



HAL
open science

Le renouveau syndical aux États-Unis : une nébuleuse réformatrice du syndicalisme

Émilien Julliard

► **To cite this version:**

Émilien Julliard. Le renouveau syndical aux États-Unis : une nébuleuse réformatrice du syndicalisme. Questionnements croisés sur le renouveau syndical, Chloé Biaggi; Isabelle Chambost; David Sanson; Nicolas Simonpoli; Samuel Zarka; Olivier Cléach; Marnix Dressen-Vagne; Franck Georgi; Dominique Glaymann; Mirjana Gregorcic; Pauline Grimaud; Marie-Virgine Léon; André Moulin, Nov 2024, Paris, France. hal-04859439

HAL Id: hal-04859439

<https://cnrs.hal.science/hal-04859439v1>

Submitted on 30 Dec 2024

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Le renouveau syndical aux États-Unis : une nébuleuse réformatrice du syndicalisme

Résumé

Plutôt que de faire du « renouveau syndical » un phénomène objectif qu'il s'agit d'étudier scientifiquement, ce texte en propose plutôt une analyse réflexive. À partir du cas états-unien, il vise à montrer que là, ou plutôt, les mobilisations de la catégorie de « renouveau syndical » par une nébuleuse d'acteurs participent de luttes, prises ici dans leur versant symbolique, autour des conceptions légitimes du syndicalisme, entamées dans les années 1960 qui se poursuivent jusqu'à aujourd'hui. L'étude d'associations interfaces entre les champs syndical et académique ainsi que de centres universitaires de formation et de recherche sur le syndicalisme montre qu'il faut au contraire reconnaître une relative indifférenciation entre les politiques syndicales et les savoirs universitaires, d'autant plus que la capacité à faire advenir divers projets labélisés du « renouveau syndical » s'est jouée en partie dans l'aptitude à se doter de nouveaux instruments de description et d'évaluation de la réalité institutionnelle que les acteurs de la nébuleuse désirent façonner.

Mots clefs : États-Unis, renouveau syndical, champs, savoirs, luttes symboliques

Émilien Julliard est chargé de recherche CNRS à l'IDHE.S (Université Paris-Nanterre). Ses travaux portent sur le syndicalisme, les politiques du travail et les politiques sociales en France et aux États-Unis.

Le renouveau syndical aux États-Unis : Une nébuleuse réformatrice du syndicalisme

Plutôt que de faire du « renouveau syndical » un phénomène objectif qu'il s'agit d'étudier scientifiquement, ce texte en propose plutôt une analyse réflexive. Cette réflexivité n'est pas une réflexivité scolastique, qui viserait à discuter de la pertinence et des limites des travaux qui se réclament d'une approche en termes de « renouveau syndical » et de la boîte à outils conceptuelle et méthodologique qu'ils mobilisent. À partir du cas états-unien, elle vise plutôt à montrer que là, ou plutôt, les mobilisations de la catégorie de « renouveau syndical » participent de luttes, prises ici dans leur versant symbolique, autour des conceptions légitimes du syndicalisme (Giraud, Yon et Bérout, 2018). En effet, le syndicalisme états-unien contemporain montre, peut-être plus que dans d'autres configurations, comment des acteurs pluriels sont parvenus à légitimer et à imposer une vision mouvementiste de ce syndicalisme au détriment de celle qui à longtemps prévalue : celle d'un syndicalisme réduit à un agent économique négociant dans un registre expert avec les employeurs un ensemble d'avantages sociaux pour ses seuls membres. Cette vision triomphe depuis le milieu des années 1990, lors de la conquête en 1995 de l'organisation faïtière, la fédération American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) par l'équipe New Voice (littéralement : nouvelle voix), qui souhaite incarner un « nouveau mouvement syndical » (*New Labor Movement*). Elle est menée par John Sweeney, alors président depuis une quinzaine d'années du SEIU. Ses dirigeants figurent parmi les principaux promoteurs de la syndicalisation de nouveaux membres (en particulier les femmes et les minorités raciales) pour contrer le déclin des effectifs syndicaux, grâce à des stratégies de mobilisation adaptées aux recompositions des entreprises et du monde du travail. La domination de cette représentation mouvementiste du syndicalisme se poursuit jusqu'à aujourd'hui, mais pas tout à fait dans les mêmes termes, avec un certain renouveau de la pratique gréviste depuis une décennie.

Plus précisément, l'originalité du cas états-unien est que des syndicalistes et des acteurs qualifiables d'intellectuels (enseignants-chercheurs, éducateurs syndicaux, consultants et autres experts, quand il ne s'agit pas de syndicalistes eux-mêmes qui en viennent à théoriser le renouveau syndical) ont peu à peu partagé, voire ont élaboré ensemble des grilles de lectures communes ou proches de ce que doit être l'action syndicale renouvelée. Certains travaux ont ainsi pu parler d'une alliance entre cadres syndicaux et universitaires (Fantasia et Voss, 2003 ; Milkman, 2010 ; Thomas, 2011) dans les années 1990-2000, présentée comme la fin de l'anti-intellectualisme dans le mouvement syndical états-unien (Fantasia et Voss, 2003). Comme y invite Karel Yon, cette « alliance » doit plutôt être pensée comme le révélateur d'une reconfiguration des relations entre intellectuels et syndicalistes (Yon, 2015). Dans le sillon des analyses de Christian Topalov (Topalov, 1999), je qualifie cet ensemble d'acteurs de nébuleuse, concept qui permet d'insister sur leur diversité et de leur appartenance à différents champs ou espaces sociaux (les champ syndical et universitaire par exemple). Dans le prolongement, ce concept invite également à réfléchir sur la porosité des frontières de ces espaces. Je nomme cette nébuleuse, la nébuleuse réformatrice du *new labor movement*, en référence à l'expression qui a été utilisée lors de l'élection de l'équipe de John Sweeney à la tête de l'AFL-CIO en 1995.

On l'aura compris, le propos de cette communication est de revenir sur ce qui rend sociologiquement possible la diffusion et la prépondérance de représentations sur le syndicalisme états-unien comme un syndicalisme renouvelé, en revenant sur les acteurs de cette nébuleuse réformatrice du syndicalisme et ce qu'ils font. La communication se focalise en particulier sur les espaces où les représentations mouvementistes du syndicalisme sont élaborées, débattues, et transmises. Il s'agit d'arènes et de lieux de formation situés dans des « champs adventices » (Offerlé, 2004) au champ syndical, que constituent principalement des centres universitaires spécialisés sur le syndicalisme et les relations professionnelles et des

associations. La place centrale qu'occupe ces espaces périphériques dans la production du renouveau syndical constitue une énigme sociologique. Elle tient en partie aux propriétés structurales du champ syndical états-unien, marqué notamment par son éclatement en un nombre important de syndicats historiquement spécialisés dans un corps de métiers ou un secteur d'activité, un rôle faible des organisations faïtières (les fédérations), et une professionnalisation importante des syndicalistes, y compris à l'échelle locale : ainsi, de longue date, la formation syndicale est surtout réalisée au sein d'institutions universitaires (Dwyer, 1977), et réunit des syndicalistes de différentes organisations. Cependant, cela ne dit pas pourquoi et comment ces espaces ont grandement contribué à produire et à diffuser dans le champ syndical l'impératif d'un renouveau.

Pour le comprendre, cette communication s'appuie sur un ensemble de sources documentaires et l'étude de trois centres universitaires spécialisés sur le syndicalisme et entendant contribuer à son renouveau : l'Industrial School of Labor Relations de l'Université de Cornell (par convention ensuite l'ILR), le Joseph F. Murphy Institute for Worker Education and Labor Studies (par convention ensuite Murphy Institute) dépendant de la City University of New York (CUNY), et du Kalmanovitz Initiative for Labor and the Working Poor (par convention ensuite Kalmanovitz Initiative) abrité par l'université de Georgetown à Washington D.C. J'ai été affilié à deux d'entre eux dans la première moitié des années 2010 : au Kalmanovitz Initiative et au Murphy Institute. J'y ai suivi des formations, assisté à des colloques et des séminaires, échangé avec leur personnel et les acteurs qui y intervenaient. J'ai progressivement accumulé un ensemble d'informations, allant des contenus (communications distribuées lors de colloques, plan de cours, rapports, prises de notes lors de cours et séminaires, etc.) aux propriétés sociales des participants (personnel des centres, étudiants en formation initiale et continue, syndicalistes, universitaires, experts, etc.) et leurs réactions vis-à-vis de ce qui se fait dans ces lieux. En ce qui concerne l'ILR, je m'appuie d'une part sur le travail de Karel Yon sur ce centre (Yon, 2023, 2015), et d'autre part, sur une formation que j'y ai suivie.

La première partie du texte présente le contexte de ré-émergence de représentations favorisant un syndicalisme de changement social dans les années 1960, portée notamment par des éducateurs syndicaux et une discipline, les *labor studies*. La deuxième partie revient ensuite sur les modalités d'institutionnalisation de ces représentations, qui s'ancrent dans des champs adventices plus ou moins distants du champ syndical. Puis la dernière partie analyse comment, en pratique, les représentations associées au renouveau syndical sont élaborées, transmises et diffusées dans et à partir de ces lieux.

I. Œuvrer à un syndicalisme de changement social

Les représentations longtemps dominantes du syndicalisme nord-américain, comme un syndicalisme pacifié, centré sur la négociation collective, sont étroitement associées à une discipline, celles des relations industrielles, dominant quantitativement la production des sciences sociales aux États-Unis jusqu'aux années 1980 (Kaufman, 1993). Son ambition de déconflictualiser les rapports sociaux passe notamment par la formation des praticiens, tant du côté syndical que patronal, à la bonne marche des relations professionnelles telles qu'elles ont été instituées à partir des années 1930 (Dwyer, 1977).

Cette discipline, et les institutions qui lui sont associées sont mises à mal dès les années 1960 pour un ensemble de raisons : la désyndicalisation, l'érosion du compromis fordiste, les difficultés pratiques à transmettre l'idéologie du pluralisme industrielle par des formations communes aux syndicalistes et aux représentants des employeurs, ambition initiale de l'ILR, le centre de formation et de recherche central pour la discipline (Yon, 2023). Des acteurs inscrits dans les mouvements sociaux des années 1960 portent également une critique forte contre le syndicalisme tel qu'il a été institué à partir des années 1930. Si certains d'entre elles et eux

intègrent progressivement des organisations syndicales comme le SEIU à la fin de ce cycle de mobilisation (Julliard, 2018), d'autres entrent dans des lieux de recherche et de formation syndicale, tel que l'ILR.

Symptomatique de la promotion d'une vision renouvelée du syndicalisme comme mouvement social, la discipline des études syndicales (*labor studies*), apparaît peu à peu dans les centres universitaires et aussi dans les services de formation des syndicats, grâce à des éducateurs syndicaux, c'est-à-dire des acteurs dont les activités sont centrées sur la formation de travailleurs syndiqués ou non, de syndicalistes déjà en fonction, et occupant des positions dans des syndicats, dans des centres universitaires, voire dans des associations. Les études syndicales s'inscrivent dans le contexte d'apparition des *studies* dans les années 1960, telles que les *black studies*, les *hispanic studies*, etc. les études syndicales mettent l'accent sur une approche classiste de la société, sans se couper pour autant des approches en termes de race et de genre. Elles se proposent d'étudier le travail, les travailleurs, leurs organisations et leurs luttes. Elles s'adressent aux syndicalistes, aux travailleurs en reprise d'études, voire à des étudiants en formation initiale désireux de s'engager en faveur du mouvement syndical. Par conséquent, les études syndicales se distinguent fortement de celles en relations industrielles par leur portée. Elles ne visent pas seulement à former des syndicalistes compétents dans la gestion des relations professionnelles telles qu'elles ont été instituées à partir des années 1930, mais davantage des personnes capables de s'en distancer (Dwyer, 1977). Les études syndicales prônent un renouveau du syndicalisme par l'inclusion des femmes et minorités raciales, une démocratisation de son fonctionnement, voire une combativité accrue vis-à-vis des employeurs permise par de nouvelles stratégies.

II. L'institutionnalisation fragile de représentations d'un syndicalisme renouvelé

Les *labor studies* s'institutionnalisent avec difficultés, à la fois parce qu'elles reposent sur des formations longues et diplômantes afin de les faire sortir des formations courtes et techniques, destinées aux syndicalistes déjà en fonction, (Dwyer, 1977), et parce qu'elles sont jugées inutiles, voire trop critiques aux yeux de nombreuses directions syndicales (Gray, 1981). Plus largement, dans les années 1970-1980, ce sont des associations, dont certains d'entre elles sont encore très actives aujourd'hui, qui ont beaucoup joué dans la promotion de représentations renouvelées du syndicalisme, faisant interface entre les champs syndical et universitaire. Quant aux centres universitaires de formation et de recherche sur le syndicalisme, les enjeux du renouveau syndical s'y développent progressivement, en fonction de l'histoire des centres, dépendant, entre autres, de leurs sources de financements et de leurs relations aux organisations syndicales.

2.1. Des associations interfaces entre les champs syndical et universitaire

Dans les années 1970, pour faire exister les études syndicales et des conceptions mouvementistes de l'action syndicale, des éducateurs syndicaux et certains universitaires¹ ont établi des stratégies à la fois militantes et professionnelles qui traversent les frontières universitaires et syndicales, reposant sur des associations. Si un travail de cartographie systématique reste à faire, quelques institutions interfaces dans les années 1970-1980 apparaissent comme centrales pour la promotion du renouveau syndical.

En 1979 naît l'association Labor Education and Research Project dans un contexte de critique par des éducateurs syndicaux des *labor-management partnerships*, c'est-à-dire des

¹ Je désigne par universitaires les acteurs dont le prestige académique est supérieur à celui des éducateurs syndicaux, et dont les activités sont au moins en partie tournées vers l'acquisition de capitaux scientifiques légitimes (articles dans des revues académiques importantes, occupation de positions dans des universités centrales de leurs domaines d'études, etc.).

partenariats entre syndicats et employeurs autour de plans de compétitivité, soutenus notamment au sein de l'ILR. À but non lucratif, elle est fondée par des personnes aux propriétés sociales archétypiques de ce groupe, comme Kim Moody. Il a été un membre actif de la Student for a Democratic Society, organisation phare des luttes des *sixties*, et de groupes socialistes. Titulaire d'un doctorat d'histoire, il a notamment donné des cours à Cornell. Il réalise l'essentiel de sa carrière académique et militante aux États-Unis, même si sa fin de carrière s'est faite au Royaume-Uni (il n'a jamais été titularisé). Il est l'auteur de nombreux ouvrages et articles à l'intersection du journalisme d'investigation, des travaux académiques relevant des relations industrielles et des *labor studies*, ainsi que du militantisme. La Labor Education and Research Project est dotée d'une petite équipe de permanents (6 personnes en 2015²) dont les bureaux sont historiquement basés à Detroit, avec une antenne à Brooklyn dans la ville de New York. Elle est davantage connue sous le nom du journal qu'elle diffuse, *Labor Notes*, d'abord au format papier et maintenant essentiellement sur Internet. Il s'agit d'une plateforme d'information sur le syndicalisme états-unien, qui insiste sur les mobilisations collectives et les bonnes pratiques à mettre en place de manière quotidienne dans les antennes syndicales. C'est aussi un réseau de syndicalistes et d'éducateurs syndicaux qui cherche à promouvoir un autre type de syndicalisme. Cette activité éducative et militante, dans et hors les syndicats, passe par : 1) des conférences ayant lieu tous les deux ans réunissant plusieurs milliers de participants ; 2) des formations plus récurrentes dans tout le pays distinctes à la fois des offres syndicales et universitaires ; 3) un soutien, notamment par la publicisation des luttes, à des groupes réformateurs contestant les directions syndicales, le plus célèbre cas étant les Teamsters for a Democratic Union.

À la même époque, en 1982, est créée une association à but non lucratif avec des objectifs similaires aujourd'hui disparue, le Midwest Center for Labor Research, basée à Chicago. Au sein de son comité directeur figurent des syndicalistes, des religieux, des cadres d'associations communautaires, des universitaires, des politiques locaux ainsi que des avocats. Adhérent à l'association : des centres de formation syndicale abrités par les universités publiques de l'Arkansas, de Floride de l'Indiana et de Pennsylvanie ; des syndicats locaux ; des permanents syndicaux travaillant dans les départements de formation syndicale tels que Ruth Needleman³ ; des universitaires, tels que David Montgomery et Sanford Jacoby⁴. L'association se finance par des cotisations individuelles et d'institutions, mais aussi, aux deux cinquièmes de son budget, par les services qu'elle fournit aux syndicats, aux associations, et aux pouvoirs publics locaux. Ils concernent des recherches sur les entreprises afin d'éviter les concessions lors des négociations collectives, des programmes de formation, des témoignages en tant qu'experts lors de procès, etc⁵. Cette association a publié une revue importante pour la diffusion des débats sur le « renouveau syndical » : la *Labor Research Review*, dont le comité de rédaction est lui aussi hybride.

L'association la plus importante numériquement est l'University Labor Education Association (ULEA) née en 1960, devenue en 2000, l'United Association for Labor Education (UALE). D'un réseau de directeurs d'institutions universitaires d'études syndicales, elle se transforme en association professionnelle à la fin des années 1970. Elle fait paraître une revue à partir de 1976, le *Labor Studies Journal*, réunissant là encore des contributeurs et un comité de rédaction issus tant de syndicats que de centres universitaires. La brève histoire qu'en a écrite l'un de ses présidents, Kent Wong, enseignant au *labor center* de l'University of California Los

² « People at Labor Notes », Site de *Labor Notes*, <http://www.labornotes.org/staff>.

³ Ruth Needleman a notamment été directrice de la formation au SEIU entre 1990 et 1992. Elle a ensuite été professeure de *labor studies* à l'université de l'Indiana, témoignant là encore, de la porosité des frontières entre syndicats et universités pour ce profil d'éducateurs syndicaux.

⁴ Cf. *Labor Research Review*, n°17, vol. 1, 1991.

⁵ *Ibid.*

Angeles (UCLA), souligne à quel point cette association, et ses membres, se positionnent contre le pluralisme industriel. Ainsi, les héritages revendiqués font fi des centres de relations industrielles, au profit d'institutions apparues dans l'entre-deux-guerres, telles que le Brookwood Labor College⁶. En 2016, plus d'une dizaine de syndicats y adhèrent, contribuant directement à son financement, telles que l'AFL-CIO, AFSCME, CWA, les Teamsters, le SEIU, l'UFCW⁷.

Ces associations ont permis de faire le lien entre des éducateurs syndicaux enseignants dans des *labor centers* et des permanents, dont beaucoup travaillent dans les départements de formation des syndicats, afin de porter une conception alternative du syndicalisme malgré les réticences qu'elle suscite. D'autres initiatives similaires ont existé. Par exemple, dans les années 1970, le département de la formation de l'AFL-CIO a organisé des rencontres fréquentes entre éducateurs travaillant dans les universités et dans les syndicats⁸. Ces associations participent de l'institutionnalisation progressive des *labor studies* à l'Université, qui devient une discipline plus légitime, endossée et soutenue par des universitaires de premier plan dans les années 1990-2000, tels que Ruth Milkman par exemple, en parallèle des recompositions internes au champ syndical qui donnent une place centrale à cette conception renouvelée du syndicalisme (Thomas, 2011). Cependant, la situation de ces centres universitaires reste toujours incertaine.

2.2. Faire exister des conceptions mouvementistes de l'action syndicale à l'Université

Les situations de ces trois *labor centers* que sont l'ILR, le Murphy Institute et le Kalmanovitz Initiative révèlent les stratégies différenciées d'acteurs du champ universitaire pour proposer une offre de services intellectuels réflexifs au champ syndical dans le contexte continu de désyndicalisation et de réduction des financements publics. À bien des égards, les solutions à la « crise du syndicalisme » qu'ils proposent sont aussi des réponses à la « crise » des *labor centers* de plus en plus grande à partir des années 1980. S'il s'agit à chaque fois de promouvoir le « renouveau syndical », les différences entre ces solutions, soulignent aussi la plasticité de ce que recouvre le renouveau. Le soutien des syndicats aux centres qui existent encore passe notamment par des financements plus ou moins directs, dont du *lobbying* auprès des pouvoirs publics, afin de pérenniser les lignes budgétaires qui leur sont allouées. La comparaison de ces trois centres universitaires qui promeuvent le « renouveau syndical », révèle leur dépendance financière inégale vis-à-vis des institutions syndicales. Combinée aux traditions différentes dans lesquelles ces centres s'inscrivent, elle conditionne les manières dont le « renouveau syndical » y est promu et valorisé.

Comme l'a souligné Karel Yon (Yon, 2015), A l'ILR, dans les années 1980-2000, le « renouveau syndical » est apparu comme la seule niche de marché valable pour continuer à proposer des formations à destination du monde syndical. Les années 1980 marquent une accélération de la privatisation des financements de l'école – initialement largement financée par des fonds publics – qui en conséquence investit massivement les formations en management et en ressources humaines au détriment des enseignements en relations industrielles. Les programmes restants à destination des syndicats, les *joint labor-management programs* et les cursus de *labor studies*, survivent dans un premier temps grâce au financement de l'État de New York. Les premiers disparaissent au début des années 2000 lorsque financements publics se tarissent. Les seconds subissent de profondes mutations pour finalement être globalement abandonnés dans les années 2000. Ainsi, L'ILR propose toujours un certificat de *labor studies*, qui peut ouvrir la voie à la délivrance d'un diplôme de premier cycle, mais ce certificat ne repose plus que sur des cours en ligne. L'essentiel des programmes d'études syndicales (et le

⁶ Kent Wong, « Draft History of UALE », *op.cit.*

⁷ Cf. « Member list : Union-based », site de l'UALE, <http://uale.org/about/member-lists/union-based>, page consultée le 28 février 2016.

⁸ Kent Wong, « Draft History of UALE », *op.cit.*

personnel qui s'en occupe) est transféré au Murphy Institute. L'offre de formations syndicales s'est rétrécie. Celles qui restent reposent à la fois sur les sciences managériales et une conception mouvementiste du syndicalisme. Pourtant, les propriétés sociales des éducateurs syndicaux et des universitaires spécialisés sur le syndicalisme n'ont pas évolué : elles restent indissociablement intellectuelles et militantes. Ils peuvent tous se revendiquer d'expériences militantes dans ou hors des syndicats, et ont porté des définitions dissonantes de l'action syndicale. Mais la dépendance aux financements privés de l'ILR les pousse à développer des logiques de rentabilité. Cependant, l'incursion des sciences managériales dans les programmes de formation syndicale s'entremêle à une vision « militante » du syndicalisme chez les enseignants de l'ILR. Le mot-clef pour comprendre cette articulation est celui de « stratégie » : leur action éducative doit s'inscrire dans une visée stratégique, celle du « renouveau syndical », et en même temps, sensibiliser les « clients » syndicaux à eux-mêmes apprendre à « penser stratégiquement ».

Ces formations s'adressent alors principalement aux cadres et dirigeants syndicaux de la côte Est, voire nationaux d'autant plus que ceux-ci sont de plus en plus titrés scolairement (Ganz, Voss, Sharpe, Somers, et al., 2004). Elles s'articulent autour d'un programme étandard : l'Union Leadership Institute (ULI). Le projet a été conçu en collaboration avec les instances régionales de l'AFL-CIO de l'État de New York à la fin des années 1990. La première promotion date de 2003. Le programme est structuré autour de l'apprentissage de compétences relevant des sciences managériales telles que l'animation d'équipes, la gestion organisationnelle, le développement d'une capacité de réflexion et de planification stratégique. Entre 2003 et 2015, ce programme a touché plus de 300 responsables syndicaux issus de l'État de New York ou des environs. Le coût de la formation, financé, sauf exception, par les organisations participantes, est de 8450 \$ par personne⁹. Il n'est pas ouvert seulement aux syndicats. Il l'est aussi à des associations, telles que les *worker centers*, qui représentent des franges de travailleurs généralement délaissées par les syndicats (aides à domicile, travailleurs journaliers, etc.). La formation vise également à créer un réseau de solidarités entre ces responsables d'organisations variées. Le projet de l'ULI est donc en phase avec la nouvelle orientation de l'AFL-CIO, qui met l'accent sur la construction de relations plus étroites entre le mouvement syndical traditionnel et divers mouvements sociaux (Yon, 2015).

Le contraste est saisissant avec le Murphy Institute abrité par CUNY, où le financement public prédomine. Ce centre est nettement moins traversé par des logiques de rentabilité des formations proposées. La naissance du Murphy Institute remonte à 1984, dans une volonté conjointe des syndicats de la ville de New York et de CUNY, université publique, de faciliter l'accès à des formations continues diplômantes (donnant lieu à un titre universitaire, ou à défaut, des crédits) pour les travailleurs, syndiqués ou non. Il tire son nom de Joseph F. Murphy, un chancelier de l'université, ardent défenseur du mouvement syndical¹⁰. Ce n'est pas un hasard : CUNY, pour certains de ses campus (typiquement le City College), et en ce qui concerne les sciences sociales, est considéré comme un îlot marxiste et socialiste : Joseph Murphy a ainsi favorisé l'hébergement par CUNY au début des années 1980 de la Socialists Scholars Conference, connue aujourd'hui sous le nom de Left Forum, et dont l'audience dépasse largement les seuls universitaires : artistes, journalistes, écrivains et leaders de mouvements sociaux (dont des syndicalistes), y participent. Ces conférences annuelles ont également été impulsées par Stanley Aronowitz, professeur de sociologie à CUNY et penseur influent de la Nouvelle gauche. Il a été l'un des initiateurs de colloques du même type et portant le même

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Greogry Mantsios, « A Message from the Director », Site du Murphy Institute, <https://sps.cuny.edu/academics/jsmi/message-director>.

nom dans les années 1960, avant de les relancer en 1981 lorsque Ronald Reagan arrive au pouvoir¹¹.

Basé dans un premier temps au Queens College, le centre sert d'intermédiaire entre les travailleurs désirant reprendre leurs études et l'université, en mettant en place des cursus, généralement *via* des cours du soir, adaptés à leurs besoins. Depuis 2005, le Murphy Institute a été intégré dans la nouvelle School of Professional Studies, ce qui lui permet de proposer des formations aux adultes sur l'ensemble des campus de CUNY. Il dispose alors également de programmes de formation qui lui sont propres, dispensés dans ses nouveaux bureaux installés Midtown, au cœur de Manhattan. Là, lors de cours du soir, des étudiants en formation initiale et continue peuvent obtenir des diplômes¹² dans les champs des *labor* et des *urban studies* (*labor studies, labor relations, public administration and public policy, health care policy and administration*)¹³. Sur les 1500 étudiants qui transitent dorénavant par le centre chaque année (c'est-à-dire pour suivre des formations qui lui sont propres ou non) seuls 150 à 200 suivent un parcours en études syndicales¹⁴. Plus qu'un centre de formation, le Murphy Institute est aussi une institution de recherche en études syndicales. Les enseignants-chercheurs qui y sont rattachés, comptent parmi les spécialistes les plus reconnus des *labor studies* et sont d'ardents promoteurs du « renouveau syndical ». À titre d'exemple, il y a Ruth Milkman, également affiliée au département de sociologie du Graduate Center, tout comme Stanley Aronowitz, ou encore Frances Fox Piven. 52 enseignants y sont en tout rattachés¹⁵, dont une large majorité de non titulaires¹⁶.

Le Murphy Institute revendique deux traditions d'éducation des travailleurs que l'on retrouve dans son nom complet : la *workers' education* et les *labor studies*. Ces deux traditions, bien que séparées d'une trentaine d'années (la *workers' education* ayant fait flores du début du 20^e siècle jusqu'aux années 1930, tandis que les *labor studies* éclosent dans les années 1960), partagent des caractéristiques communes : 1) elles s'adressent tant aux travailleurs syndiqués que non syndiqués ; 2) les cursus sont majoritairement orientés vers les sciences sociales (économie, histoire, sociologie, etc.) qui doivent permettre aux étudiants de prendre du recul, notamment sur le fonctionnement du mouvement syndical ; 3) les enseignements sont pour la plupart dispensés à l'Université et majoritairement financés sans avoir recours à des fonds syndicaux (de l'argent de philanthropes progressistes et de partis politiques d'obédience socialiste ou communiste dans le premier cas, de l'argent public dans le second) (Dwyer, 1977). Autrement dit, le Murphy Institute est d'abord un centre de formation continue pour les travailleurs, où les enseignements relatifs au syndicalisme sont peu nombreux et ont pour ambition d'en transmettre une conception dissonante. Des cours concernant la négociation et l'administration des accords collectifs existent, mais ils s'inscrivent dans des cursus diplômants

¹¹ « History: From the Socialists Scholars to the Left Forum », Site du Left Forum, <http://www.leftforum.org/about/history>. Cependant, les conférences annuelles n'ont plus lieu depuis la crise de la Covid 19.

¹² C'est-à-dire des *degrees*, qui correspondent aux grades universitaires du *bachelor* et du *master*, ou des *certificates*, plus courts, qui donnent lieu à l'obtention de crédits universitaires, mais pas de *degrees*.

¹³ Greogry Mantsios, « A Message from the Director », *op.cit.*

¹⁴ Cours « Issues in Organizing », Murphy Institute, New York, 27 février 2013.

¹⁵ Dan Rosenblum, « Despite Unions Tributes, CUNY Not Ready to Make "Murphy" Independent », *The Chief Leader*, 18 décembre 2015. L'article est accessible en ligne sur le blog du Murphy Institute, <http://murphyinstituteblog.org/2015/12/18/the-future-of-murphy-labor-studies-school/>.

¹⁶ J'ai eu connaissance de ce ratio titulaires/ non titulaires par ma colocataire lorsque je vivais à New York en 2012-2013, qui y enseignait comme *adjunct* (vacataire) un cours sur les campagnes syndicales transnationales. Titulaire d'un diplôme de droit d'Harvard, militante féministe et pour un salaire minimum décent (*living wage*), elle travaille pendant plusieurs années comme enseignante précaire dans diverses universités (Cornell, CUNY) tout en réalisant du conseil juridique pour différents syndicats, avant de trouver un poste de permanente fin 2013 au siège du syndicat UNITE-HERE.

en études syndicales plus larges, ouverts indistinctement aux syndicalistes et aux travailleurs, syndiqués ou non.

Le centre est cependant doté d'un comité syndical consultatif (*labor advisory board*), composé de dirigeants syndicaux locaux¹⁷. Ils sont consultés par les équipes du Murphy Institute dans l'établissement de programmes de formation. En contrepartie, ils incitent leurs adhérents à s'inscrire aux cours, voire, ils offrent à leurs membres des bourses, qui sont autant de frais d'inscription perçus par le centre¹⁸. Parfois même, des programmes spécifiques à un syndicat sont mis en place¹⁹. La *labor advisory board* a également la responsabilité de défendre chaque année une partie du budget du centre auprès d'institutions publiques, notamment la municipalité. Ce rôle est permis par le poids des syndicats dans le champ politique à New York, qui découle d'un taux de syndicalisation élevé et de leur capacité à soutenir (financièrement et en termes de ressources militantes) des candidats à différents mandats. Le budget de la ville et de l'État accordé au centre est en moyenne de 400 000 \$ à la fin des années 2000, alors que CUNY lui en alloue 6,9 millions, sans compter ce que rapportent les frais d'inscription²⁰. Par conséquent, le rôle des syndicats dans le financement du centre est faible. Ils pèsent d'un côté sur ce que rapportent les frais d'inscription en envoyant des adhérents et des permanents y suivre des cours, et, de l'autre, sur les montants que la ville et l'État accordent au centre, renégociés chaque année. D'ailleurs, si cette relative dépendance financière aux syndicats constitue une force dans l'État le plus syndiqué du pays, elle peut aussi se révéler problématique lorsque syndicats et instances politiques sont en conflit. Ainsi, en 2010, lors du troisième mandat du maire républicain Michael Bloomberg, auquel le dirigeant local du CWA à la tête du comité syndical consultatif était ostensiblement opposé, les sommes versées par la ville de New York au centre ont été réduites à néant²¹.

Le dernier centre étudiée, le Kalmanovitz Initiative, fondé à l'automne 2009, dans l'université privée et catholique de Georgetown, connue pour son école de droit, ne peut compter sur aucun financement public. Il ne reçoit pas non plus des dotations de syndicats. L'historien du travail et du mouvement syndical qui le dirige, Joseph A. McCartin, (sur des traits de son parcours, cf. *infra*), affirme qu'il a été conçu comme financièrement indépendant des organisations syndicales.

« There's a critical thing about us: we take no money from unions, we don't want to. If we did, we would feel more obligated to help them with the immediate problems that they have to deal with. »²²

Le centre est financé par la fondation de l'homme d'affaires dont il porte le nom, Paul Kalmanovitz (1905-1987). Immigré polonais, arrivé aux États-Unis en 1926 avec ses parents, il fait fortune dans la brasserie et l'immobilier à partir de la seconde moitié du 20^e siècle. Sa fondation, créée après sa mort et supervisée dans un premier temps par sa veuve, vient principalement en aide à des hôpitaux et à des universités. Un des membres du comité directeur de la fondation a exprimé le souhait, au milieu des années 2000, que soit financé un programme d'études syndicales dans la région de Washington D.C.²³. Lui-même catholique, et ses enfants étudiants à Georgetown, le rapprochement s'est fait facilement avec la direction de l'université.

¹⁷ Marc Bussinch, « The Murphy Institutes Survives Bloomberg Era, Pursuing Autonomy within CUNY », *Labor Press*, 22 juillet 2015, <http://www.laborpress.org/sectors/education/5665-the-murphy-institute-survives-bloomberg-era-pursuing-autonomy-within-cuny>, page consultée le 19 avril 2016.

¹⁸ Dan Rosenblum, « Despite Unions Tributes, CUNY Not Ready to Make "Murphy" Independent », *op.cit.*

¹⁹ Marc Bussinch, « The Murphy Institutes Survives Bloomberg Era, Pursuing Autonomy within CUNY », *op.cit.*

²⁰ Dan Rosenblum, « Despite Unions Tributes, CUNY Not Ready to Make "Murphy" Independent », *op.cit.*

²¹ Marc Bussinch, « The Murphy Institutes Survives Bloomberg Era, Pursuing Autonomy within CUNY », *op.cit.*

²² Entretien avec Joseph A. McCartin, Washington D.C., 5 juin 2012.

²³ Shaun Richman, « The Fight to Save UMass Labor Center Is a Fight for Worker Power », *In These Times*, 13 septembre 2016,

<http://inthesetimes.com/working/entry/19461/the-fight-to-save-umass-labor-center-is-a-fight-for-worker-power>.

En effet, outre son financement par une fondation privée, le centre a pour mission d'incarner la tradition de justice sociale catholique que revendique Georgetown :

« But also a sense that Georgetown being Catholic and Jesuit in its origins, it used to be that component of church-based activism, which... I think the university was interested in helping to revive a part of that... I think to counterbalance the growing influence of business on the campus. We have a huge business school. [...] So, I think our president was happy to have a little bit of counterbalance. I think they were happy to create a small labor office, so they could say: "we do something". So I think that helped. »²⁴

Lors de l'ouverture du centre, deux cérémonies mettent en lumière l'héritage catholique dans lequel il s'inscrit. La première, qui se tient le 4 septembre 2009, célèbre John Sweeney, prenant alors sa retraite de l'AFL-CIO, en lui décernant un doctorat de droit honoraire de l'université. Dans son discours, Sweeney, descendant d'immigrés catholiques irlandais, insiste sur l'importance de sa foi, de laquelle découlerait son engagement dans le mouvement syndical²⁵. Puis, lors de la réception donnée en novembre 2009 pour inaugurer le Kalmanovitz Initiative, le président de Georgetown se réfère à l'encyclique²⁶ *Laborem exercens* de Jean Paul II de 1981, de même qu'à l'encyclique *Rerum novarum* du pape Léon XIII de 1891²⁷. Le nom complet du centre, le Kalmanovitz Initiative for Labor and the Working Poor, souligne d'ailleurs, dans sa référence aux travailleurs pauvres, sa dimension charitable, provenant tant de l'héritage catholique qu'il revendique que de son mode de financement philanthropique.

Seuls 700 000 \$ annuels octroyés par la fondation doivent permettre d'assurer le fonctionnement du centre²⁸. Cette somme n'est pas garantie, susceptible d'évoluer en fonction des priorités de la fondation²⁹. Si le Kalmanovitz Initiative peut fonctionner uniquement grâce à une dotation privée, c'est que, contrairement au Murphy Institute ou à l'ILR, il n'est pas un centre de formation. Il s'agit d'abord et avant tout d'un lieu de recherche-action destiné à faire éclore des solutions à la « crise » que traverse le syndicalisme³⁰. Il est constitué d'une équipe de 11 personnes. Cependant, cinq d'entre elles n'y travaillent pas à temps plein et ne sont pas rémunérées sur le budget du centre, qu'il s'agisse de son directeur, Joseph A. McCartin, rattaché au département d'histoire, ou d'étudiants (dont certains en thèse) qui viennent ponctuellement prêter main-forte. Cette conception du centre découle certes de moyens financiers plus limités que ceux du Murphy Institute ou de l'ILR, mais aussi de la configuration des relations entre intellectuels universitaires et syndicalistes à Washington D.C. En effet, il existe déjà un centre de formation syndicale d'envergure dans la région, celui de l'AFL-CIO : le National Labor College. Il ferme cependant ses portes en 2014, dans un contexte de crise budgétaire pour la fédération. Mais alors que la plupart des sièges des organisations syndicales sont basés à Washington D.C., il n'existe pas de centre universitaire, à l'exception du Kalmanovitz Initiative, permettant de nourrir des relations entre les champs académique et syndical³¹. Pourtant, les dirigeants des syndicats, en premier lieu l'AFL-CIO, seraient de plus en plus ouverts aux solutions que proposent des universitaires³² :

« And I think the timing was just great, politically, with the labor movement. Because one of the things we are trying to do is to think differently. And the openness for that has suddenly emerged. Thinking

²⁴ Entretien avec Joseph McCartin, Washington D.C., 5 juin 2012.

²⁵ « Welcoming John Sweeney as an Honorary Hoya », blog Work Studies du Kalmanovitz Initiative, 21 septembre 2009, <https://workstudies.wordpress.com/2009/09/21/sweeney-degree-ceremony/>.

²⁶ Les encycliques constituent la base de la doctrine sociale de l'Église catholique.

²⁷ « The Kalmanovitz Initiative for Labor and the Working Poor is Launched », blog Work Studies du Kalmanovitz Initiative, 16 novembre 2009, <https://workstudies.wordpress.com/2009/11/16/test-name/>.

²⁸ Shaun Richman, « The Fight to Save UMass Labor Center Is a Fight for Worker Power », *op.cit.*

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Ce centre propose néanmoins quelques programmes de sensibilisation au mouvement syndical aux étudiants de Georgetown. cf. *infra*.

³¹ Entretien avec Joseph A. McCartin, Washington D.C., 5 juin 2012.

³² Entretien avec Jennifer D. Luff et Joseph A. McCartin, Washington D.C., 26 janvier 2012.

differently was a little bit early even 3-4 years ago, because everything was about “let’s try to pass the EFCA”³³. They weren’t asking academics big questions and to think about the future of the labor movement. They just wanted immediate help for a precise task. Now, I think that there’s more of an openness about OK, what do we do?

[...]

The AFL-CIO has been more receptive lately, more than SEIU. They invited me to their executive council. I think they are trying to figure out what to do. When I talked at the AFL-CIO, Trumka told me in my ear: “I want you to tell us what to do, or what we should do”. That was very unusual. And it’s not just me, because I know he said that to other people like me. They would ask academics for ideas. That’s pretty new. I think it shows they recognize how serious the problem is right now. »³⁴

Les tentatives d’institutionnalisation d’un discours sur le renouveau syndical à visée performative, c’est-à-dire de transformations des pratiques dominantes et légitimes au sein du champ syndical, montrent toutes les difficultés pour y parvenir. Il s’agit d’entretenir à trouver la bonne distance vis-à-vis du champ syndical, nécessaire pour porter un discours critique sur les pratiques dominantes, et trouver des financements, dans un contexte marqué par leur diminution, leur privatisation et des logiques de rentabilité. Ces centres sont néanmoins devenus des lieux centraux d’élaboration, de transmission et de diffusion d’un autre syndicalisme.

III. Une indistinction entre les politiques syndicales et les catégories d’analyse du syndicalisme

Comme les porteurs des *european studies* (Robert et Vauchez, 2010), les positionnements successifs ou simultanés des membres de ces centres étudiés ici soulignent les passerelles entre les champs universitaire et syndical, mais aussi avec le monde associatif, bien souvent parasyndical. Souvent, ces acteurs sont alternativement des chercheurs, échafaudant des rationalisations et des préconisations sur le syndicalisme, des enseignants les transmettant, et des praticiens les mettant en œuvre. Cela tient aux trajectoires de ces acteurs réformateurs, assises sur plusieurs champs, aux arènes mises en place par ces *labor centers*, et enfin les formes et les finalités des enseignements qui y sont dispensés.

3.1.L’hybridité du personnel des labor centers

J’analyse des trajectoires de ceux qui travaillent dans les *labor centers* : des universitaires ayant souvent milité auprès d’organisations syndicales ou parasyndicales durant leurs études ; des permanents syndicaux qui ont rejoint, souvent temporairement, ces centres en tant qu’éducateurs syndicaux, enseignants, ou analystes. En fonction de ces trajectoires et des propriétés des labor centers étudiés, ce ne sont pas les mêmes conceptions de la « revitalisation syndicale » qui sont promues.

Le directeur du Kalmanowitz Initiative, l’historien Joseph McCartin, a en apparence les traits d’un scholar au sens strict. Lui-même d’ailleurs réfute tout engagement en tant qu’universitaire avant la création du centre en 2009. Pourtant, en creusant avec lui son parcours, il raconte avoir pris part à des activités au sein d’ACORN durant ses études. Il a fréquenté certains de ses cadres, tels que Wade Rathke, son fondateur. Son engagement explicite en faveur du « renouveau » du mouvement syndical, qui se manifeste lors de la création du Kalmanovitz Initiative, lui donne l’occasion de recroiser des personnes avec qui il avait eu l’occasion de militer trois décennies plus tôt. Il s’engage aussi en parallèle dans des organisations parasyndicales à dimension confessionnelle, comme l’association Interfaith Worker for Justice et les Catholic Scholars for Worker Justice, où il siège au sein de leur comité directeur. Au moment de notre rencontre, il considère qu’il arrive à faire la distinction entre ses différents

³³ L’Employee Free Choice Act, le projet de loi de la première administration Obama, datant 2009, destiné à faciliter les procédures d’implantation syndicale dans les entreprises.

³⁴ Entretien avec Joseph A. McCartin, Washington D.C., 5 juin 2012.

rôles, ce qui est une justification usuelle des universitaires intervenant dans des espaces militants (Siméant, 2002). Celle qui dirige les recherches de ce centre au moment de mon affiliation, Jennifer D. Luff, partage beaucoup de points communs avec Joseph McCartin. Historienne de formation, elle s'engage dans une thèse à la fin des années 1990, à l'université publique William & Marie en Virginie, sur l'anticommunisme dans le mouvement syndical dans l'entre-deux-guerres. Elle réalise ensuite un post-doctorat à UCLA, où elle est amenée à côtoyer Ruth Milkman qui y était encore professeure. En parallèle, elle travaille comme analyste pour le SEIU, CtW, le syndicat de la sidérurgie, et pratique l'*organizing* pour le compte du SEIU lorsqu'elle est en Californie. Comme nombre de mes enquêtés, elle s'est engagée dans et à côté du mouvement syndical à la suite de l'élection de John Sweeney à la tête de l'AFL-CIO.

Les membres du Murphy Institute au profil le plus académique (thèse de doctorat, enseignants-chercheurs titulaires) entretiennent aussi pour la plupart des liens directs avec le syndicalisme. Ils ont ainsi pu travailler comme organizer ou analyste pour des organisations syndicales. C'est le cas de Stephanie Luce, professeure de labor studies, qui a réalisé une thèse sur les campagnes pour un salaire décent (*living wage campaigns*). En parallèle de ses activités à CUNY, elle est très active au sein de Labor Notes. Elle est également militante du syndicat des enseignants et des personnels de CUNY, le Professional Staff Congress (PSC), et n'hésite pas à mettre son engagement syndical en valeur. Contrairement à d'autres sous-champs académiques se concevant comme plus autonomes des logiques d'autres sphères sociales, les engagements extra-universitaires sont ici particulièrement dicibles, au sens où ils accroissent la légitimité des personnels de ces centres vis-à-vis de leurs publics, qu'ils s'agissent des personnes qu'ils forment ou des acteurs du champ syndical avec qui ils travaillent.

Dans ces centres évoluent également des acteurs dont la majorité de leur carrière s'est construite dans des organisations syndicales et non à l'Université. Aussi, dans l'équipe du Kalmanovitz Initiative, il y a Seth Newton Patel, diplômé de UCLA, organizer pour le compte de HERE, SEIU et AFSCME en Californie. Il arrive à Washington D.C. en 2010, car sa femme, juriste, a été recrutée au département du Travail. Il reprend ses études, en s'engageant dans un master en résolution des conflits à Georgetown, et réalise un mémoire sous la direction de Joseph McCartin. À partir d'une enquête de terrain dans une antenne syndicale du SEIU de la capitale, sa recherche a consisté à établir des procédures d'évaluation du militantisme des adhérents. Il commence en parallèle à travailler au Kalmanovitz Initiative. Il y supervise avec Jennifer Luff un projet d'histoire orale du volet du programme Justice for Janitors du SEIU à Washington D.C. Il quitte le centre en 2012 pour un poste de responsable des négociations collectives dans une antenne d'AFSCME en Californie, au moment où sa femme parvient à être mutée. Il n'est pas le seul syndicaliste à travailler au centre puisqu'en 2013, Stephen Lerner, l'architecte de Justice for Janitors du SEIU dans les années 1980 le rejoint, au moment où il est évincé de son syndicat. Au Murphy Institute, l'un des enseignants non titulaires, Ed Ott, a aussi une trajectoire principalement inscrite dans le syndicalisme. Il commence sa carrière syndicale en 1969, en tant qu'adhérent lorsqu'il travaillait comme caissier dans un supermarché, alors qu'il était encore au lycée. Il ne fait pas d'études supérieures. Il est embauché dans un hôpital non syndiqué en Pennsylvanie, où le syndicat 1199 tente de s'implanter en faisant la jonction avec des mouvements sociaux issus de la lutte pour les droits civiques. Ed Ott s'engage dans l'effort d'*organizing* qui est un succès, et quelques années plus tard, il devient organizer à temps plein pour le syndicat. Se décrivant lui-même comme un « rouge », marginal par rapport au reste du personnel syndical de la côte Est, il occupe pourtant des fonctions importantes : il devient successivement président d'une antenne d'un syndicat des industries chimiques et pétrolières présent dans trois États, puis responsable de la communication de l'antenne new-yorkaise du syndicat des télécoms CWA. Il s'implique en parallèle dans le *central labor council* de New York – structure intermédiaire de l'AFL-CIO où s'affilient les antennes de différents syndicats –, d'abord comme responsable des lois et des politiques publiques à soutenir ou

combattre (*policy director*) puis, en 2006, comme président intérimaire, suite à la mise en examen de son prédécesseur pour une affaire de détournement de fonds. Gravitant autour des cercles intellectuels new-yorkais d'obédiences marxiste et socialiste proches du mouvement syndical, il enseigne au Murphy Institute depuis le milieu des années 2000. Cette période correspond au moment où il se désinvestit progressivement de ses responsabilités syndicales. Son statut au sein du centre est celui de *lecturer*, c'est-à-dire d'enseignant ni titulaire ni vacataire. En parallèle, il exerce aussi en tant consultant pour divers syndicats et associations (*worker centers* et autres *community organizations*). Intellectuel autodidacte, il confesse ses difficultés d'écriture dans le cadre de la préparation de l'ouvrage qu'il codirige avec Ruth Milkman sur le « nouveau mouvement syndical » à New York (Milkman et Ott, 2014).

Pour ces syndicalistes, le passage dans un labor center, qui peut intervenir au milieu ou à la fin d'une carrière syndicale, n'incarne pas une rupture avec elle. Il s'inscrit plutôt dans un continuum à l'occupation de positions de permanents. Ces positions sont relativement élevées, nécessitant de mobiliser des savoirs abstraits, sans pour autant que ces syndicalistes soient considérés comme les « intellectuels » de leur organisation, à l'exception peut-être de Stephen Lerner, que l'on a pu me présenter comme l'« éminence grise » à l'origine des stratégies de syndicalisation du SEIU. Leurs trajectoires et les positions qu'ils occupent, successivement ou alternativement dans le syndicalisme et à l'Université ne sont en rien comparables à celle de Pierre Rosanvallon par exemple, commençant sa carrière comme chargé des études économiques à la CFDT pour finir professeur au Collège de France (Gaubert, 2009). S'ils ont tous une « production intellectuelle », c'est-à-dire qu'ils publient des textes dans des revues et des ouvrages militants et/ou universitaires associés à la promotion du « renouveau syndical », leur passage à l'Université reste confiné à ces centres spécialisés sur le syndicalisme.

3.2.Des arènes hybrides destinées à promouvoir un autre mouvement syndical

Les revues constituent un premier type d'arènes mises en place par ces centres universitaires. Le Murphy Institute coordonne *New Labor Forum*, sans doute la revue réformatrice dominante depuis les années 2000. Créée en 1997, publiée par l'éditeur scientifique Sage depuis 2013, elle se donne explicitement pour but de faire dialoguer universitaires et praticiens sur une conception élargie du mouvement syndical :

« New Labor Forum provides a place for labor and its allies to test and debate new ideas. Issues we explore include (but are not limited to): the global economy's impact on work and labor; new union organizing and political strategies; labor's new constituencies and their relationship to organized labor's traditional institutions; internal union reform and new structural models for the labor movement; alternative economic and social policies; and the role of culture in a new, revitalized labor movement. Our core constituency consists of scholars, journalists, labor leaders and activists as well as community-based activists concerned with the "labor question" broadly conceived. Our readers' areas of interest cover the entire range of the humanities and social sciences. »³⁵

Cette ouverture de la revue à des acteurs hors de l'Université se matérialise dans les propriétés des auteurs des articles, mais peut-être encore plus visiblement au sein du conseil éditorial et du comité de rédaction.

Les appartenances plurielles des membres du conseil éditorial et du comité de rédaction de *New Labor Forum*³⁶

Conseil éditorial (*consulting editors*)

³⁵ Les passages soulignés sont de mon fait. Ils pointent la pluralité des acteurs conviés à participer aux débats de la revue. cf. « About Us », site du *New Labor Forum* hébergé par CUNY, <http://newlaborforum.cuny.edu/about-us-2/>, page consultée le 26 avril 2016.

³⁶ Source : page de présentation de la revue sur le site de son éditeur, Sage, <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/new-labor-forum/journal202211#editorial-board>, page consultée le 26 avril 2016.

Joshua B. Freeman (Graduate Center, CUNY) ; Kitty Krupat (Murphy Institute, CUNY) ; Penny Lewis (Murphy Institute, CUNY) ; Stephanie Luce (Murphy Institute, CUNY) ; Ruth Milkman (Graduate Center, CUNY) ; Ed Ott (Murphy Institute, CUNY)

Comité de rédaction (editorial board)

Elaine Bernard (Labor and Worklife Program, Harvard Law School) ; Barbara Bowen (PSC CUNY) ; Kate Bronfenbrenner (ILR, Cornell University) ; Arthur Cheliotis (CWA Local 1180) ; Mike Davis (Department of History, UC Irvine) ; Amy K. Dean (ABD Ventures³⁷) ; Steve Early (independent activist, author and journalist) ; Hector Figueroa (SEIU 32BJ) ; Janice Fine (School of Management and Labor Relations, Rutgers University) ; Bill Fletcher ; (independent activist, author and journalist) Juan Gonzalez (The New York Daily News) ; Marie Gottschalk (Political Science Department, University of Pennsylvania) Gerald Hudson (SEIU) ; Lisa Jordan (United Steelworkers) ; Tom Juravich (Labor Center, University of Massachusetts) ; Robin D.G. Kelley (Department of History, UCLA) ; José La Luz (AFSCME) ; Nelson Lichtenstein (Department of History, University of Santa Barbara) ; Ruth Needleman (Department of Labor Studies, Indiana University Northwest) ; Ai-jen Poo (Domestic Workers United³⁸) ; Katie Quan (Center for Labor Research and Education, UC Berkeley) ; Adolph Reed (Political Science Department, University of Pennsylvania) ; Daisy Rooks (Department of Sociology, University of Montana) ; Andrew Ross (Department of Social and Cultural Analysis, New York University) ; Kent Wong (Labor Center, UCLA)

Un exercice de comptage, problématique à bien des égards, car il ne prend pas en compte les multi-appartenances présentes ou passées de ces agents, permet de rendre compte de la diversité des trente et un membres du conseil éditorial et du comité de rédaction. Il y a ainsi douze personnes directement rattachées à un *labor center* ou un département spécialisé sur le syndicalisme et les relations professionnelles ; neuf universitaires dans des disciplines telles que l'histoire, la sociologie et la science politique ; sept syndicalistes ou cadres associatifs ; deux auteurs indépendants tels que Steve Early, ayant des expériences syndicales ; et, enfin, une consultante en « changement organisationnel ». La place faite aux praticiens indique que les savoirs qui sont développés et débattus dans cette revue sont en phase avec des préoccupations immédiates des acteurs syndicaux réformateurs. Eux-mêmes sont d'ailleurs placés en position d'auteurs, d'évaluateurs et de prescripteurs.

Ces arènes peuvent prendre d'autres formes. Le Kalmanovitz Initiative finance chaque année plusieurs bourses d'études à destination de praticiens afin qu'ils puissent prendre du recul sur leur travail et développer des voies alternatives. Joseph McCartin considère que ses bourses sont essentielles au développement de solutions à la « crise du syndicalisme », qui ne peuvent émaner que d'une collaboration entre acteurs des champs syndical, académique et du monde associatif³⁹. Par exemple⁴⁰, en 2011-2012, le centre accueillait Madeline Janis, la fondatrice et directrice, jusqu'en 2012, de la Los Angeles Alliance for A New Economy (LAANE). Cette association a pour vocation d'impliquer les pouvoirs publics (fédéraux, étatiques et municipaux) dans la régulation d'un ou de plusieurs secteurs économiques à l'échelle de la ville de Los Angeles, typiquement afin d'accroître le salaire minimum. Pour ce faire, ses équipes cherchent à trouver des leviers, en construisant des coalitions de différentes organisations (syndicats, associations communautaires), en s'en faisant la porte-parole auprès des pouvoirs publics, tout en développant des programmes de réforme des politiques publiques avec ses partenaires. Dans un contexte où les syndicats ne semblent plus à même de parvenir à peser seuls sur la définition des salaires et des conditions de travail, ce type d'initiative apparaît

³⁷ Cabinet de consultance en changement organisationnel pour les syndicats et les *non-profits*.

³⁸ Domestic Worker United est une association new-yorkaise fondée en 2000 qui prend en charge une population de travailleurs délaissée, pour un ensemble de raisons, par les organisations syndicales traditionnelles : les travailleurs.ses à domicile (aides à domicile, *baby-sitters*, femmes de ménage, etc.). Pour une présentation plus détaillée, notamment de ses modes d'action, différents des pratiques syndicales habituelles, je renvoie au chapitre qui lui est consacré dans *New Labor in New York* (Goldberg, 2014).

³⁹ Entretien avec Joseph A. McCartin, Washington D.C., 5 juin 2012.

⁴⁰ Pour une liste complète des praticiens invités, cf. « Practitioner Fellows », Site du Kalmanovitz Initiative, <http://lwp.georgetown.edu/practitionerfellows/>.

comme une voie de salut pour de nombreux acteurs. La présentation du travail de Madeline Janis à laquelle j'ai assisté, réservée à des personnes affiliées au centre ou invitées, permet d'objectiver qui s'intéresse à de telles solutions, mais aussi les liens tissés entre le Kalmanovitz Initiative et le champ syndical. En sus du personnel du centre, ce sont surtout des permanents du SEIU qui ont répondu présents. Au nombre de sept (dont seulement deux femmes), ils travaillent tous pour le siège. Certains sont spécialisés sur les campagnes syndicales transnationales, d'autres sur l'utilisation de fonds que le syndicat a investi afin de peser sur les décisions d'entreprises (*capital strategies*), ou bien se définissent comme des stratèges, tels que Stephen Lerner, encore au SEIU à cette époque. Je dénombre aussi un cadre d'une fondation, et un expert travaillant pour un *think tank* pro-syndical⁴¹.

3.3. Transmettre l'impératif du renouveau syndical

J'ai assisté au Murphy Institute à deux cours pendant une année universitaire, qui s'inscrivent dans la palette d'enseignements commune à différents cursus, dont le *master* en études syndicales. Caractéristique des études syndicales, ces cours n'ont pas de finalités pratiques en premier lieu, mais bien réflexives. J'ai ainsi suivi les cours intitulés *Perspectives on the Labor Movement* et *Issues in Organizing*. Comme tous les cours du Murphy Institute, ils ont lieu le soir. Ils sont répartis sur 14 séances d'une durée de 2h30 chacune. Le premier cours est dispensé par une universitaire, alors que le second l'est par un ancien syndicaliste⁴². Ces deux enseignements diffèrent par leur pédagogie⁴³. Le cours de l'universitaire est plus diversifié dans ses méthodes d'apprentissage et d'échanges : discussions impératives sur les lectures sur l'espace numérique en amont du cours, jeux de rôle (par exemple, simuler une réunion du *central labor council* de New York, où chacun doit tenir une position prédéfinie vis-à-vis du soutien ou non à une grève d'une antenne syndicale affiliée), débats à partir de cas concrets où doivent être mobilisées les lectures réalisées, etc. Le cours de l'ancien syndicaliste repose sur une pédagogie plus classique, alternant principalement entre cours magistral, questions adressées à la salle et, une fois, la projection d'un documentaire⁴⁴. En creux, c'est l'inégale socialisation de ces intervenants à l'enseignement qui transparait. Pour autant, ces cours partagent la même ambition : mobiliser les *labor studies* pour véhiculer une conception particulière du mouvement syndical et favoriser de la réflexivité par rapport à des pratiques tenues comme dominantes et néfastes. Comme le formule l'ancien syndicaliste lors de la première séance de son cours sur l'*organizing* : « *this is not a bootcamp for organizers*⁴⁵ ». Chacun à leurs manières, ces enseignants insistent sur l'importance des idées pour penser et réformer le syndicalisme.

Le cours *Perspectives on the Labor Movement* a vocation à présenter aux étudiants les manières dont a été théorisé le syndicalisme depuis la fin du 19^e siècle, principalement en Europe et aux États-Unis. Deux ouvrages d'éducateurs syndicaux servent de base au cours : *Theories of the Labor Movement* (Larson et Nissen, 1987) – livre présentant des extraits de textes d'auteurs classiques (Aronowitz, Commons, Gorz, Marx, Perlman, Webb, etc.) – et *Why*

⁴¹ Présentation par Madeline Janis du travail de LAANE, université de Georgetown, Washington D.C., 16 avril 2012.

⁴² Pour des raisons d'anonymisation, je ne mentionne pas leur nom et n'évoque pas leur trajectoire.

⁴³ Dans un contexte très différent, Jérôme Deauvieu a travaillé sur les pratiques enseignantes différenciées des professeurs du secondaire débutants en sciences économiques et sociales (Deauvieu, 2007)

⁴⁴ Il s'agit du film *Made in L.A.* d'Almudena Carracedo sorti en 2007, qui dépeint le combat de femmes latinos, la plupart sans-papiers, embauchées par des sous-traitants de grandes marques de vêtements (Forever 21, H&M, etc.) à Los Angeles pour une amélioration de leurs salaires et de leurs conditions de travail. Les syndicats sont relativement absents de la lutte, menée d'abord par le biais d'un *worker center*.

⁴⁵ Littéralement : il ne s'agit pas d'un camp d'entraînement pour des *organizers*. Cours *Issues in Organizing*, 30 janvier 2013.

Unions Matter (Yates, 2009), agrémentés d'articles⁴⁶. Les trois premières séances introduisent le cours. Elles présentent le syndicalisme états-unien contemporain comme menacé par des offensives patronales, et qui ne se conçoit plus lui-même comme un agent du changement social. Elles reviennent aussi sur les spécificités des *labor studies*, et le potentiel rôle transformateur des intellectuels vis-à-vis du mouvement syndical. Elles font également découvrir aux étudiants des penseurs classiques du libéralisme économique, comme Adam Smith, Ludwig von Mises et John Stuart Mill. Le reste du cours est découpé en trois temps. Le premier s'intéresse aux « traditions syndicales radicales » (*radical traditions*), où « le syndicalisme est l'agent d'un changement passant par la révolution » (*labor as an agent of revolutionary change*⁴⁷), telles que le marxisme (sont lus Karl Marx, Lénine et Richard Hyman), l'anarchisme (on travaille sur l'IWW), la New Left (en s'appuyant sur André Gorz et Stanley Aronowitz), ainsi que les conceptions afro-américaines (sont entre autres discutés Martin Luther King et W.E.B. Dubois). Ce n'est que dans un deuxième temps que les admissions plus courantes du syndicalisme états-unien sont abordées, celles théorisées notamment par John R. Commons et Selig Perlman⁴⁸. Enfin, des modèles plus contemporains de syndicalisme sont envisagés, tels que le *community unionism*, à partir d'un texte de Stephen Lerner (Lerner, 2010). L'organisation même du cours cherche à rendre désirables les conceptions alternatives, passées et présentes, du syndicalisme, tout en dénaturant la norme dominante du syndicalisme « pur et simple ». Les étudiants sont ainsi amenés à jeter un regard normatif sur l'histoire du syndicalisme nord-américain, et sont incités à mobiliser les concepts utilisés en *labor studies*, tel que le diptyque *social movement unionism/business unionism* (et sa variante *organizing model/service model*), pour penser leurs expériences syndicales. L'enjeu est qu'ils se départissent du fonctionnement du syndicalisme tel qu'ils le connaissent, subsumé sous le concept de *service model* (ou de *business unionism*), pour tendre vers un idéal désirable, labélisé d'*organizing model* (ou de *social movement unionism*).

Le cours de l'ex-syndicaliste est animé par le même impératif. Dès l'introduction, il admet que : « *the whole movement is still based on Gompersism*⁴⁹ ». L'objectif de son enseignement est double : saisir les contraintes qui pèsent sur la syndicalisation depuis la seconde moitié du 20^e siècle (typiquement, les mutations du monde du travail), mais aussi inciter les étudiants à réfléchir aux usages pluriels de l'*organizing* par les syndicats, en le réinscrivant dans l'économie plus large de leurs modes d'action et de leurs pratiques. Les livres qui servent de base aux cours incarnent ces missions. *The State of Working America* (Bivens, Gould, Mishel et Shierholz, 2012), réalisé par des économistes de l'*Economic Policy Institute*, *think tank* « progressiste », dépeint statiquement les inégalités croissantes sur le marché du travail. « *They're Bankrupting Us !* » *And 20 Other Myths About Unions*, écrit par un éducateur syndical de renom (Fletcher, 2012), déconstruit dans un langage accessible le discours du sens commun sur le syndicalisme (les syndicats du secteur public sont responsables des déficits, les travailleurs sont forcés de rejoindre les syndicats, etc.), notamment mobilisé par les employeurs lors de campagnes d'*organizing*. *The Right and Labor in America*, dirigé par deux historiens (Lichtenstein et Shermer, 2012), revient sur le temps long (du début du 20^e siècle à nos jours) sur les offensives patronales à l'encontre du syndicalisme, telle que la mobilisation en faveur des lois *right-to-work* au sortir de la Seconde Guerre mondiale. Enfin, *With God on Our Side. The Struggle for Workers' Rights in a Catholic Hospital*, d'un jeune sociologue de Columbia ayant fait sa thèse à Berkeley (Reich, 2012), dépeint la campagne de syndicalisation menée dans un hôpital en Californie, prise d'une part dans les transformations managériales de la gestion des hôpitaux, et d'autre part, dans le conflit opposant le SEIU à l'antenne UHW.

⁴⁶ Par exemple : Burawoy, 2008 ; Dwyer, 1977 ; Sullivan, 2009).

⁴⁷ Plan du cours *Perspectives on the Labor Movement*, automne 2012.

⁴⁸ Pour un aperçu de ces théories, cf. chapitre 1.

⁴⁹ Cours *Issues in Organizing*, 30 janvier 2013.

Ce cours est beaucoup plus en prise directe avec les tensions existantes au sein de mouvement syndical contemporain. Profitant de sa connaissance de l'intérieur de la scène syndicale, en particulier new-yorkaise, l'enseignant n'hésite pas être critique. Il fustige par exemple l'incapacité de la plupart des dirigeants syndicaux de la ville d'être en mesure d'organiser des grèves, du fait de la déperdition du savoir-faire. Il relève aussi que tout syndicat relativement bien implanté dans un secteur économique, y compris ceux labélisés de progressistes comme le SEIU, en viennent à adopter les mêmes positions que les organisations patronales quant à la défense du secteur⁵⁰. Ces critiques s'appuient sur l'actualité syndicale de la région. À rebours du fonctionnement des organisations syndicales traditionnelles, il valorise des initiatives qui repoussent les frontières du mouvement syndical, tout en cherchant à dépasser les logiques héritées de fonctionnement des relations professionnelles.

Une dizaine de personnes assistent à ces cours. Pour partie identiques, les publics sont majoritairement composés des syndicalistes de la région de New York qui viennent s'y former après leur journée de travail. Parmi eux, l'essentiel occupe des positions de permanents. Les étudiants non syndicalistes, en formation initiale ou continue, sont d'abord un public quasi essentiellement féminin et jeune, alors que l'ensemble des étudiants est majoritairement masculin, blanc, dans une moindre mesure latino, et d'une moyenne d'âge gravitant autour de la quarantaine. Parmi les étudiantes non syndiquées, deux sont en formation initiale, et une autre se définit comme étant « *business side* », venant au Murphy Institute sans l'aval de son employeur. Il est évident que les motifs pour suivre ces cours ainsi que les attentes et les débouchés varient selon que les étudiants soient en formation initiale ou continue, qu'ils appartiennent déjà ou non à un syndicat, à la position qu'ils y occupent, de même que la valorisation par les organisations syndicales de ce type de cursus. Je ne prétends pas pouvoir saisir méticuleusement le rôle de ces variables, qui sont des objets d'investigation sociologique en elles-mêmes. Selon l'universitaire en charge du cours *Perspectives on the Labor Movement*, les étudiants du Murphy Institute (syndicalistes ou non) seraient, par leurs orientations politiques, situés à la marge du mouvement syndical. Cette assertion est difficile à mesurer sans une enquête systématique. J'ai néanmoins pu entendre des étudiants se définir comme socialistes⁵¹, ou se revendiquer des *wobblies*⁵².

Pour les syndicalistes présents, les cours de *labor studies* peuvent apparaître comme des arènes neutres, permettant de partager leurs expériences⁵³, comme l'illustrent les propos tenus sur l'espace numérique du cours *Perspectives on the Labor Movement* :

« One of the aspects of labor studies that I cherish, yet find frustrating at the same time, is just such an opportunity to interact with activists with different sets of workplace and union assumptions. The (nonunion-specific) educational arena is a rare non-political environment that allows us to meet as equals and openly discuss what can be some very delicate matters. »⁵⁴

C'est d'ailleurs un des buts affichés par les personnels des *labor centers*, souhaitant valoriser la solidarité au sein du mouvement syndical, *a contrario* de l'insularité, des concurrences et des divisions selon le métier, le secteur économique, le genre, la couleur de peau, et la position sociale.

⁵⁰ Cours *Issues in Organizing*, janvier-juin 2013.

⁵¹ Propos tenu par un syndicaliste lors d'une séance du cours *Perspectives on the Labor Movement*, le 17 octobre 2012. Il se définit comme socialiste, mais cette étiquette peut parfois être mobilisée comme une insulte à son encontre dans son syndicat du bâtiment.

⁵² Propos tenus par l'*organizer* travaillant pour un syndicat new-yorkais affilié à l'UFCW lors d'une séance du cours *Issues in Organizing*, 6 février 2013.

⁵³ Ce rôle des *labor centers* est similaire à celui des centres académiques européens promouvant les *european studies* (Robert et Vauchez, 2010).

⁵⁴ Propos tenus par un permanent d'un syndicat de personnels navigants sur l'espace numérique du cours *Perspectives on the Labor Movement*, 12 novembre 2012.

Reste le potentiel effet de ces cursus sur la carrière syndicale. Il ne toucherait que les personnes déjà insérées dans le syndicalisme. Des étudiantes en formation initiale se sont plaintes de la difficulté à trouver du travail dans le champ syndical avec pour seul bagage une formation en *labor studies*⁵⁵, même si les campus universitaires sont devenus des lieux de recrutement d'étudiants sensibles à la mise en récit du « nouveau syndical », qui en endossant le rôle d'*organizer* servent de main-d'œuvre bon marché des campagnes de syndicalisation (Bunnage et Stepan-Norris, 2004 ; Rooks, 2004).

Conclusion

La sociologie des conditions dans lesquelles s'est opérée la production symbolique du nouveau syndical aux États-Unis a permis de dégager une pluralité d'acteurs qui y participent. Plus encore, ce qui caractérise cette promotion du nouveau syndical, et qui la rend possible, est la porosité des frontières entre les champs syndical et académique. Elle a été entretenue par certains acteurs, en particulier les éducateurs syndicaux, notamment par le biais d'associations interfaces, à une période où ce discours critique sur le syndicalisme était trop peu audible dans ces champs pour pouvoir y prendre racine. Cette porosité est particulièrement visible dans les centres universitaires spécialisés sur le syndicalisme (*labor centers*). La majorité des personnels de ces centres ont des propriétés similaires, caractérisées notamment par des appartenances successives ou simultanées au champ syndical et universitaire, voire au monde associatif. Ils valorisent des conceptions élargies du mouvement syndical, dépassant les organisations syndicales traditionnelles, ouvertes sur d'autres mouvements sociaux, où la priorité est donnée à la défense des travailleurs précaires et/ou appartenant à des minorités. Cependant, ces représentations mouvementistes du syndicalisme ne sont pas toujours facilement compatibles avec le fonctionnement quotidien des *labor centers*, plus ou moins soumis à des logiques de rentabilité et à des financements pouvant faire l'objet de rabots budgétaires.

Surtout, ce que montre cette étude est la réflexivité à l'œuvre dans l'élaboration et la mobilisation des notions et catégories entourant l'idée d'un nouveau syndical malgré leur haut niveau de prescriptivité. Les cursus en études syndicales du Murphy Institute montrent par exemple un usage pédagogique stratégique de ces catégories, dont l'utilisation est destinée à faire prendre du recul aux participants sur leurs pratiques. Par conséquent, les savoirs sur le « nouveau syndical » ne sont pas dans un premier temps nés dans le silence des laboratoires, pour ensuite être mobilisés par des dirigeants syndicaux, par exemple à des fins de légitimation. Il faut au contraire reconnaître une relative indifférenciation entre les politiques syndicales et les savoirs universitaires, d'autant plus que la capacité à faire advenir divers projets labélisés du « nouveau syndical » s'est jouée en partie dans l'aptitude à se doter de nouveaux instruments de description et d'évaluation de la réalité institutionnelle que les acteurs de la nébuleuse désirent façonner.

⁵⁵ Discussion entre étudiants lors d'un exercice en groupe (dont je faisais partie) dans le cours *Perspectives on the Labor Movement*, 12 septembre 2012.

Bibliographie

- Bivens Josh, Gould Elise, Mishel Lawrence et Shierholz Heidi, 2012, *The State of Working America 12th Edition*, Ithaca, N.Y., Economic Policy Institute / Cornell University Press.
- Burawoy Michael, 2008, « The Public Turn From Labor Process to Labor Movement », *Work and Occupations*, vol. 35, n° 4, p. 371-387.
- Deauvieu Jérôme, 2007, « Observer et comprendre les pratiques enseignantes », *Sociologie du Travail*, vol. 49, n° 1, p. 100-118.
- Dwyer Richard, 1977, « Workers' Education, Labor Education, Labor Studies: An Historical Delineation », *Review of Educational Research*, vol. 1, n° 47, p. 179-207.
- Fantasia Rick et Voss Kim, 2003, *Des syndicats domestiqués : répression patronale et résistance syndicale aux États-Unis*, Paris, Raisons d'agir.
- Fletcher Bill, 2012, « *They're Bankrupting Us!* » : *and 20 Other Myths About Unions*, Boston, Beacon Press.
- Ganz Marshall, Voss Kim, Sharpe Teresa, Somers Carl, et al., 2004, « Against the Tide: Projects and Pathways of the New Generation of Union Leaders 1984-2001 », *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*, R. Milkman et K. Voss éd., Ithaca, N.Y., Cornell University Press, p. 150-194.
- Giraud Baptiste, Yon Karel et Bérout Sophie, 2018, *Sociologie politique du syndicalisme*, Paris, Armand Colin.
- Goldberg Harmony, 2014, « "Prepare to Win": Domestic Workers United's Strategic Transition following Passage of the New York Domestic Workers Bill of Rights », *New Labor In New York: Precarious Workers and the Future of the Labor Movement*, Ithaca, N.Y., Cornell University Press, p. 266-288.
- Gray Lois S., 1981, « Unions Implementing Managerial Techniques », *Monthly Labor Review*, p. 3-13.
- Julliard Émilien, 2018, *Réformer les syndicats. Une sociologie politique du syndicalisme états-unien des mouvements sociaux des années 1960 aux années 2010.*, thèse de sociologie politique, Ecole des hautes études en sciences sociales.
- Kaufman Bruce E, 1993, *The Origins & Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*, Ithaca, N.Y., ILR Press.
- Larson Simeon et Nissen Bruce, 1987, *Theories of the Labor Movement*, Detroit, MI., Wayne State University Press.
- Lerner Stephen, 2010, « An Injury to All: Going Beyond Collective Bargaining as We Have Known It. », *New Labor Forum*, vol. 19, n° 2, p. 45-52.
- Lichtenstein Nelson et Shermer Elizabeth Tandy éd., 2012, *The Right and Labor in America: Politics, Ideology, and Imagination*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press.
- Milkman Ruth, 2010, « A Marriage Made in Heaven? The Relationship of Intellectuals and Labor Educators to the Labor Movement », *Colloque syndicalisation & formation : renouvellement des perspectives et approches comparées sur le syndicalisme*, Université Lille 2.
- Offerlé Michel, 2004, *Sociologie de la vie politique française*, Paris, la Découverte.
- Reich Adam D., 2012, *With God on Our Side: The Struggle for Workers' Rights in a Catholic Hospital*, Ithaca, N.Y., Cornell University Press.
- Robert Cécile et Vauchez Antoine, 2010, « L'Académie européenne », *Politix*, vol. n° 89, n° 1, p. 9-34.
- Sullivan Richard, 2009, « Density Matters: The Union Density Bias and its Implications for Labor Movement Revitalization », *Mobilization*, vol. 14, n° 2, p. 239-260.
- Thomas Adrien, 2011, « Universitaires engagés et nouveaux cadres syndicaux aux États-Unis : une alliance pour faire face au déclin des syndicats ? », *Genèses*, vol. n° 84, n° 3, p. 127-142.

Topalov Christian, 1999, « Patronages », *Laboratoires du nouveau siècle : la nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France, 1880-1914*, C. Topalov éd., Paris, EHESS, p. 357-395.

Yates Michael D., 2009, *Why Unions Matter*, New York, Monthly Review Press.

Yon Karel, 2015, « Contribution à une sociologie des lieux de production symbolique des relations professionnelles : Cornell et le “renouveau syndical” », *Congrès des Associations Francophones de Science Politique*, Lausanne, p. 26.

Yon Karel, 2023, « Des syndicalistes aux “professionnels des relations professionnelles” ? Les premiers temps de l'école de relations industrielles de Cornell », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 248, n° 3, p. 62-85.