparaissent ainsi étroitement liées à cette polyvalence des tâches.

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

« L'une des expérimentations majeures aux Ateliers de la Bergerette, en termes de fonctionnement plus autonome, est sociale. Le conseil d'administration est un collège composé de membres de responsabilités égales⁷⁰. Les salariés entre eux sont aussi à égalité : la hiérarchie est horizontale et le salaire (Smic) est égalitaire quels que soient le genre, le niveau d'études et l'ancienneté. Un Homme égale une Voix, l'organisation du travail et les décisions sont collectives⁷¹. »

67. *Ibid.*, 42-43^e minutes.

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

69. Entretien S2, 15 septembre 2016.

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

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

ENCADRÉ 3

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

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

La fonction de collecte des déchets (apport volontaire, ramassage notamment) est menée par l'ensemble des travailleurs à tour de rôle. Une fois collectés, les déchets font l'objet d'un premier tri (réemploi, recyclage, enfouissement¹). La deuxième étape est celle de la valorisation : les déchets réemployables passent dans les ateliers dits de valorisation (nouveau tri, nettoyage, réparation, etc.) qui se sont multipliés et spécialisés au fil des années (vaisselle, quincaillerie, textiles, électroménager, jouets, etc.). Chaque atelier est placé sous la responsabilité d'un ou plusieurs permanents, parfois aidés de bénévoles. Dans un troisième temps, les objets réemployés sont vendus dans les magasins de l'association : le « Recycl' à brac » situé dans le corps de ferme historique rue de la Bergerette, et « L'Autre Berge », ouvert en 2015. Vitrines de l'association, ces magasins en constituent la principale ressource. La vente, qui a lieu plusieurs après-midi par semaine et quelques dimanches par mois, est organisée collectivement par les salariés. La dernière fonction est la sensibilisation. Menée de manière transversale au cours des précédentes activités (par exemple, la collecte ou la vente sont l'occasion de sensibiliser le public au réemploi), la sensibilisation se structure aussi autour d'animations et d'événements plus spécifiques, que ce soit auprès d'un public scolaire ou du grand public (visite de la recyclerie, ateliers de recyclage, etc.) ; elle est généralement assurée par quelques salariés spécifiques.

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

« Si tu veux changer les comportements individuels, les mieux placés pour en parler, c'est ceux qui le font² ».

(entretien F1, 15 septembre 2016)

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

2. Entretien F1, 15 septembre 2016.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Les ressourceries évoluent aujourd'hui dans un environnement de plus en plus difficile, avec des problèmes d'accès aux fonciers, l'impact de la crise sanitaire et une concurrence croissante émanant d'acteurs lucratifs, en particulier de la vente en ligne, qui contribuent à bouleverser le secteur du réemploi et des ressourceries. À cet environnement changeant, s'ajoute pour la Bergerette une crise majeure à la fin de l'année 2021 – due à des difficultés financières structurelles, au manque de moyens pour mener des travaux sur le bâtiment et à des tensions collectives –, qui a débouché sur la démission du conseil d'administration et le départ volontaire de la plupart des salariés⁷³. Malgré tout, la Bergerette semble connaître un nouveau départ depuis 2022. Des changements redessinent le rapport entre salariés, administrateurs et bénévoles, et remettent en cause son modèle autogestionnaire. Un nouveau conseil d'administration, appuyé par une salariée déjà présente auparavant, et de nombreux bénévoles portent collectivement l'ambition d'aller vers une « Bergerette 2.0 » sur le modèle des tiers-lieux⁷⁴, qui sont aujourd'hui, à l'image des entreprises alternatives des années 1970, des espaces privilégiés de réinvention non seulement du réemploi, mais aussi du travail et de l'emploi (BERREBI-HOFFMANN *et al.*, 2018 ; COLMELLERE *et al.*, 2019).

BIBLIOGRAPHIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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