



STEPHEN BOUQUIN (COORD.)

RÉSISTANCES AU TRAVAIL

Paris, Syllepse, 2008

DANIÈLE LINHART (COORD.)

POURQUOI TRAVAILLONS-NOUS ? UNE APPROCHE SOCIOLOGIQUE DE LA SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL

Paris, Éditions Erès, 2008

L'ouvrage collectif coordonné par Stephen Bouquin [1] prend le parti de braquer le projecteur sur les résistances au travail, que celles-ci soient revendiquées comme telles ou niées car clandestines. Le livre se compose de trois parties : la première s'attache à développer les conceptions théoriques nourrissant cet intérêt pour les résistances au travail. Une seconde partie est consacrée à explorer quelques exemples historiques, alors que la dernière est composée d'études de cas concrets de relations professionnelles actuelles.

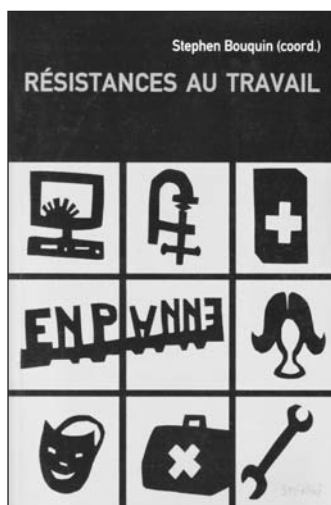
Ce sont dans les articles inaugurant l'ouvrage que Stephen Bouquin expose les bases théoriques fondant un tel recueil de contributions autour des résistances au travail. La sociologie du travail lui semble en effet avoir des difficultés à traiter cette question. En raison de la continuité de l'offensive patronale sur les lieux de travail depuis plus de vingt-cinq ans, les constats tirés par les études de sociologie du travail tendent plutôt à rendre compte des manières dont sont assurés la domination au travail et le consentement des salarié-e-s au despotisme d'usine. L'accent est ainsi mis en priorité sur la pression du chômage, les nouvelles techniques de management ou l'impossibilité d'agir collectivement du fait de l'atomisation des individus.

Il est évident que S. Bouquin n'entend pas nier la dégradation des conditions de travail des salarié-e-s, ni la réduction des résistances au travail. Son but est plutôt de remettre ces résistances au centre de la réflexion, dans la mesure où elles se caractérisent par leur permanence, et cela malgré l'évolution fortement défavorable du rapport de forces social. Il s'agit donc, dans cet ouvrage, de mettre l'accent sur la continuité de la lutte, quand bien même celle-ci se déroule dans des conditions extrêmement défavorables : « *Considérer le travail salarié comme non réglé et non pacifié n'implique pas nécessairement de voir surgir des conflits sociaux ou l'action collective mais plutôt d'élargir la focale pour appréhender les dimensions cachées, rarement visibles des réalités de travail et de mesurer leur impact éventuel.* » (p. 19)

Partant de ce point de vue, Bouquin pointe fort justement les limites des conceptualisations de Christophe Dejours autour de la souffrance au travail [2]. Au-delà des enseignements précieux que peut apporter la psychodynamique du travail, Bouquin identifie néanmoins dans cette approche un certain réductionnisme dans la conception de la subjectivité des salariés au travail. Pour Dejours, la souffrance au travail étant combattue par des stratégies de défense basées sur le déni, elle ne peut qu'individualiser encore plus fortement les salariés et empêcher ainsi la constitution d'un collectif de travail.

Pour sa part, Bouquin développe une conception de la subjectivité englobant également les conduites d'évitement ou de ruse qui participent des micro-espaces de liberté sur le lieu de travail. Ces actes d'opposition, même symboliques (blagues, caricatures...), contribuent à « *la construction d'un collectif de travail dans lequel chaque psychisme évolue. Si l'objectivation de la souffrance doit être évitée par les salarié-e-s, même lorsqu'il y a disponibilité pour l'action collective, cela ne valide pas pour autant l'absence d'un mode de fonctionnement psychique orienté sur sinon ouvert à la résistance, fût-elle clandestine.* » (p. 22) Il ne s'agit donc pas de perdre de vue la réalité du rapport de forces, mais de reconnaître et prêter attention aux conduites non conformes. ➤

63



[1] Stephen Bouquin est sociologue au laboratoire « Georges Friedmann » du CNRS, Université Picardie-Jules Verne, ainsi que directeur de publication de la revue *Les Mondes du Travail*. Les auteurs ayant participé à cet ouvrage sont : Louis-Marie Bernier, José Calderon, Pascal Depoorter, Isabelle Farcy, Djordje Kuzmanovic, Emmanuelle Lada, Thomas Rothé, Mélanie Roussel, Bruno Scacciatelli et Paul Stewart.

[2] Voir notamment *Travail, usure mentale*, Paris, Bayard, 2008 (4^e réédition de 1983).

[3] Voir *Les actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114-115, 1996.

La critique de la domination au travail développée par le courant bourdieusien [3] est également discutée par Stephen Bouquin. La principale limite de ces approches est d'en rester à une déconstruction des mécanismes de domination dans l'entreprise, sans s'intéresser à ce qui peut unifier ces modes de domination. C'est-à-dire sans passer de la domination au travail à la critique de la relation salariale, donc à la critique de la domination du travail. Bouquin reprend ici le concept marxien de subordination, qui désigne la subordination de la force de travail à la logique de l'accumulation du capital, qu'il met en tension dialectique avec les résistances que suscite cette subordination. Le consentement et sa perpétuation sont en effet des enjeux quotidiens pour les ressources humaines et tous les efforts déployés pour la mobilisation des travailleurs ne prennent leur sens qu'en relation aux modes de résistance des salariés.

A cet égard, l'article de José Calderon est particulièrement intéressant en ce qu'il analyse une situation dans son aspect dynamique. Il s'intéresse en effet aux conséquences du passage d'un mode gestion de la main-d'œuvre à un autre. Le terrain d'enquête est celui d'une usine de production électronucléaire du service public qui a pendant longtemps été organisée selon le principe dit de l'autonomie responsable [4], se caractérisant par une forme d'autonomie opérationnelle du groupe ouvrier stable et très qualifié dans la maîtrise des installations afin de pallier les insuffisances du mode de fonctionnement théorique des opérations. Il en résultait un compromis provisoire entre la direction – qui délègue informellement la conduite des installations tout en refusant de reconnaître ce travail réel – et le noyau stable de la main-d'œuvre. Le corporatisme de ce type d'arrangement est bien mis en évidence par Calderon qui insiste sur l'ambivalence de cette autonomie dans la mesure où elle sert à la fois d'élément de pression dans la négociation face à la direction et de vecteur d'intégration, puisque les contraintes de la production sont pleinement intériorisées par cette autonomie.

Ce type de compromis reposait largement sur le volant de travailleurs précaires, totalement subordonnés aux aléas de la production, et contribuait à une forte segmentation des travailleurs. Segmentation qui, de plus, est intériorisée par la partie stable de la main-d'œuvre qui se situe ainsi subjectivement dans une position intermédiaire de subordination en relation au management et de domination face aux travailleurs précaires.

Partant de cette situation, Calderon expose le virage managérial opéré depuis la deuxième moitié des années 1990 avec la reprise en main du procès de travail par la direction. Il s'agit ici d'un retour à des formes taylorisées de contrôle par le biais d'une forte formalisation avec la multiplication des normes, codifications et autres contrôles continus. Autant d'éléments qui vont à l'encontre des valeurs collectives et apparaissent aux salariés comme une dépossession: «*L'ouvrier est donc principalement réduit à une source d'erreur et non plus considéré comme une ressource permettant l'amélioration de la fiabilité des systèmes, par l'invention et la mise en œuvre de solutions inexistantes dans les procédures formelles, tel que c'était le cas il n'y a pas si longtemps.*» (p. 127) Brouillage du sens de l'activité et explosion du fossé entre travail prescrit et travail réel vont pousser les salariés à développer des

modes de résistances qui passent par une forme de grève du zèle – le fait de s'en tenir simplement à ce qui est prescrit –, mais aussi par la dénonciation de la dégradation des conditions de travail. Or, ce type de revendications, comme le montre Calderon, peut conduire à de nouvelles articulations avec le volant des précaires et des périphériques de la main-d'œuvre.

Les autres contributions de cet ouvrage explorent également des situations de résistances, ouvertes ou larvées. Des pratiques d'évitement ou de solidarité des travailleurs intérimaires au récit d'un collectif de travail qui parvient à imposer une certaine maîtrise des rythmes de travail grâce à sa haute qualification et à son imbrication avec le syndicalisme professionnel, en passant par la question du sabotage, les contributions de ce livre ont le mérite de provoquer le débat et de nous tourner vers des phénomènes habituellement peu étudiés.

Au niveau des questions posées par ces différentes contributions, il est possible de relever la tentation qui se fait parfois sentir dans certaines contributions de passer sans médiation des actes de résistances informels à la contestation ouverte de l'ordre social. Cette tentation néglige la double dimension que peuvent revêtir les résistances informelles, car certaines d'entre elles peuvent également se révéler fonctionnelles à court terme pour l'encadrement, jouant en quelque sorte le rôle de soupape de sécurité – bien que ces mêmes soupapes puissent être à l'origine d'oppositions de plus large ampleur par la suite.

On peut à cet égard s'interroger sur la volonté de Bouquin d'isoler les actes de résistances: «*Les résistances sont certainement ambivalentes, et coexistent avec des pratiques qui permettent d'ajuster, d'aménager et de se réappropriier (partiellement) les situations de travail. Elles se distinguent toutefois de ces dernières dans ce qu'elles représentent des formes d'opposition, de refus de se conformer ou de se plier, bref, de consentir au point de ne plus exister.*» (p. 44) Il semble en effet étonnant d'ériger une telle séparation, dans la mesure où le potentiel de résistance ouvert par des discussions et activités en commun des salarié-e-s ayant pour origine un souci d'aménagement ou de réappropriation des situations de travail peuvent déboucher sur une remise en cause de l'organisation du travail, chasse gardée des directions d'entreprise [5]. Ces discussions et pratiques dont parle Bouquin participent donc tout autant de la (re)formation des collectifs que les actes de résistances informels «purs». Ainsi, toujours dans l'intention d'appréhender ce qui précède les conflits ouverts, il semble utile d'élargir quelque peu la focale en portant le regard sur le sens et les valeurs mis en œuvre au travail.

LA SUBJECTIVITÉ COMME UN ENJEU

L'ouvrage collectif dirigé par Danièle Linhart *Pourquoi travaillons-nous?* [6] contribue précisément à élargir la réflexion sur l'activité des salarié-e-s en s'intéressant à la subjectivité au travail. Celle-ci semble en effet avoir été «découverte» par les ressources humaines qui prétendent maintenant la mobiliser au service de la rationalité de l'entreprise.

Danièle Linhart identifie donc, dans son introduction, la subjectivité comme un enjeu entre les salarié-e-s – à qui elle appartient – et les directions qui tendent à la subordonner. Elle précise le sens de ses investigations: loin de limiter la recherche de la subjectivité uniquement dans ce qui résiste aux prescriptions,

elle va s'intéresser aux formes de « servitude volontaire », c'est-à-dire de domination recherchée à travers le besoin de validation du travail par la société. Partant de l'hétéronomie fondamentale du travail – dans le sens de la subordination au donneur d'ordres –, Danièle Linhart considère qu'une analyse plus poussée tend à mettre au jour une demande de norme sociale dans le travail, qui n'est pas vécue comme une aliénation mais comme un sentiment d'appartenance basé sur la contribution apportée à la société. « *Une partie de la subjectivité correspond à cette quête : ne pas s'appartenir entièrement au travail pour appartenir à la société. Loin d'être exclusivement ce qui résiste à la domination, la subjectivité au travail se nourrit, aussi, de cette présence rassurante quoique dominatrice de la société. C'est elle qui fait sens.* » (p. 13)

De plus, si une bonne partie de ce qui se joue dans le rapport au travail est effectivement déterminée par la mise en regard travail-société, cette mise en dialogue est médiatisée par les collectifs de travail. Le besoin de validation du travail par son « utilité sociale » est ainsi à concevoir comme une sortie du monde étriqué de l'entreprise.

Les différentes contributions réunies dans cet ouvrage s'intéressent donc toutes au sens et aux valeurs véhiculés dans le travail, et cela dans plusieurs univers professionnels. L'article d'Hélène Carteron nous emmène par exemple au milieu d'un collectif de femmes volontaires pour travailler de nuit dans une usine de production laitière. Celles-ci ont développé une forme de fierté collective pour ce type de travail qui donne un sens à leur activité, en même temps qu'une forte capacité de résistance – les grévistes sont 100 % dans cette équipe de nuit et 50 % chez leurs collègues de jour.

L'inquiétude des salariés stables est traitée dans deux contributions, l'une d'Isabelle Bertaux-Wiame sur les interrogations des cadres bancaires face aux demandes de nomadisme professionnel imposées par leurs employeurs à eux-mêmes et à leur famille. La réflexion se centrant ici sur les limites à fixer à la mobilisation de la sphère privée dans le choix d'une carrière.

Danièle Linhart revient quant à elle sur l'inquiétude des ingénieurs du prestigieux ministère de l'équipement, dont l'investissement au travail était basé sur un sentiment collectif d'excellence. Cette forme d'identité au travail apparaît ainsi comme fortement ébranlée par le changement de statut des salarié-e-s : la décentralisation muera les fonctionnaires d'Etat en fonctionnaires des collectivités territoriales. Les peurs de perte des valeurs collectivement construites et l'incertitude face à l'avenir tendent à pousser les salarié-e-s à un désinvestissement qui contraste fortement avec l'implication au travail que le ministère connaissait.

Sabine Fortino s'intéresse pour sa part à la manière dont le management travaille la subjectivité des salariés en analysant les politiques successives de « gestion de la pauvreté » dans le cas de la fourniture d'électricité. La question de la coupure de courant est en effet une question dont le management s'est saisi et qui a été traitée différemment en fonction du climat économique ou idéologique. La subjectivité des salarié-e-s a donc été mobilisée d'une manière changeante, sans que cette question perde de sa charge éthique, dans la mesure où la question de la coupure du courant oblige les salariés à se déterminer face à leur travail. D'une gestion initialement bureaucratisée, l'entre-

prise étudiée est passée, à la faveur du « tournant vers le client » des années 1990, à une exploitation de la mobilisation des subjectivités pour en revenir dernièrement à une gestion normalisée et culpabilisante.

La perte du sens de l'activité apparaît clairement dans cet article : au-delà des refus de procéder aux coupures, des résistances individuelles ayant pour but une réappropriation partielle du sens du travail sont mises en évidence. Ces résistances et interrogations ont sans doute tracé la voie aux contestations ouvertes de 2004 contre la transformation de l'entreprise en société anonyme avec le mouvement des « Robins des Bois » coupant le courant aux riches pour le rétablir à plus de 80 000 foyers qui en étaient coupés.

Ces divers articles nous donnent donc à voir une subjectivité mobilisée qui peut conduire à perdre le sens social du travail : « *La modernisation du travail et des entreprises est essentiellement un pas dans l'imposition d'une rationalité unidimensionnelle, unilatérale de la dimension subjective des salariés au travail. Et cette appropriation se fait au détriment de la dimension commune, collective de la conscience...* » (p. 17)

Si l'expansion de la souffrance au travail témoigne des effets néfastes de cette appropriation de la subjectivité, les contributions réunies dans les deux ouvrages donnent également à voir, en creux, que la question d'une réappropriation du sens social du travail reste une porte d'entrée privilégiée pour creuser la thématique de l'organisation du travail et dégager des valeurs « citoyennes » desquelles les salarié-e-s se sentent mis à distance par l'organisation du travail en entreprise. Tout l'enjeu syndical et politique étant alors de parvenir à faire émerger le conflit de valeurs vécu par les salariés – et souvent porté comme une « affaire personnelle » – au rang de problème social afin de favoriser le développement de la capacité d'action des salariés.

Alexandre Martins

65

[4] Le concept d'autonomie responsable a été développé à partir de la fin des années 1970 afin de saisir les changements dans le management des entreprises. Il est ainsi question du passage d'un modèle de contrôle direct de la force de travail à une stratégie d'autonomie responsable dans laquelle « *il s'agit de multiplier l'adaptabilité de la force de travail, incitant les initiatives qui permettent de s'ajuster à des situations changeantes. Cette stratégie, qui en dernière instance cherche à obtenir l'identification des travailleurs avec les objectifs concurrentiels de l'entreprise, exige une supervision réduite et donne aux travailleurs la possibilité d'obtenir des doses plus grandes d'autorité, de responsabilité et de prestige dans le développement de leurs attributions.* » (p. 117)

[5] A ce sujet, voir notamment l'article de Philippe Davezies « Une affaire personnelle ? » dans l'ouvrage publié sous la direction de Laurence Théry *Le Travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, 2006 : « *Il faut passer de l'émotion vécue à la discussion sur le travail. Il s'agit de faire émerger les valeurs que l'évolution de la situation ne permet plus de tenir et de les élever au rang d'arguments que l'on puisse partager avec autrui. [...] La discussion permet de réaliser que la dégradation de l'activité n'est pas liée à la qualité des individus mais à l'organisation du travail.* » (pp. 164-165)

[6] Danièle Linhart est sociologue, directrice de recherche au CNRS, et enseignante à l'Université Paris X Nanterre, au sein du laboratoire « Travail, Genre et Mobilités ». Les auteurs ayant contribué à cet ouvrage sont : Isabelle Bertaux-Wiame, José Calderon, Hélène Carteron, Annie Dusset, Sabine Fortino, Fabrice Guilbaud, Brahim Labari, Sacha Leduc et Jean-Philippe Melchior.

ROBIN ARCHER

WHY IS THERE NO LABOR PARTY IN THE UNITED STATES ?

Princeton, Princeton University Press, 2008

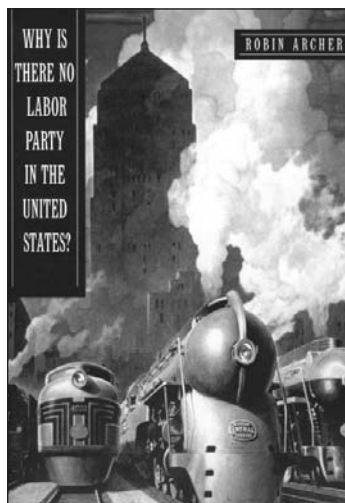
Une analyse de Kim Moody *

Pourquoi n'y a-t-il pas de parti travailliste aux Etats-Unis ? C'est une question ancienne. En dépit de l'habitude académique de l'évacuer, elle revient avec une certaine régularité dans sa forme tant académique que politique. Robin Archer, de la London School of Economics, apporte quelques réponses nouvelles. Peu d'auteurs se sont risqués à argumenter que le racisme n'avait pas été une barrière à la création aux Etats-Unis d'un parti basé sur le mouvement ouvrier. Encore moins ont osé dire qu'une raison en avait été l'excès d'influence marxiste dans le mouvement ouvrier des Etats-Unis. En outre, Archer balaye rondement quelques-uns des clichés éculés du débat sur « l'exceptionnalisme américain ». A la poubelle de l'histoire, comme il se doit, les arguments de la prospérité, de la mobilité sociale, de l'individualisme, de l'absence de reliques féodales, du suffrage universel masculin précoce, et d'autres encore. Sa conclusion : « c'est l'importance de la répression, de la religion et du socialisme qui aident à expliquer l'échec de la création d'un parti travailliste ».

La méthode qu'emploie Archer pour régler leur compte à tant de vieux clichés et pour arriver à ses nouvelles conclusions consiste à comparer le mouvement ouvrier des Etats-Unis avec celui de l'Australie, le « cas le plus similaire » plutôt que la comparaison plus traditionnelle avec l'Europe. Il montre que le mouvement ouvrier australien avait dans les années 1880 et 1890, la période qu'il désigne comme cruciale, toutes les caractéristiques de son homologue des Etats-Unis. Sa classe ouvrière était plus prospère, jouissait de plus de mobilité sociale verticale, était au moins aussi individualiste dans sa mentalité, disposait du suffrage universel masculin blanc et était profondément raciste.

Et pourtant, avec toutes ces caractéristiques contraires, la classe ouvrière australienne, tout au moins ses membres blancs, a réussi à fonder un Parti travailliste en 1891. Il était anti-chinois, anti-mélanésien et en faveur d'une « Australie blanche ». Alors, pourquoi aux Etats-Unis le mouvement ouvrier blanc, dans l'ensemble d'une mentalité indistinctement raciste, n'a-t-il pas formé un parti travailliste blanc ? Mis à part le fait que cela aurait eu des conséquences désastreuses, cela n'aurait pas été possible aux Etats-Unis, pour des raisons sur lesquelles je vais revenir.

* Kim Moody aborde cet ouvrage, déjà traité dans le n° 3, du point de vue d'un syndicaliste américain qui, dans ses ouvrages, de manière systématique, pose la question de l'émergence d'un parti ouvrier indépendant aux Etats-Unis.



L'autre aspect de l'approche de Archer, c'est qu'il épingle l'échec à créer un parti ouvrier sur un seul événement, la Convention de 1894 de l'American Federation of Labour (AFL). C'est à cette occasion que les délégués débattirent des mérites du « Programme politique », en fait le programme du Independent Labour Party britannique. Il avait été proposé par les socialistes au sein de l'AFL et son préambule appelait à une action politique de classe indépendante. Ses partisans présumaient que son vote par la convention signifierait que l'AFL agirait pour sceller une alliance avec les populistes ruraux rebelles afin de créer un parti des travailleurs et paysans.

Bien qu'il apparût que le programme allait passer, Samuel Gompers et les autres partisans du « syndicalisme pur et simple » ont manœuvré pour assurer son rejet. L'argument de Archer à propos du rôle du socialisme et de l'excès de marxisme porte sur le caractère fractionnel venimeux des débats entre les deux camps dont les chefs avaient appris leur style polémique strident « ou bien/ou bien » au sein du mouvement socialiste des années 1870-1880 qui était à dominante marxiste. Par contraste avec les Australiens qui, selon lui, étaient des socialistes utopiques ou éthiques plutôt que des marxistes, et par là, il faut croire, moins polémiques et plus disposés au compromis. Ironiquement, le « syndicalisme pur et simple » qui apparut pleinement dans les années 1890 tirait ses origines des débats entre les partisans de Marx et Engels, qui voyaient, eux, dans les syndicats un développement important de l'organisation de la classe ouvrière, et les Lassaliens, pour qui, avec leur « loi d'airain des salaires », les syndicats étaient une perte de temps. Adolf Strasser et son collaborateur Samuel Gompers, tous deux du Syndicat des cigariers et influents concepteurs du « syndicalisme pur et simple », étaient des membres actifs de l'Association internationale des travailleurs en tant que partisans aux Etats-Unis de Marx. A la dissolution de l'Internationale, ils furent des fondateurs en 1874 du Parti social-démocratique des travailleurs (Social Democratic Workingmen's Party).

Ce parti fut rebaptisé Socialist Labour Party en 1877. Au sein du mouvement socialiste, ils soulignaient la centralité des syndicats et en vinrent à défendre une forme d'organisation basée sur les syndicats de métiers anglais « new model ». Leurs conceptions furent reprises par l'autre père du « syndicalisme pur et simple », Peter J. McGuire, qui se convertit du Lassalisme au marxisme vers 1880 pour contribuer ensuite à fonder le syndicat des charpentiers. Marx et Engels étaient quant à eux très critiques à l'égard des syndicats de métiers anglais justement à cause de l'étroitesse que Strasser et Co. adoptaient comme recette d'une

organisation stable. Tous trois allaient diriger la lutte contre le Programme politique. En fin de compte, Strasser et Co. choisirent l'étroitesse des métiers et la stabilité bureaucratique aux dépens du socialisme, quelle qu'en soit la sorte. Néanmoins, Archer voit dans le style fractionnel rigide qu'ils avaient appris comme socialistes la raison pour laquelle le programme échoua.

En fait, l'échec de l'AFL à faire un premier pas vers un parti ouvrier impliqua bien plus de raisons que les styles sectaires de marxistes ou anciens marxistes. D'abord, la récession de 1893 diminua dramatiquement les effectifs des syndicats. Malgré la naissance en 1890 du syndicat des mineurs, United Mine Workers, et en 1893 de sa version plus radicale, Western Federation of Miners, malgré les immenses grèves des dockers en 1892 à Saint Louis et à La Nouvelle-Orléans, la dépression mit à mal toutes les chances qu'avait alors un syndicalisme général de masse. Seuls les syndicats les plus conservateurs des métiers de la construction tinrent bon tandis que le boom de la construction continuait en augmentant l'emploi.

C'est eux qui formaient la base de Gompers et qui allaient le rester au XX^e siècle. C'est cette base qui lui a permis de défaire les tentatives suivantes de créer un parti de classe indépendant. C'est aussi la survie de ces syndicats de métiers qui a, de plus, convaincu Gompers et d'autres que le syndicalisme exclusif de métiers était le seul modèle stable d'organisation.

LA QUESTION DU RACISME

Archer traite le racisme simplement comme une question d'idéologie. Des Australiens racistes ont créé un parti ouvrier, alors pourquoi des racistes aux Etats-Unis n'ont-ils pas été capables de faire la même chose ? Il rate un aspect important de la période qu'il étudie. Le racisme s'est développé à partir de, et a perpétué, une claire structure d'oppression qu'était l'esclavage. Avec son abolition à la fin de la Guerre civile, non seulement cette structure a disparu, mais les anciens esclaves sont devenus des citoyens, à la différence des Chinois, Mélanésiens et Aborigènes d'Australie.

Le racisme comme idéologie est resté en soi une puissante force, mais il a fallu un certain temps pour construire une nouvelle base institutionnelle de l'oppression raciale. La ségrégation institutionnalisée et le déni des droits politiques n'ont pas été imposés avec succès avant le début du XX^e siècle. Dans la plupart des régions du Sud, les Afro-Américains votaient encore et occupaient des charges électives jusqu'en 1900, malgré le retrait final des troupes fédérales en 1877 et le règne de la terreur imposé par le Ku Klux Klan et la loi de Lynch qui l'a suivi.

En fait, ce fut là la base de la montée du populisme qui vit les fermiers noirs et blancs du Sud s'unir à ceux de l'Ouest pour former le Parti du peuple (People's Party) après 1890. La stratégie des socialistes qui proposaient le « Programme politique » au sein de l'AFL consistait à fusionner avec les Populistes pour créer au sein de la classe ouvrière une base plus large pour le People's Party. Quelles qu'aient été les profondeurs du racisme subjectif dans les syndicats ou parmi les fermiers, cela ne pouvait être réalisé que sur une base inter-raciale, comme aussi bien les fermiers populistes que les dirigeants syndicaux radicaux l'affirmèrent clairement à l'époque.

De sa fondation en 1886 à la Convention de 1894, non seulement l'AFL admettait dans ses rangs les travailleurs noirs, mais cherchait activement à les recruter, particulièrement dans le Sud. Cela moins pour des raisons de principes éclairés ou de pratique cohérente que de nécessité économique. Les travailleurs afro-américains occupaient toujours encore des emplois importants dans l'économie portuaire du Sud. Ce fait fut souligné par les grèves inter-raciales dramatiques de 1892 à Saint Louis et à La Nouvelle-Orléans. En fait, l'AFL a même refusé de reconnaître au début des années 1890 deux syndicats qui excluaient explicitement les Afro-Américains.

Bien que cela fût profondément compromis par la pratique dans le Sud des sections séparées d'un même syndicat pour les Noirs et les Blancs, l'idée d'un mouvement ouvrier tout blanc était encore inconcevable. Tout cela allait changer rapidement après 1894, quand les mouvements pour la ségrégation raciale et le déni des droits politiques gagnèrent en force en entraînant travailleurs et syndicats dans leur sillage.

En fait avec la défaite du « Programme politique » en 1894, l'occasion était passée. L'exclusion raciale par les syndicats de l'AFL allait s'accroître jusqu'à ce qu'en 1916 W.E.B. Dubois énumère 16 syndicats qui excluaient explicitement les Noirs, plus d'autres qui le faisaient informellement. En 1896, le Populisme fut absorbé par le Parti démocrate avant d'être émietté selon des lignes raciales. Des mouvements clés de syndicalisation, dans le conditionnement de la viande en 1917-18, dans l'acier en 1919, furent minés par l'étroitesse de l'organisation par métiers et par la division raciale, ce qui fit dérailler la tentative suivante de fonder un parti ouvrier au début des années 1920.

Une raison plus centrale de l'échec à fonder un parti ouvrier dans les années 1890, en fait la plus importante de celles que Archer énumère, fut l'absence du « nouveau syndicalisme » de travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés qui caractérisait tant l'Australie que le Royaume-Uni. L'équivalent aux Etats-Unis du nouveau syndicalisme, les Knights of Labour, avait presque totalement disparu au moment critique du milieu des années 1890. La base de l'AFL, constituée en 1886 de syndicats principalement de métiers, était trop étroite pour soutenir la sorte d'organisation de masse qui aurait été nécessaire pour battre en brèche le système dominant des deux partis, même si le « Programme politique » avait été adopté par la Convention et si le racisme avait été subordonné à la conscience de classe rudimentaire qui existait à l'époque. Archer attribue l'échec des Knights of Labour principalement à la répression brutale qui suivit la grève générale du 1^{er} mai 1886 et « l'émeute » de Haymarket deux jours après. La dépression de 1893 tua toute chance de renaissance du syndicalisme de masse à ce moment.

LE TYPE D'EXPANSION ÉCONOMIQUE

En fait, sous-jacent à l'incapacité de la classe ouvrière en formation aux Etats-Unis à créer des syndicats de masse à l'échelle nationale ou un parti de classe, il y eut quelque chose de plus profond et plus fort, quelque chose qui habituellement est omis dans les discussions sur « l'exceptionnalisme » des Etats-Unis, y compris celle de Archer. C'est la nature exceptionnelle du processus de l'accumulation du capital aux Etats-Unis des années 1870 jusqu'aux premières années du XX^e siècle.



Ce qui a rendu ce processus d'accumulation différent de celui d'autres pays industrialisés de l'époque n'était pas seulement la dimension et la vitesse de la croissance industrielle, mais la rapide urbanisation qui l'a accompagnée et l'échelle géographique et démographique du processus, comme aucun autre pays ne l'a connu. La dimension de cet article en exclut une analyse complète, mais quelques chiffres en donneront une idée. Dans l'intervalle de vingt ans entre 1880 et 1900 la population des Etats-Unis a augmenté de 51%, ce qui est en soi un saut. Mais la population urbaine a augmenté de 174%. Durant ces vingt ans, le PIB a crû de moitié, tandis que la production industrielle en termes réels croissait de 138%. Le nombre de travailleurs dans la production industrielle a presque doublé, tandis que la valeur ajoutée qu'ils produisaient a plus que triplé en termes réels.

Tous ces chiffres pourraient conduire à la conclusion que cette industrialisation rapide devrait avoir jeté les bases d'un syndicalisme de masse, industriel ou général. Mais le processus n'était ni simple ni linéaire. Chaque année des milliers d'entreprises disparaissaient tandis que les nouveaux trusts, cartels et finalement *corporations*, mettant en œuvre des technologies nouvelles détruisaient des sites anciens de syndicalisme en créant un déséquilibre massif du pouvoir en termes d'organisation et de ressources, dont les militants syndicaux étaient bien conscients.

Entre 1870 et 1890, l'industrie et l'urbanisation se sont répandues sur une distance de 4000 km de Pittsburgh dans l'Est jusqu'aux Montagnes Rocheuses dans l'Ouest. Non seulement des villes géantes comme Chicago, Milwaukee et Saint Louis ont explosé, mais les plaines et les prairies ont été parsemées de villes industrielles plus petites, et les montagnes de l'Ouest se sont remplies de mines, usines et centres urbains prospères du Canada jusqu'au Mexique.

Tandis que cette vaste accumulation de capital créait des emplois moins qualifiés et des villes tentaculaires, les travailleurs, parmi eux des millions d'immigrants, étaient constamment en déplacement. Cela rendait très difficile l'organisation de syndicats et de formations politiques stables sur une échelle nationale. Le logement typique des travailleurs non qualifiés était alors la pension, le meublé. Dans ce contexte, les Knights of Labour et les nouveaux syndicats industriels comme les United Mine Workers (1890) ou la radicale Western Federation of Miners (1893), tous ces syndicats qui avaient soutenu une action politique indépendante et auraient pu fournir la base de masse pour un parti ouvrier, ont du faire face à des reculs dus non seulement à la répression et à la dépression économique, mais à l'échelle, à l'ampleur et à l'extension de l'industrialisation durant cette époque, toutes choses qui rendaient extrêmement difficile une organisation stable à une échelle nationale.

L'étude comparative de Archer est intéressante et plusieurs de ses conclusions sont valides. Mais la comparaison avec l'Australie capote finalement sur les différences énormes du contexte économique. Il faudra quarante autres années avant que cette nouvelle classe ouvrière industrielle créée dans les années 1930 les syndicats industriels de masse qui auraient pu être la base d'un Labour Party. Bien sûr, cela n'est non plus pas arrivé à ce moment-là, mais ça c'est une autre histoire. *