

LE WORKER CENTER ET SES SPECTRES : LES CONDITIONS D'UNE MOBILISATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS PRÉCAIRES À CHICAGO

Sébastien Chauvin

Presses de Sciences Po | « Sociologies pratiques »

2007/2 n° 15 | pages 41 à 54

ISSN 1295-9278

ISBN 2130562412

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2007-2-page-41.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

© Presses de Sciences Po. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Le « worker center » et ses spectres : les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago

Sébastien CHAUVIN¹

L'auteur nous présente les modes d'action et de fonctionnement d'un « worker center » de Chicago, ONG ayant pour objet la mobilisation et la défense de travailleurs journaliers américains très précaires. Divisé en membres, « leaders » et « organizers », le centre fonctionne suivant un modèle communautaire, emprunté au sociologue Saul Alinsky, et s'oppose identitairement à quatre figures repoussoirs appelées « spectres » : l'activisme, l'« advocacy », le travail social, la substitution à l'ennemi.

Le « worker center » au centre de cet article est une organisation non gouvernementale fondée au début des années 2000 pour mobiliser les travailleurs employés par les agences de travail journalier [*day-labor*] de Chicago. Forme très précaire d'intérim, le secteur du *day-labor* s'est fortement développé dans la région au cours des années 1990. Il emploie quasi exclusivement des immigrés hispaniques sans papiers et des sous-prolétaires noirs. Dans la dernière décennie, le segment industriel de l'intérim – qui forme la majeure partie de ce que l'État de l'Illinois nomme « *day-labor* » – a vu sa part augmenter aux États-Unis : alors qu'en 1989 le travail temporaire était composé à 28 % d'emplois ouvriers, ces derniers forment désormais 48 % du secteur². Les agences de *day-labor* ont un fonctionnement particulier. Les candidats se doivent d'être présents tous les matins à l'agence, dès 5 heures pour un travail de jour. Les usines et entrepôts sont parfois situés très loin dans la campagne de l'Illinois et les journaliers sont forcés d'utiliser les camionnettes payantes de l'agence pour s'y rendre.

1. ATER à l'Université Paris I-Panthéon-Sorbonne – Doctorant au CMH-ETT (CNRS-EHESS-ENS).

2. Matthew Dey, Susan Houseman et Anna Polivka, « Manufacturer's Outsourcing to Employment Services », Upjohn Institute Staff Working Paper No. 07-132, décembre 2006.

Le *worker center* étudié ici s'inscrit dans une vague nationale de créations récentes de centres du même type, venus combler le vide laissé par le déclin syndical alors qu'une vague massive d'immigration renouvelle en profondeur la classe ouvrière états-unienne. En 2005, on dénombrait 137 *worker centers* dans le pays, s'adressant à diverses catégories de travailleurs précaires, recourant à des méthodes variées et se réclamant de traditions militantes composites³. Si Chicago compte huit *worker centers*, celui de cet article est le groupe qui s'inscrit le plus explicitement dans la tradition du « *community organizing* » théorisée dans les années 1940 par le sociologue Saul Alinsky (élève d'Ernest Burgess à l'université de Chicago), qui souhaitait distinguer ce courant de mobilisation aussi bien du vieux travail social à la Jane Addams que des nouvelles radicalités communistes de la décennie précédente⁴. Après une période de persécution durant laquelle il avait été considéré (durant le maccarthysme) comme trop subversif, le *community organizing* alinskien a connu une renaissance et même une réinvention dans les années 1970 : il a alors été présenté par l'élite libérale de l'époque comme une alternative modérée aux émeutes urbaines des années 1960⁵.

Image du « quartier mobilisé » servant en retour à mobiliser le quartier, « quartier pour soi » par opposition au « quartier en soi », la notion de « *community* » renvoie à une version localiste du terme « communauté », dont l'usage est aux États-Unis plus fréquent mais moins spécifique qu'en français. L'expression « *community organizing* » est partiellement intraduisible et l'ambition de ce texte est d'en restituer le sens concret tel qu'il s'exprime et se réalise dans les usages indigènes.

« Organiser » les journaliers

À l'image d'autres organisations alinskiennes, les rôles sont en apparence bien définis au *worker center*. Les travailleurs qui s'organisent,

3. Pour un aperçu national du mouvement des *worker centers* aux États-Unis, Janice Fine, *Worker Centers : Organizing Communities at the Edge of the Dream*, Washington, Economic Policy Institute, 2006.

4. Saul Alinsky, « Community Analysis and Organization », *The American Journal of Sociology*, vol. 46, n° 6, 1941, p. 797-808. Il existe, aux États-Unis et dans le mouvement des *worker centers*, une diversité d'autres courants de « *community organizing* », qui entretiennent une proximité variable avec la tradition alinskienne.

5. Charles Silberman, *Crisis in Black and White*, New York, Random House, 1964.

souvent à la suite d'un grief ou d'un conflit avec une agence, sont appelés les « membres ». Lorsqu'un membre devient très actif, ou lorsque le coordinateur du groupe lui trouve des compétences, des qualités orales ou une disponibilité particulières, il devient un « leader ». Dans cette tradition, le coordinateur ou « *organizer* » ne fait *pas* partie de la « communauté ». Il est un *salarié* de l'organisation. Très professionnalisés, les *organizers* états-unis ne possèdent généralement pas de passé militant. Ils viennent plutôt d'autres métiers du secteur non lucratif, du monde étudiant ou des professions intellectuelles. De fait, Julie, la coordinatrice blanche quadragénaire du *worker center*, a d'abord fait des études de journalisme, puis fondé une entreprise de cours de langues, avant d'être recrutée par le centre.

L'image romantique de l'« *organizer* » qui prédominait dans les années 1960 et 1970 était celle d'un berger errant et solitaire arrivant dans un quartier pour mobiliser le « peuple » local et voué à s'en retirer en « *lonesome cowboy* » dès que l'organisation était solidement établie et dirigée par ses propres *leaders*⁶. De fait, aujourd'hui, la tendance générale à la professionnalisation des organisations non gouvernementales, qui exige des militants des compétences croissantes, notamment une capacité à lever des fonds auprès des fondations, a fait s'éloigner cette perspective de séparation finale. Dans la pratique, *leaders* et *organizers* sont condamnés à cohabiter dans le long terme, les seconds étant de plus en plus considérés comme un « *staff* » permanent et indispensable.

Le fait que le coordinateur soit d'une classe sociale, d'une ethnie, d'une origine culturelle différente des « membres » ne fait pas peu pour renforcer l'idée d'une barrière infranchissable entre l'*organizer* et ses *leaders* : par définition, le *métier* d'« *organizer* » n'est jamais pensé comme un débouché possible pour le leader, ou une étape supplémentaire dans sa « carrière » politique. La sagesse militante assène laconiquement que les « rares cas » dans lesquels une telle « expérience » a été « tentée » ont été des « échecs ». En filigrane, l'enjeu est professionnel : pour que les *organizers* restent des *organizers*, il faut que les *leaders* restent des *leaders*, et donc qu'ils ne deviennent pas des *organizers*.

6. Pour une description un tantinet sarcastique de cet idéal, voir Manuel Castells, « The Post-Industrial City and the Community Revolution : The Revolts of American Inner Cities in the 1960s », in *The City and the Grassroots : Cross-Cultural Theory of Urban Social Movements*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press, 1983, p. 49-67.

Dans le cas du *worker center*, ce statut de coordinatrice signifie que Julie, qui, en 2006, travaille au centre depuis deux ans, en est officiellement une *employée*, et que les journaliers sont ses *employeurs*. « Ellos son mís jefes » [*eux, ce sont mes chefs*], a-t-elle ainsi résumé un matin, désignant les « leaders » présents dans le local à des ouvrières intérimaires dont c'était la première réunion au centre. L'écart entre son statut « subordonné » et ses propriétés de femme blanche des classes moyennes, possédant une maison, une voiture, un emploi stable payé par le centre 30 000 dollars par an, et partant en vacances plusieurs fois dans l'année, rend pourtant l'« employée » des travailleurs journaliers nettement mieux lotie que ses « employeurs ». Cette tension se décline dans plusieurs secteurs d'intervention, et à plusieurs niveaux de l'activité du *worker center*. Le présent article analyse les différentes manières dont cette distance entre la manière dont le groupe se pense et son fonctionnement au quotidien se trouve gérée et contenue symboliquement.

Une observation participante

L'analyse présentée ici se fonde sur une observation participante menée en tant que bénévole au sein du *worker center* à Chicago du printemps 2005 à l'été 2006. Pendant plus d'un an, j'ai assisté aux réunions internes comme aux réunions publiques, j'ai contribué à l'organisation des actions en direction des agences, et participé à des séances de négociation directe avec certains employeurs. En mai 2006, j'ai pris part avec les membres du centre à un rassemblement national de groupes de *community organizing* à Washington. J'ai également suivi en parallèle les activités d'un centre concurrent, qui privilégie les poursuites judiciaires contre les agences plutôt que les actions directes. Enfin, j'ai participé, à l'été 2006, à la campagne menée à l'échelle de l'État de l'Illinois par une coalition de groupes (dont les deux centres), afin de faire respecter la nouvelle loi de protection des travailleurs d'agence de *day-labor*, entrée en vigueur le 1^{er} janvier.

L'observation a été complétée par une série d'entretiens avec des travailleurs journaliers, des *organizers* et des responsables associatifs, et par une analyse de sources secondaires sur le *community organizing* (manuels, critiques, histoires). Elle s'inscrit dans une recherche plus large sur le travail journalier à Chicago qui a inclus l'ethnographie participante du processus d'embauche au sein des agences et de la vie interne des usines qu'elles desservent.

On ne peut comprendre le fonctionnement interne du *worker center* sans voir que l'une de ses raisons d'être est d'être distinct de ses concurrents dans l'espace local des mouvements sociaux : le centre se « pose en s'opposant » à des conceptions de l'action politique et sociale qu'il juge insatisfaisantes. Une série de figures repoussoirs contribue ainsi à dessiner une image en positif de l'organisation, de ses membres et des relations qu'ils entretiennent. Ces figures sont souvent incarnées par des organisations réelles : autres centres avec qui le *worker center* est en concurrence pour l'argent des fondations et la représentation dans les médias, syndicats « traditionnels » suspectés de corruption et d'apathie, militants issus de traditions politiques différentes, travailleurs sociaux exerçant dans les mêmes locaux. Mais elles sont aussi nourries par le fonctionnement du centre lui-même, ses tensions et ses contradictions, son rapport aux agences. Le processus est donc à double sens : les tensions internes se projettent sur des incarnations extérieures, mais en retour ces incarnations réelles contribuent à aiguïser la perception des contradictions internes.

Ce sont ces figures que nous appelons ici « spectres ». Dans le cas du *worker center*, ces spectres sont : (i) celui de l'« activisme », figure méprisée par les *organizers* comme amateur et idéaliste ; (ii) le spectre de l'« advocacy » (plaidoyer charitable *in absentia*), qui heurte le principe d'auto-organisation et l'impératif de subjectivation militante par la mobilisation [*empowerment*] ; (iii) le spectre du travail social, qui affleure en permanence et qu'il faut en permanence exorciser du fait de la différence de classe entre *organizers* et *leaders*, et de la relation de service qui s'impose parfois aux deux parties notamment en ce qui concerne la fourniture d'un revenu, parfois même d'un emploi, et qui nourrit également, plus subtilement, le dernier spectre (iv), celui de la « substitution à l'ennemi », dans lequel, à l'instar des agences de *day-labor*, le *worker center* se positionne lui aussi (tout en le déniait) comme un intermédiaire de marché du travail⁷.

7. Pour une exploration de la notion de « spectre » légèrement différente de la construction proposée ici, voir les premières pages de Jacques Derrida, *Spectres de Marx*, Paris, Galilée, 1993.

Le spectre de l'« activisme »

Chez les *organizers* qui se réclament d'Alinsky, le terme d'« activiste » fait l'objet d'un usage péjoratif. Par opposition à ce qu'ils posent comme leur éthique professionnelle, l'activiste est conçu comme un militant amateur, idéaliste inconséquent, bavard et inefficace. Jane, la coordinatrice chicagolaise qui a formé Julie à son arrivée, imagine typiquement l'activiste comme un « étudiant » aux enjeux fictifs. Condescendante, elle décrit les activistes comme des « universitaires » [*folks from academia*], « avec des idées de gauche » [*liberal-thinking*]. Elle situe l'activiste du côté de l'« idéologie » vague et stérile, par opposition au pragmatisme orienté vers un but précis. Alors même qu'elle est rémunérée par son organisation, elle conçoit son activité comme généreuse, alors que « l'activiste travaille pour lui-même, pas pour les autres ». Le fait même qu'elle soit éloignée socialement et économiquement de ses *leaders* est tout à la fois un signe et une garantie de désintéressement.

Contre les débats sans fin que les activistes sont accusés de provoquer, et au cours desquels ils opposeraient à l'action efficace un pessimisme insupportable dans le seul but de se donner à peu de frais un air intelligent et profond, un slogan répandu proclame : « *A fraction of action beats the paralysis of analysis !* » L'*organizer* doit ainsi chercher des « objectifs atteignables », ciblés, se méfier des actions « abstraites » qui n'ont pas une visée pratique immédiate⁸. L'*organizer* ne se bat pas pour des idées ou des phénomènes généraux, mais pour des personnes (les membres de la « communauté ») et contre des personnes, toujours elles-mêmes susceptibles de devenir en retour des « alliés ». « *No permanent enemies, no permanent allies* » est une des devises clefs de la *Chicago School of Organizing*⁹.

L'obstacle sans doute le plus redoutable à l'application de ce canon alinskien commandant de poser des revendications ciblées et de « sérier les questions », ce sont les membres eux-mêmes. Vivant leurs problèmes concrets au quotidien, ils sont enclins à opposer à la coordinatrice *un rapport total à des revendications totales*. La principale campagne du

8. Shel Trapp, *Dynamics of Organizing : Building Power by Developing the Human Spirit*, Chicago, National Training and Information Center, 2005.

9. Alinsky désigne du mot d'« ennemi » la personne ou l'institution visée par une action. Cf. Saul Alinsky, *Rules for Radicals ; a Practical Primer for Realistic Radicals*, New York, Random House, 1971.

worker center au printemps 2006 consistait à faire pression sur une entreprise de fabrication de papier « branché », *Rootcards*, dont l'usine se situe au centre de la ville, pour qu'elle transfère sa main-d'œuvre de « *permatemps* » (intérimaires travaillant à l'usine depuis des années) d'une agence « abusive » vers une agence « éthique » qui a signé le « code de bonne conduite » proposé par le centre. Lors de la première rencontre obtenue par les travailleuses avec le management de *Rootcards* pour discuter de ce transfert, les deux femmes qui émergeaient comme les « leaders » du groupe de salariées ont rapidement débordé la seule question de la nouvelle agence, pour le problème plus urgent du comportement tyrannique de la nouvelle surveillante (alors même que durant la réunion de préparation Julie leur avait intimé de ne « surtout pas » en parler). Le ton est monté, les griefs se sont faits de plus en plus violents et personnels, et, le lundi suivant, les deux employées apprenaient qu'elles n'étaient plus souhaitées dans l'usine.

De tels différends entre *organizers* et *leaders*, qui sont autant des conflits de positions que des chocs d'habitus (il est plus facile de « cibler » et de « sérier » lorsqu'on n'est pas touché directement par les enjeux en question), suggèrent que le principe des « objectifs atteignables » est souvent lui-même hors d'atteinte. Ils signifient aussi que la figure négative et parfois floue de l'« activiste » qu'on tente régulièrement de conjurer n'est pas toujours sans se référer implicitement à certaines « tendances » des membres eux-mêmes – et n'est donc pas sans fonctionner, en interne, lorsqu'elle est invoquée efficacement, comme une manière de rappel à l'ordre.

Le spectre de l'« advocacy »

Plus présente encore au *worker center* est la figure repoussoir de l'« *advocacy* ». L'*advocate* y est conçu comme le défenseur lointain d'un groupe avec lequel il a peu de contacts directs. Son action implique une forme de dépossession et de démobilisation, quelle que soit sa bonne volonté affichée. L'*advocacy* est parfois rapprochée de la démarche des anciennes dames de charité. Mais l'image qui revient le plus souvent est celle des défenseurs des animaux. À l'inverse le *worker center* professe officiellement les principes d'autodétermination : comme l'écrit Julie dans la demande de financement qu'elle a rédigée pour une fondation, « [nous sommes] dévoués à l'autodétermination [de nos] travail-

leurs, nous n'avons donc pas recours à beaucoup des mêmes stratégies de financement utilisées par les organisations de services ou d'*advocacy* ». Un jour où elle m'avait envoyé distribuer des petits *flyers* à l'entrée de l'usine *Rootcards* invitant les ouvrières à une réunion au *worker center*, Julie m'a enjoint de ne jamais dire que nous étions là pour les « aider » : au verbe « *ayudar* », elle souhaitait que je préfère celui de « *respaldar* » (soutenir), ou éventuellement « *apoyar* » (appuyer).

Aux États-Unis, le financement des mouvements sociaux par les fondations a pour effet de placer les différentes organisations travaillant sur des sujets proches en concurrence pour l'obtention de fonds limités et pour la reconnaissance des médias (dont dépendent en partie les mêmes financements). Ainsi, l'espace des groupes militants qui s'intéressent à l'intérim industriel à Chicago s'est polarisé autour de l'opposition entre le *worker center*, qui peine à s'assurer des financements de la part de fondations méfiantes vis-à-vis de ses tactiques de confrontation, et un autre centre, fort de quatre permanents, riche de subventions, qui reste étranger à la tradition alinskienne et privilégie l'action législative et les poursuites judiciaires à l'encontre des agences qui violent les nouvelles lois¹⁰. Le directeur de ce deuxième centre, Allan Leary, est honni des « anciens » du *worker center*, qui l'accusent d'avoir « volé » les subventions obtenues en commun par plusieurs centres il y a quelques années, et dont il n'aurait pas reversé sa part au *worker center*. Lorsque, après quelques mois passés à suivre étroitement le *worker center*, j'ai commencé à fréquenter plus assidûment le deuxième centre, Julie m'a longtemps considéré comme un « espion » envoyé en mission pour récupérer les noms des fondations qui versent de l'argent à Allan Leary.

Les coordinateurs alinskiens se méfient des victoires obtenues sans mobilisation suffisante ou sans subjectivation militante de la part des membres : une victoire n'est pas vraiment une victoire si elle n'a pas produit des « leaders ». Bien souvent, une campagne d'action ne commence pas par une demande de négociation mais par un « coup » cherchant à marquer l'imaginaire public et médiatique. Dans le cas de *Rootcards*, nous avons ainsi, un soir d'hiver, « envahi » avec les caméras de télévision une des boutiques de l'entreprise en exigeant le changement d'agence. Il s'agissait de faire de l'éventuel changement une *victoire*

10. En cas de succès des procès en droit privé, l'avocat « bénévole » de ce centre touche 33 % des dommages et intérêts obtenus par les plaignants, dont il reverse une partie à l'organisation.

collective et non le produit neutre de négociations feutrées. La stratégie souvent adoptée consistait à donner à l'« ennemi » un ultimatum savamment irréaliste en sachant parfaitement qu'il était impossible à respecter, puis à organiser ensuite une action directe *impliquant la communauté et les concernés*, et enfin à revenir à la table des négociations pour obtenir des concessions plus raisonnables, mais cette fois avec l'appui de la mobilisation, et l'existence d'une communauté *organisée*, sorte de « communauté pour soi ». Tout cela pour éviter le scénario qui consiste à faire directement une demande réaliste, à négocier dans un bureau entre « gens raisonnables » au nom des intéressés, et à obtenir le tout sans mobilisation.

Le spectre du travail social

Sans inspirer le même mépris que l'« activisme » ou la même méfiance que l'« *advocacy* », le travail social est rejeté par le *worker center* comme étranger à sa pratique¹¹. Jane, la formatrice de Julie, toujours prompte à répéter les slogans qui ont nourri son apprentissage, me rappelle une phrase qu'elle prête à Saul Alinsky : « *Never do for people what they can do for themselves.* »

En réalité, la demande des travailleurs eux-mêmes, ainsi que le rapport de classe et de race qui se joue au quotidien entre la coordinatrice et les journaliers noirs et surtout hispaniques, force Julie en plus d'un cas à jouer un rôle d'assistante sociale. La demande s'exprime plusieurs fois par semaine, d'une manière qui ne laisse pas d'agacer, lorsque les réunions sont entrecoupées par la venue de familles qui affirment être là pour les « factures ». Le *worker center* occupe en effet à titre gracieux le deuxième étage d'une église protestante portoricaine, qui offre de nombreux services à une population appauvrie menacée d'expulsion de son quartier par la déferlante de la gentrification. Ces services incluent une cantine gratuite pour les sans-abri (dont beaucoup travaillent quand ils le peuvent dans les agences de *day-labor*), une bourse aux vêtements usagés, mais aussi un système d'aide au paiement des factures de fioul de chauffage dont le montant a récemment explosé du fait de l'augmen-

11. Pour une étude analogue du contre-modèle du travail social dans certains mouvements sociaux français, lire Bénédicte Havard-Duclos et Sandrine Nicourd, *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*, Paris, Payot, 2005.

tation spectaculaire du prix du pétrole. Le service en question est mal indiqué, ce qui explique la venue intempestive des familles qui, perdues dans le bâtiment, montent l'escalier (parfois avec des poussettes) jusqu'au dernier étage, celui du *worker center*, pour demander à ce qu'on leur paye leurs factures.

Si, malgré sa répétition fréquente, ce premier exemple relève de l'anecdote, il vient rappeler une réalité avec laquelle le centre doit compter : les travailleurs journaliers qui se rendent au *worker center* pour la première fois le font presque toujours avec un service à demander, une plainte à « traiter », et pour la plupart ne font pas la différence entre services socio-légaux et *community organizing*, d'autant plus que, vue de loin, Julie ne diffère pas dans ses propriétés (notamment de genre et ethnoraciales) de ses collègues du travail social. En fait, si Julie met beaucoup de bonne volonté dans ces services rendus, c'est qu'ils sont aussi une forme d'investissement dans des « leaders » potentiels : satisfaire à la première requête, c'est aussi laisser la possibilité de retenir la personne au centre et de transformer un besoin ponctuel en une fidélité plus durable.

Un élément plus structurel tendant à transformer la relation d'« organisation » en relation de service est le fait que la majorité des journaliers de Chicago sont des immigrés hispaniques récents dont la maîtrise de l'anglais est très faible. Il n'est pas rare qu'un membre du centre s'appuie sur son statut pour demander à Julie de l'aider dans la résolution de ses problèmes. Très souvent, ce sont les interactions avec les pouvoirs publics pour lesquels le centre est mobilisé à la fois comme médiateur et comme interprète. En mai 2006, il a ainsi fallu, sur la requête de Julie, que j'accompagne Hector, un sans-papiers vénézuélien élevé depuis peu au rang de « leader », au tribunal administratif pour l'aider à communiquer avec le juge afin qu'il puisse contester la validité d'une contravention pour stationnement illégal¹².

Cette dimension d'aide sociale est également présente dans un autre aspect de la vie du *worker center* et de sa relation à ses *leaders* : certains services qu'ils peuvent rendre au centre leur sont rémunérés par l'organisation qui, trop pauvre pour embaucher un deuxième *organizer*, préfère utiliser ponctuellement le travail de ses membres. Ainsi, un autre *leader*, Donald, sans-abri dormant l'hiver dans les refuges et l'été dans

12. Aux États-Unis, les tribunaux locaux ne sont pas tenus de vérifier le statut d'immigration d'un accusé.

la forêt proche de l'aéroport de O'Hare, est souvent sollicité pour faire la « permanence » du centre le mardi ou le jeudi en cas d'absence de Julie. Pour cela il est rémunéré 20 dollars par jour, à peu près deux fois moins que ce que peut gagner en huit heures un journalier à Chicago. Julie ferme en outre régulièrement les yeux sur les nombreux faits attestant que Donald utilise sa clef du *worker center* pour parfois y passer la nuit plutôt que dans les refuges.

En fin de compte, dans ce milieu très précaire, les « indemnités » proposées par le centre, souvent à la journée, finissent par faire facilement concurrence au revenu proposé par l'agence, bien davantage que dans le cas d'une personne qui disposerait d'un emploi stable avec salaire assuré. Ce système de rémunérations à la « mission », étonnamment symétrique de celui proposé par les agences de travail temporaire (tout en étant sensiblement moins systématique), intensifie les relations de dépendance et les tensions entre engagement personnel et intérêt personnel que l'on trouve dans d'autres mouvements de catégories déshéritées.

Le spectre de la substitution à l'« ennemi »

On le comprend, cette relation de service déniée se rapproche parfois moins d'une situation d'aide sociale que du monde du travail temporaire lui-même, avec ses missions et ses rémunérations ponctuelles. À bien des égards, le *worker center* se trouve dans une situation inconfortable de concurrence avec les agences contre lesquelles il s'est construit. « T'as qu'à aller voir le *worker center* », avait sarcastiquement rétorqué un manager à une travailleuse un matin qu'elle se plaignait auprès de lui. « C'est peut-être eux qui vont te payer ! Va toujours leur demander s'ils ont un emploi pour toi ! On verra bien ! »

Le centre participant, qu'il le veuille ou non, de ce monde du travail journalier, il lui arrive en plus de fonctionner lui-même, à l'image des agences, comme un intermédiaire du marché du travail. Il existe une demande en ce sens : nombreuses sont les personnes qui appellent ou montent au deuxième étage après avoir vu dans la rue le panneau « *centro de trabajadores* », croyant ainsi que le centre offre des emplois ou même qu'il est lui-même une agence de *day-labor*.

Mardi 28 avril 2006, 11 h : alors que nous sommes au milieu d'un débat houleux, une jeune femme pousse la porte de notre petit local et dit qu'elle a vu la pancarte en bas, et qu'elle cherche un emploi pour son frère. Avec une lassitude ostentatoire que je trouve, sur le coup, assez impolie, Julie finit par répondre, après un silence plutôt hostile : « Ici c'est un centre de travailleurs, nous sommes là pour aider les gens qui travaillent dans les agences, s'ils subissent des abus ou sont maltraités. Ce n'est pas une agence, on n'a pas d'emploi à proposer ! » La femme paraît déçue mais fait signe qu'elle a compris. Au bout de quelques secondes, elle interroge cependant à nouveau l'assemblée : « Mais alors, vous ne savez pas où je peux trouver un boulot pour mon frère ? » Suit un silence très tendu qui me donne l'impression que chacune des personnes assises à la table est au bord de l'explosion, comme si la réponse évidente était sur le bout de toutes les langues mais ne pouvait pas sortir. Tout à coup, Mike, un jeune Afro-Américain dont c'est une des premières réunions, tente de prononcer une phrase qui commence par « eh bien vous n'avez qu'à aller voir à... » – il est aussitôt coupé par le regard réprobateur de l'ensemble de la salle accompagné de nombreux « Tchhht » de censure involontairement coordonnés. On ne va quand même pas l'envoyer dans les agences ! Aussitôt Max s'adresse à la femme : « Non, désolé, on ne peut pas vous aider là-dessus. » La femme s'en va, l'un d'entre nous va fermer la porte (qui reste d'ordinaire toujours ouverte). Nous ne parlons pas pendant quelques secondes, comme pour attendre qu'elle ait redescendu l'escalier. Max grommelle alors gentiment à propos de Mike, en le regardant en biais avec un sourire ironique et paternel : « Ben dis donc, celui-là, il a encore des choses à apprendre... » Puis nous reprenons lentement le débat qui nous animait avant l'intrusion, comme si rien d'important ne s'était passé.

En réalité, il arrive que le centre cherche à « placer » certains de ses membres dans les quelques agences commerciales « éthiques » qui ont signé son code de conduite, notamment pour les protéger à la suite d'une action qui a mal tourné. Ils sont alors recommandés auprès du propriétaire, qui au besoin les enverra travailler en priorité.

C'est une manière « non monétaire » pour les responsables des deux ou trois seules agences labellisées par le centre de remercier le *worker center* pour les contrats qu'il leur obtient grâce à ses campagnes de responsabilisation des entreprises utilisatrices, pour la pression exercée sur ces dernières afin qu'elles « licencient » les agences « abusives » et qu'elles fassent passer les contrats des « mauvaises » agences vers les

« bonnes », transférant leur main-d'œuvre en conséquence. Lors d'une réunion du bureau en février 2006, un *leader* proposa même d'utiliser le centre comme sous-traitant local d'une agence « éthique » située en Indiana. Si la figure de l'« agence » représente bien pour le centre un « spectre », c'est à la fois comme figure de l'« ennemi » et comme virtualité interne.

Conclusion

Incarnations menaçantes de ce que le *worker center* ne veut pas et ne doit pas être, ces contre-exemples vivants que sont l'activisme, l'*advocacy*, le travail social et l'agence de *day-labor* contribuent à « révéler » en retour au groupe alinskien toutes les contradictions potentielles de son existence réelle (par exemple entre le statut de l'*organizer* et son rôle effectif), contradictions que le centre doit en partie à des forces qui le dépassent : structure du marché du travail, rapports de classe ou demande externe (notamment des fondations). Les concurrents qui s'occupent des mêmes sujets, voire les « ennemis » qui embauchent « ses » membres et « ses » *leaders*, renvoient chacun à une image virtuelle du groupe, à une interprétation de son action et de son organisation potentiellement discordante avec la définition qu'il s'en donne. D'une certaine manière, une contradiction n'apparaît réellement que si elle est constituée comme telle : c'est parce qu'elles sont portées par des acteurs auxquels le *worker center* ne veut pas être assimilé que des propriétés gênantes (tel le fonctionnement en prestataire de services), qui dans un autre contexte auraient pu rester insignifiantes, sont ici perçues avec une acuité redoublée et doivent être révoquées comme exceptionnelles ou marginales.

Par un effet repoussoir qui contribue à faire du groupe ce qu'il est, ces figures aiguissent la perception de toutes les ressemblances morphologiques qu'il peut présenter avec la (courte) liste de ses épouvantails. Elles donnent un sens immédiatement politique à des écarts anodins à la norme professée. Elles confèrent au moindre manquement au credo un goût de péril aux dimensions dramatiques. Elles braquent le projecteur sur les aspects qu'on aimerait mieux taire ou cacher, et obligent ainsi à les ignorer activement, à les refouler collectivement ou à les exorciser dans un mélange d'embarras, de déni et d'esquive.

Certes, si ces figures demeurent des « spectres », c'est bien que le *worker center* parvient, jusqu'à un certain point, à les maintenir au

second plan de son identité et de son fonctionnement, un peu comme le sens figuré d'un mot enregistre à sa manière la victoire symbolique du sens propre, comme la connotation renvoie à la dénotation, ou la métaphore à la « réalité ». On peut néanmoins s'interroger sur l'éclatement de la figure du militant qui s'exprime dans l'opposition professée entre les personnages de l'*organizer*, du *leader*, de l'activiste et de l'*advocate*. L'analyse d'un tel éclatement nécessite d'approfondir théoriquement la mise en relation entre les structures de l'État, de la société civile et du champ politique, et les différents registres d'identification et de construction militantes qui s'observent aux États-Unis. Une telle recherche permettrait de poser, en retour, la question symétrique des conditions historiques, sociales et politiques de l'existence durable, en Europe, d'une figure singulièrement plus unifiée du militant, du militantisme et de l'engagement.

sebastien.chauvin@ens.fr