

lares

à quoi servent les jeunes ?

jeunes et services urbains aux U.S.A.

Dominique Boullier

étude réalisée pour le **Plan Urbain**

Université Rennes 2

INTRODUCTION

L'abondance de la littérature académique et des discours politiques en France semble le prouver : qui dit « problèmes de la jeunesse » dit « emploi », qui dit « problèmes d'emploi » dit « jeunesse ». Cette focalisation sur l'association de ces deux questions est tout à fait compréhensible, si l'on se réfère aux données statistiques du chômage des jeunes. Pourtant, pour évidente qu'elle soit, cette façon de poser la question possède un effet réducteur : sous la pression de l'urgence sociale, ne risque-t-on pas de répondre à de faux problèmes ?

Notre interrogation, à l'origine, portait sur les deux aspects de cette relation « emploi-jeunes » :

a) L'emploi devient un enjeu social parce qu'on manque d'emplois. Mais cette crise est-elle provisoire ou relève-t-elle d'une tendance à plus long terme ? La réduction de l'emploi à l'occupation d'un poste de travail ne souligne-t-elle pas un doute général, amorcé depuis la révolution industrielle, sur ce qui constitue le travail, sur la notion de **métier** ?

Les seules contributions sociales réellement reconnues par la société occidentale contemporaine sont celles qui sont rémunérées, celles qui relèvent d'un travail au sens commun du terme, mais en même temps ce travail devient de moins en moins valorisé comme métier, comme contribution sociale, et se réduit à l'occupation d'un poste (l'utilité sociale n'est plus un critère). De plus, ces postes eux-mêmes deviennent plus rares et le seront durablement. Cette succession de réductions de la réciprocité sociale, de l'échange de charges sociales, où chacun fait-pour-autrui, se présente alors

comme suit : contributions sociales > travail rémunéré > emploi > manque d'emplois. La base des contributions sociales et de la réciprocité semble s'être réduite à un degré qui empêche sans doute la solution du « problème de l'emploi » lui-même. Notre recherche s'intéressait ainsi délibérément à un large éventail de contributions sociales, au-delà du problème de l'emploi.

b) Les jeunes se retrouvent être les principales victimes de cette réduction systématique. Mais la rude compétition pour les seules charges sociales reconnues limite de plus en plus les responsabilités à une génération (30-50 ans), l'adolescence et les apprentissages professionnels s'allongeant démesurément d'une part, et l'âge de la retraite diminuant rapidement d'autre part.

Le phénomène d'ensemble, qui nécessiterait une différenciation plus fine selon les groupes sociaux, pose non pas le problème des « jeunes » mais celui des relations entre générations et celui de la charge sociale confiée à chacune, de la contribution que chaque génération peut apporter. Pour la jeunesse, quelle contribution lui est-elle demandée ? On a trop souvent évoqué la nécessité d'accorder des droits aux jeunes, sans supposer que leur revendication essentielle — et peut-être la seule forme de socialisation véritable — consiste en une exigence de devoirs à remplir pour l'ensemble du groupe social. Le seul devoir actuellement proposé (et seulement proposé) réside dans la formation, avec ses incertitudes et surtout son absence de reconnaissance comme contribution sociale à part entière. Cette latence prolongée, cette attente de responsabilités provoque un mode de socialisation particulièrement frustrant marqué par ce type d'injonction paradoxale : « Profitez de votre jeunesse, faites des expériences, car ce qui a une réelle valeur sociale vient après, c'est-à-dire un travail et une responsabilité sociale ». Les observations quotidiennes le montrent : le décalage entre le monde de la formation (aussi appliquée soit-elle) et le monde « réel » est fortement ressenti par les jeunes (et ce d'autant plus que le décalage effectif entre qualification obtenue et possibilité d'emploi est grand). Notre deuxième axe d'approche pour cette recherche évoluait des « jeunes »

vers le rôle social d'une génération et aux formes de sa socialisation. *vers les*

Associé à cette double reformulation de la question « emploi-jeunes », un deuxième volet de notre questionnaire d'origine concernait la ville. En France, l'urbanisation massive des années 50 et 60 a atteint un palier où l'on commence à la fois à faire le bilan de ce qui a été réalisé et à remodeler, à intégrer au système urbain des espaces hétérogènes (rénovations, plans de circulation, transports, etc...). Ce temps de gestion de la ville fait émerger nombre de « problèmes » ou de « besoins » qui passaient jusqu'ici inaperçus. Les pouvoirs locaux sont amenés à prendre en charge des services de plus en plus variés et de plus en plus complexes. Mais les modalités de réponse se diversifient et, en France comme aux Etats-Unis, la gestion directe de tous ces services (du nettoyage au câble passant par les transports, la restauration collective, etc...) par la municipalité elle-même ne va plus de soi. *en pa*

L'idée de départ peut s'exprimer ainsi : les jeunes ont-ils un rôle particulier à jouer dans le développement des services urbains ? Plusieurs observations contribuent à orienter la mise en forme du problème :

1) Les emplois qui se créent sont plutôt dans le secteur des services (conçu de façon large : des bureaux aux transports en passant par la restauration, etc...) que dans l'industrie. Ce secteur utilise beaucoup plus de jeunes que l'industrie.

2) Une grande partie des générations de moins de 25 ans habitant les villes ont passé toute leur vie en milieu urbain et ont eu l'occasion de se familiariser avec les relations sociales urbaines, avec les services urbains, en utilisant intensivement certains (transports, lieux publics, lieux culturels, etc...). Ils sont à même de « sentir » et « d'exprimer » les tendances dans les « besoins » en services urbains.

Précisons cependant qu'il ne s'agit pas de réaliser une approche économique des services urbains ou une étude

socio-politique de leurs modes de gestion. Le rôle de la jeunesse en tant que génération, la contribution spécifique qu'elle peut apporter constitue la question principale appliquée ici à la ville et aux services, dont on examine par la même occasion les différentes formes de gestion.

Mais pourquoi les USA ? N'est-ce pas céder à la mode que d'aller voir ailleurs ce qu'on pourrait fort bien observer chez soi ? Plusieurs précisions s'imposent : le choix des USA est pour une part conjoncturel, lié à un séjour d'études. Mais l'idée de l'étude m'est cependant venue suite à la lecture d'articles sur les « Guardian Angels », dont il sera question dans le texte, car ils représentaient un type assez rare de socialisation de la jeunesse d'une part et répondaient à une situation urbaine particulièrement difficile de dégradation d'un service (les transports publics et la sécurité) d'autre part. Les transformations importantes dans la gestion des villes américaines, liées aux restrictions budgétaires et aux volontés libérales de l'administration Reagan, présentaient de plus une occasion intéressante de réfléchir sur les problèmes des villes françaises liés à la décentralisation, au transfert de compétences et aux projets libéraux (eux-mêmes directement influencés par les modèles américains).

Le décentrage culturel nous semble particulièrement nécessaire dans toute démarche sociologique et contribue à renouveler notre regard sur notre propre société. A condition toutefois de ne pas chercher des recettes dans des modèles, qui sont alors la source nouvelle d'un ethnocentrisme paradoxal, « l'ethnocentrisme décentré (ou dominé) » dont le point de référence est une société étrangère présentée comme étalon. Cette tendance est particulièrement vive en France actuellement. Nous espérons ne pas y avoir succombé. Nous présenterons seulement des exemples de services, qui sont fournis par des jeunes et qui concrétisent notre approche de la gestion du rôle de la jeunesse. Il ne s'agit pas d'expériences nécessairement très connues aux Etats-Unis ou tout au moins très valorisées : nous les avons **cherchées** et, à coup-sûr, la même recherche très orientée en France offrirait des exemples tout aussi intéressants. Si ces études de cas américaines peuvent alimenter la réflexion des

responsables des politiques de la jeunesse, de l'emploi ou des politiques urbaines, il serait particulièrement naïf d'espérer appliquer ou reproduire ces organisations, ces mouvements en France. Nous ne manquerons pas de le préciser pour chaque étude de cas.

Nous présentons tout d'abord un tableau général assez bref de la façon dont se posent la question de l'emploi des jeunes et des services urbains aux USA. Quatre études de cas sont ensuite proposées. Elles offrent un large éventail de rôles possibles pour la jeunesse qui soient en même temps d'une utilité sociale réelle pour une ville. Chacune a ses particularités et représente un pôle des réponses possibles. Nous essaierons en conclusion de montrer ce qui manque concrètement dans la plupart des programmes français visant le problème de l'emploi des jeunes.

Quelques points de méthodes

Notre objectif est avant tout documentaire : fournir des informations sur l'état de la question aux USA et des exemples de réalisations concrètes. Mais, comme le lecteur le remarquera, la sélection des exemples et leur analyse cherche à maintenir un même questionnement anthropologique sur les contributions sociales d'une génération « jeune ».

Notre approche fut avant tout bibliographique sur les questions de l'emploi des jeunes et des services urbains. Les études de cas sont menées selon un principe d'observation participante pour 3 d'entre elles, et basées seulement sur des interviews pour la quatrième (Gold Mountain Courier). Toutes les données documentaires et chiffrées ont été utilisées lorsqu'elles étaient disponibles, notamment pour apprécier les sources de revenus. Le repérage de ces services urbains où des jeunes jouent un rôle social actif ne fut pas toujours facile, puisque cet entrecroisement de thèmes délimitait une cible assez précise et en même temps vague. Je ne savais pas quel service je cherchais par avance, si ce n'est pour les Guardians Angels, qui, heureusement pour moi,

existaient à San Francisco. Ma méthode de départ fut très simple : écrire à tous les organismes répertoriés dans l'annuaire comportant « Youth » et « Community » dans leur intitulé. Le résultat ne fut pas brillant. Les Guardian Angels étaient un point d'ancrage facile, mais j'ai dû faire une étude complémentaire à Los-Angeles, vue la faible taille du groupe de San Francisco. Mais aucun contact n'a été obtenu à partir d'eux. Un professeur de Berkeley (F. KRAMER, School of Social Welfare), spécialiste des « volunteer organizations », m'a indiqué le « California Conservation Corps » qui m'a permis de contacter le « San Francisco Conservation Corps » plus strictement urbain. Une autre organisation d'Oakland (« Bay Area United Youth ») m'intéressait car j'avais lu dans un journal local qu'ils proposaient à des jeunes (des délinquants ou des leaders des gangs locaux) de nettoyer les bus de la compagnie « ACTransit » qui étaient couverts de graffiti et saccagés. Après bien des difficultés pour les contacter, coups de téléphone et rendez-vous n'ont pas abouti.

Un autre réseau, plutôt proche du travail social, m'a entraîné assez loin de mes objectifs et ne semblaient pas en prise sur ces services où des jeunes sont actifs. J'ai rencontré le Community Streetwork Center (Mission District, équipe de prévention surtout bénévole), le Youth Environment Project (ethnographes dans les milieux drogués), l'Hospitality House (accueil de toutes sortes de gens au bout du rouleau) et contacté beaucoup d'autres par téléphone (United Way, Volunteers of Alameda, etc...). En pénétrant le réseau des aides à la recherche d'emploi, suite à des lectures d'article citant certains noms, j'ai pu aboutir à « Gold Mountain Courier ». Non sans avoir franchi plusieurs intermédiaires (Youth Assistance Association, Summer Youth Employment Program, New Ways to work et Private Industry Council). C'est à Gold Mountain Courier que j'ai appris l'existence de San Francisco Renaissance, dont le fondateur Michaël Bernick avait écrit un livre sur les problèmes de formation des jeunes et enseignait à Berkeley dans le département de « City Planning ». Les anecdotes dans le circuit réalisé montrent notamment les coupures existantes entre des filières travaillant dans des secteurs proches mais

d'univers culturels très différents. Les mêmes problèmes se rencontreraient sans doute en France : ce n'est pas pour autant que j'entonnerais le couplet de la planification, de la coordination, etc...

Les études sur les « Guardian Angels » et sur les « Conservation Corps » ont donné lieu à des comparaisons, car ces organisations existent dans tous les Etats-Unis : l'observation participante d'un organisme local pourrait donner une idée fausse sur des mouvements très diversifiés.

Cette enquête fut l'occasion pour moi d'un véritable décentrage culturel et d'une approche moins touristique ou intellectuelle des Etats-Unis. Je remercie le Plan Urbain, et particulièrement Claire Gillio et Patrice Aubertel, d'avoir bien voulu financer et suivre ce travail. Je remercie également l'Institute of Urban and Regional Development à Berkeley (University of California) de m'avoir accueilli pendant mon séjour. Toutes les personnes évoquées dans ce rapport ont été particulièrement accueillantes et doivent être remerciées pour l'aide qu'elles m'ont apportées. J'ajouterai une mention spéciale pour les « chapter leaders » des Guardian Angels à San Francisco et à Los-Angeles, Eddy Bermudez et Scott Mc Keowann : les jeunes s'enrichissent certainement beaucoup à leur contact. Le personnel des Conservation Corps m'a particulièrement marqué (Bruce Pendergrass au CCC, John Oubre, Richard Woo et Elizabeth Halas au SFCC). Mais mon admiration ira surtout à Robert Buckhardt, directeur du SFCC, dont la personnalité forte et généreuse m'a beaucoup impressionnée. La rencontre d'un « homme extraordinaire », dans un séjour comme celui-ci, est un enrichissement durable. Au contact d'adultes de cette stature, on se dit que les jeunes ne peuvent que mûrir, quelque soit le dispositif de travail, de formation adopté. Une illustration d'une conviction profonde : le « problème jeunes » est avant tout celui de la confrontation à une génération adulte responsable et porteuse de valeurs, non timorée ni concurrente.

CHAPITRE 1

JEUNES, EMPLOI ET SERVICES URBAINS AUX USA: LE CONTEXTE

1.1. - EMPLOI-FORMATION DES JEUNES AUX USA

Le problème de l'emploi des jeunes et de l'adaptation des formations au marché du travail est aussi important aux Etats-Unis qu'en France. La multitude des programmes censés y répondre en est la preuve. Sur ce plan, la similitude avec la France est frappante mais de nombreuses différences dans la socialisation de la jeunesse par le travail doivent être soulignées.

1.1.1. - Les programmes fédéraux : repères historiques

Les débats qui traversent les milieux économiques et éducatifs sur le chômage des jeunes reprennent souvent des arguments traditionnels : s'agit-il d'un problème d'adaptation des formations à un marché de l'emploi ou plutôt d'absence structurelle d'offre d'emplois pour les jeunes ? Sans apporter de réponses à cette question, de nombreux programmes ont été mis en œuvre qui traitent le problème de la même manière qu'en France. Il faut trouver une occupation aux jeunes : quelque soit le programme proposé (travail, formation, salaire ou non), cela vaudra toujours mieux que de les voir au chômage. Mais cette argumentation d'ur-

gence est sans doute un peu courte face aux couches importantes de la jeunesse des minorités principalement (Noirs, Hispaniques et Asiatiques) qui s'insèrent dans les « gangs » locaux et en viennent rapidement à vivre, à des degrés divers, mais toujours aisément, du trafic de drogue. Ce noyau dur de la jeunesse marginale ne saurait être convaincu ni attiré par bon nombre de programmes « passe-temps ». On peut cependant comprendre que le seul éloignement de ces milieux pour d'autres jeunes moins marginalisés soit considéré comme un atout éducatif.

Mais cette démarche en négatif ne justifie pas un programme et les orientations adoptées au fil des années par les instances fédérales combinent toutes formation et/ou insertion dans un milieu de travail. Ces réponses classiques donnent lieu à toutes les variations : stages de remise à niveau élémentaire (literacy), travaux collectifs d'utilité publique, équivalent de nos contrats emploi-formation, programmes de travail l'été, etc... Rien d'original ne serait à signaler sur ce plan. Trois éléments sont malgré tout remarquables : l'ancienneté de ces programmes (bien avant la crise de 1973), le rôle particulièrement important — plus récent — accordé aux entreprises elles-mêmes et à leurs représentants, le caractère extérieur au travail social de la plupart des programmes (rôle des organisations bénévoles — « volunteers »).

Un rapide historique des principales mesures fédérales adoptées permettra de situer les évolutions et les diversités, sans oublier que les applications locales ont pu varier énormément. Les deux grands ancêtres auxquels se réfèrent tous les programmes actuels furent créés à l'époque de New Deal de F. Roosevelt : le « Civilian Conservation Corps » (1933-1942) et la « National Youth Administration » (1935-1945). Le premier, le plus fameux, employa au total 3 millions d'hommes (pas de femmes) dans des travaux d'entretien et de réhabilitation de l'environnement, principalement (« conservation »). La formation y était très secondaire, mais un programme scolaire volontaire existait et fut utilisé par la moitié des membres. Les travaux étaient organisés sous forme de camps dans des régions rurales, l'armée en

assurait l'encadrement. Le National Youth Administration proposait deux programmes pour les jeunes encore à l'école ou pour ceux qui l'avaient quittées. Le premier apportait une aide financière aux jeunes scolaires qui voulaient travailler pendant leurs études mais sous contrôle des écoles elles-mêmes. Le deuxième proposait des projets, plus limités que le CCC, de travail temporaire pour la collectivité, avec peu de formation mais un suivi réel pour le placement après le « stage ».

La deuxième étape des programmes d'aide à l'emploi pour la jeunesse fut inaugurée pendant la « Grande Société » de L.B. Johnson et sa « guerre à la pauvreté » (« War on Poverty »). Entre 1945 et 1964, malgré un intérêt et des débats sur la question, la croissance semblait rendre toute mesure gouvernementale inutile. En 1964, l'Economic Opportunity Act (loi sur les chances économiques) créait le « Neighborhood Youth Corps » (NYC) et le « Job Corps ». Le NYC offrait à la fois une aide pour ceux qui restent à l'école en leur proposant un emploi à temps partiel, et pour ceux qui avaient quitté l'école, des travaux collectifs, avec une formation élémentaire, en petites équipes. Il proposait aussi un programme d'emplois pour les jeunes l'été, le seul qui soit encore en place à l'heure actuelle, après plusieurs changements de nom : il fut notamment connu après 1973 sous le nom de SPEDY (Summer Program for Economically Disadvantaged Youth). Comme le décrit Michaël BERNICK (1984), le Neighborhood Youth Corps a connu un certain succès à San Francisco, organisé par l'association « Youth for Service » : les emplois proposés allaient des travaux de nettoyage, de conservation de la nature aux emplois de bureau. Le Job Corps a eu moins de succès en partie à cause de l'éloignement de ses centres résidentiels hors de la ville, de leur taille (plus de mille membres pour certains centres) et de leur orientation vers des travaux de conservation de la nature sans rapport avec les marchés du travail. Depuis, le Job Corps a beaucoup évolué et s'est centré plus sur la formation et sur un travail de placement.

Un autre programme, la National Alliance of Businessmen-Jobs (1968) était directement appuyé par les

compagnies privées pour former des jeunes défavorisés dans les entreprises. Mais le programme n'eut guère de succès.

Le Youth Conservation Corps fut créé en 1970 comme programme d'été d'éducation à la conservation de la nature, dans des centres d'hébergement collectifs. Son objectif se limitait à la conservation de la nature et ne visait pas l'emploi des jeunes mais sa popularité à servir de base aux autres programmes et aux « Conservation Corps » qui se sont créés par la suite.

Après Roosevelt et Johnson, Nixon marque en 1973 l'évolution de ces programmes d'aide à l'emploi des jeunes par le « Comprehensive Employment and Training Act » (CETA) qui s'inscrit dans sa politique de décentralisation. Le gouvernement fédéral attribue des « block grants » (subventions globales) aux gouvernements locaux (Etats ou municipalités) qui gèrent eux-mêmes les programmes. Le CETA fut étendu en 1977 par le YEDPA (Youth Employment and Demonstration Projects Act) qui comportait lui-même 4 programmes dont on épargnera l'énumération au lecteur (1). Signalons seulement les traits principaux des orientations — classiques — de ces différents programmes : développement des connaissances, de l'expérience de travail, en priorité pour les jeunes de milieux défavorisés, s'appuyant sur des groupes de quartiers, et visant à assouplir la transition école-travail. Les Conservation Corps, que nous décrivons plus loin, sont issus de cette mesure de 1977 (Youth Adult Conservation Corps).

En octobre 1982, Reagan ajoutait la pierre à l'édifice en reprenant la plupart des programmes existants mais en insistant comme Nixon sur la décentralisation et de plus sur l'association avec les partenaires du secteur privé. Le JTPA (Job Training Partnership Act) est mis en œuvre par le gouverneur de chaque Etat qui crée un bureau : en Californie, le « California State Training Coordinating Council », associé à « l'Employment Development Department (EDD) ». Mais les programmes (et les fonds) sont administrés localement par divers organismes, où les représentants des industries et du commerce sont majoritaires. A San Francisco, un

« Private Industry Council » coordonne la gestion des fonds issus du JTPA mais aussi d'autres programmes relevant normalement de l'autorité du Maire (Assistance pour les réfugiés, Fonds de développement pour la collectivité) (voir tableau page suivante, pour les données financières). Les incitations à l'emploi des jeunes ont été beaucoup développées par la JTPA (réduction d'impôts principalement). Le Private Industry Council subventionna ainsi quantité de programmes locaux (des créations d'entreprises, de formation en cours d'emploi, d'alphabétisation, de formations techniques spécifiques, etc...).

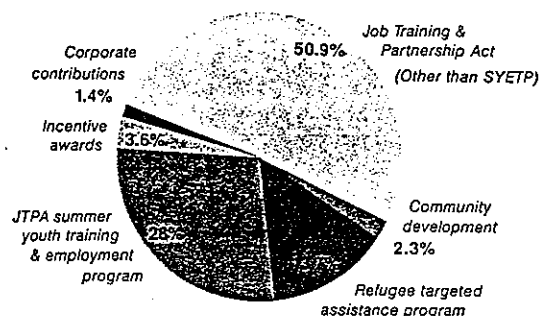
1.1.2. - Que retenir de ces programmes successifs et variés ?

1) Très tôt, des programmes de travail collectifs d'utilité publique ont été mis en œuvre : on n'en trouve guère d'équivalent en France, hormis les chantiers de jeunesse du Maréchal Pétain. Cette filiation a sans doute contribué à discréditer des tentatives nationales de ce type. La différence entre ces chantiers et les Conservation Corps réside dans l'importance accordée par les américains à l'efficacité économique qui prime les objectifs éducatifs. Mais il faut souligner qu'à côté de ces programmes pour l'emploi, les organisations de jeunesse américaines sont restées, elles, assez vivantes, malgré un passage à vide après 1970. Les YMCA (Young Men Christian Associations) et YWCA (Women), les Boy-Scouts sont toujours bien actifs, sans parler des groupements moins classiques, comme les « Fraternités » et « Sororités » sur les Campus. Il existe donc un tissu de socialisation de la jeunesse assez traditionnel, organisé autour des églises pour beaucoup mais qui n'a pas connu les évolutions sociopolitiques des mouvements de jeunesse français. Le phénomène serait cependant à évaluer plus précisément.

2) Bon nombre de programmes ont proposé des systèmes associant école et emploi, ce qui n'est pas original, mais aussi dans plusieurs cas, *avant* la sortie de l'école. Cette particularité comparée à la situation française, va dans le sens d'une socialisation générale de la jeunesse par le travail qui est beaucoup plus massive et précoce qu'en France.

WHERE WE GET THE MONEY

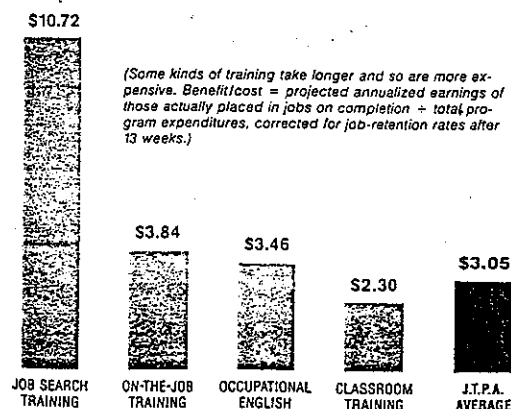
...we invest in training, job creation, and support services for San Francisco's poorest



(Expenditures taken as percentage of federal funds received plus corporate contributions in cash and in kind)

AVERAGE RETURN ON EACH JTPA DOLLAR

...invested is three dollars in earnings the first year alone



Fiscal

The Private Industry Council manages funds from a number of sources, private and public. In 1984 there were \$153,285 in contributions from the business community for summer jobs for youths and other activities of the PIC, and approximately \$10.6 million in federal funds (the figure can only be estimated since grant time periods in some cases do not correspond to either the calendar or fiscal year).

Expenditures of federal funds in 1984 were:

• Job Training Partnership Act funds (employment and training):

Basic grant \$ 4,380,313
(78% Title II A)

Older worker grant 332,713
(3% Title II A)

Technical grants (incl. computer purchase) 69,431
(6% Title II A)

Programs for the hard-to-serve 318,302
(6% Title II A)

Education coordination grants 306,772
(8% Title II A)

Summer Youth Employment & Training Program 3,020,783
(Title II B)

Displaced Workers 464,086
(Title III)

• Community Development Funds 252,241
(SF Conservation Corps, Displaced City Workers, and Job Tryout Program)

• Refugee Targeted Assistance Program 1,474,342

• Total* expenditure of federal funds \$10,545,352

*Figures from quarterly reports; some later adjustments may have caused minor changes not reported here.

Expenditures of donated funds from the business community were \$93,824 including \$36,632 for Mayor's Summer Youth Program and \$23,949 of other costs.

Of the Job Training Partnership Act expenditures, \$4,290,357 (or 80%) were spent on direct training costs.

Within the JTPA training grant group (excluding the summer jobs and displaced workers programs), \$1,655,310, or 31% were spent to train youths 21 or younger, well above the mandated 26%.

Environ 50 % des jeunes scolaires dans leurs deux dernières années d'études en high school (juniors et seniors, 11^e et 12^e grades, soit l'équivalent de la 1^{re} et de la Terminale) travaillaient d'une façon ou d'une autre à un moment de l'année (30 % pour le 9^e et 10^e grades) (estimations de STEINBERG et GREENBERGER, 1980). Certaines écoles ont même adapté leurs horaires en conséquence et donnaient même des unités de valeur pour ce travail. Le travail scolaire à domicile exigé par l'école est aussi beaucoup plus réduit qu'en France notamment. Appuyer l'emploi à temps partiel pendant l'école peut sembler une méthode valable pour maintenir les jeunes à l'école plutôt que de les faire rattraper un niveau minimum après leur abandon. La coupure totale que nous connaissons entre école et travail ne semble pas exister de façon aussi brutale. De même, l'absence de service militaire (supprimé après la guerre du Vietnam) efface ce seuil initiatique qu'est le passage à l'armée, qui, en France, contribue à marquer fortement les trajectoires masculines.

3) La plupart des programmes, lorsqu'il s'agit de proposer du travail, n'offrent que rarement des postes qui conduisent à une véritable formation professionnelle ou seulement une carrière. Il s'agit surtout de travaux non qualifiés, demandant une quantité de main-d'œuvre importante (labor intensive). Cette caractéristique renforce aussi les tendances du marché de l'emploi des jeunes, aux USA. Les services représentent les seules possibilités d'emploi, l'exemple type étant le fast-food, où l'on n'acquiert pas de compétences, même pour la restauration traditionnelle, puisque la division des tâches est extrême et la mécanisation très importante. Cette tendance relativise donc le rôle de socialisation du « travail-jeune » : les jeunes tendent alors à se retrouver dans des industries spécifiques, sans relation avec des générations plus âgées. Le turn-over y est de plus très élevé (100 % par an parfois !). Ce « ghetto » de l'emploi des jeunes (WALDINGER et BAILEY, 1985) représente malgré tout une chance pour bon nombre de jeunes aux USA. La souplesse des règles sociales (2) et le dynamisme de l'industrie des services aux USA leur permettent de trouver une source de revenus transitoires, ce qui n'est pas possible

en France pour les raisons inverses : les horaires d'ouverture et de fermeture réglementés, la couverture sociale obligatoire et les pressions syndicales rendent inutiles l'emploi massif d'une main-d'œuvre d'appoint, à temps partiel, instable que représenterait la jeunesse. Il faut donc bien mesurer les différences entre les deux sociétés, admettre que tout n'est pas transposable et reconnaître les avantages et inconvénients des deux formules. Il est certain que les acquis des luttes sociales en France ont repoussé toujours plus tard l'autorisation d'employer un adolescent et que cette protection des jeunes peut conduire aussi à l'hyperprotection et à une désocialisation. Mais, sur ce plan, les méthodes américaines n'apportent pas de réponses vraiment satisfaisantes.

4) L'association des entrepreneurs privés aux différents programmes a été tentée avant les années 80 mais ne s'est vraiment développée qu'avec le JTPA qui inclut cette participation comme principe même du programme, bien que leur contribution financière soit très faible. Mais divers hommes d'affaires et cadres de grandes entreprises sont investis personnellement dans les organismes, parfois à titre honorifique mais pas toujours. Dans tous les cas, cette situation tranche avec ce qu'on observe en France où, certes, les grands organismes comme les ASSEDIC sont paritaires (syndicats-entrepreneurs) mais où les associations ou organismes qui font effectivement le travail de placement ou de formation se caractérisent par une absence quasi complète du patronat et des entreprises en général. Deux facteurs essentiels interviennent dans cette différence :

— Le secteur associatif américain (les « voluntary agencies », cf. KRAMER, 1981) a coexisté avec le service public depuis longtemps mais n'a jamais obtenu la stabilité et la reconnaissance gouvernementale qu'il a en France. Si l'Etat ou le gouvernement fédéral achète les services de « United Way of America » par exemple (qui fonctionne comme une superfédération d'associations de service social), United Way doit toujours cependant compter sur des dons de particuliers ou de compagnies privées (corporations). Le phénomène s'est accentué depuis les restrictions budgétaires (cut-backs) des années Reagan et est bien plus crucial pour des

petites associations. Cette dépendance par rapport aux dons privés nécessite un travail permanent de « fund-raising » (appel aux contributions financières) par diverses activités (bals, croisières, dîners, récitals, etc...), un phénomène parfaitement intégré au paysage local américain.

— Cette activité est rendue possible par les déductions d'impôts (« tax credit », « tax deductible ») importantes accordées aux compagnies privées et aux particuliers pour leurs contributions financières de toutes sortes au « bien commun ». On est ici dans un circuit de transferts sociaux très différent du système français, qui permet d'une certaine façon à chacun de choisir l'organisme à qui il accepte de payer des impôts, au lieu de les verser dans un vaste pot commun indifférencié. Ce système contribue à tisser des liens beaucoup plus étroits entre bénévoles des associations, professionnels de ces associations et entreprises privées. La coupure qu'on rencontre en France entre travailleurs sociaux divers qui gèrent les programmes de formation, de placement, de chantiers pour les jeunes d'un côté et entrepreneurs de l'autre n'existe pas aux Etats-Unis. D'autant plus que la plupart des programmes proposés pour les jeunes ne sont pas organisés par les travailleurs sociaux, qui, comme profession et comme milieu culturel, demeurent souvent méfiants à l'égard du patronat. Les travailleurs sociaux américains sont beaucoup plus engagés dans des activités de thérapie — qui fait le cœur même de la profession — alors que les activités pour l'emploi des jeunes sont prises en charge par un personnel aux origines très hétéroclites, sans qualification uniforme. C'est aussi le cas à un moindre degré en France face à l'expansion rapide de ces programmes de formation, mais l'encadrement et la formation de ces nouveaux formateurs fait toujours référence aux traditions du travail social ou aux traditions scolaires.

Ces quelques données historiques et comparatives permettront peut-être de mesurer identités et différences et de mieux apprécier la portée des divers exemples présentés plus loin.

1.2. - SERVICES URBAINS : A LA RECHERCHE DE SOLUTIONS NOUVELLES

Il n'est pas certain que la notion de services soit plus précise lorsque l'on parle de « services urbains ». Délimitons là seulement à titre provisoire puisqu'il s'agit seulement de notre terrain d'enquête et non des questions centrales : nous étudierons des activités non productives de biens matériels organisées dans le cadre urbain. En précisant un peu plus, nous dirions que nous nous sommes intéressés particulièrement à des activités typiques de la ville, au sens où l'entendait l'école de Chicago, c'est-à-dire comme cadre écologique, comme environnement humanisé caractérisé à la fois par le regroupement massif de population et par la segmentation complexe en activités et en mondes sociaux cloisonnés. La ville est plus que la juxtaposition de quartiers et nécessite notamment une gestion particulière des flux de trafic, d'informations, d'énergies.

L'adéquation entre ce cadre écologique, cette population, ces flux et le dispositif administratif et politique qui définit une commune et une municipalité n'est pas du tout simple à réaliser. Aux Etats-Unis, le rôle des Etats et des gouvernements locaux a de tous temps été plus important qu'en France mais les problèmes de gestion de la complexité n'y sont pas moins grands. Si le « Board of Supervisors » et le Maire constituent les représentants élus par les habitants, il s'en faut de beaucoup que tous les services nécessaires à la ville soient entre leurs mains. Certains peuvent opérer sur son territoire et dépendre de l'Etat. Mais cela ne dit rien encore sur les sources de financement qui peuvent être fédérales, étatiques et/ou municipales. La politique des administrations fédérales depuis Nixon a consisté à reporter de plus en plus de charges sur les états. En conséquence, bon nombre de villes se sont vues privées de ressources fédérales importantes notamment dans le domaine des transports en commun, des services de police, de pompiers (« revenue sharing ») depuis plusieurs années. Ce contexte de restrictions budgétaires (les cut-backs) résultait au départ de transfert de compétences...sans réel transfert de financement.

D'autant qu'en Californie les électeurs avaient plébiscité en 1978 la « Proposition 13 » qui prévoyait une diminution des impôts et limitait l'accroissement du budget de l'Etat Californien. Cette situation s'est généralisée à tous les Etats depuis 1985 en raison de la volonté de Reagan de diminuer le budget fédéral. Avec la loi GRAMM-RUDMAN récente, qui prévoit de réduire le déficit fédéral par des coupes sombres quasi-automatiques dans la plupart des programmes fédéraux (excepté pour la défense et la sécurité sociale), les villes américaines font face à la nécessité de repenser totalement la gestion des services urbains.

Mais cette référence des services urbains avait cependant précédé les contraintes budgétaires actuelles. Depuis les années 1970, le débat s'est focalisé autour de la privatisation des « services publics », la productivité devenant un critère essentiel d'évaluation, sans que l'on puisse toujours vérifier la construction même des indices utilisés (Comment chiffrer le confort ou la relation personnalisée ?). La diversité des réponses institutionnelles pour la fourniture d'un même service existe déjà depuis plusieurs années, en France aussi d'ailleurs. Il existe au minimum quatre dispositifs de base :

- La municipalité produit le service elle-même,
- La municipalité achète le service à un organisme (public, para-public, associatif),
- La municipalité ne prend pas en charge le service : il est pris en charge par des bénévoles, par les habitants eux-mêmes,
- La municipalité ne prend pas en charge le service : il est fourni par une ou plusieurs compagnies privées.

Les situations concrètes sont toujours plus complexes et Ted KOLDERIE (1984) note ainsi que la municipalité peut choisir de réglementer la concurrence et même d'attribuer une concession, ou elle peut laisser les usagers, les clients choisir leur compagnie à l'épreuve de la qualité fournie et du coût. Le tableau page suivante illustre diverses formes de combinaison, auxquelles s'ajoutent les modalités de rétribution (E.S. SAVAS, 1976).

Nomenclature and definition of common service arrangements

Service Arranger	Service Provider	Name of Arrangement
municipality (or township)	municipality (or township)	municipal
municipality (or township)	private firm	contract
service recipient	private firm with exclusive franchise	franchise
service recipient	private firm without exclusive franchise	private
service recipient	service recipient	self-service
county	county	county
municipality (or township)	another government	intergovernmental contract
special district (or authority)	special district (or authority)	special district
Special district (or authority)	private firm	special district-contract
municipality (or township)	special district (or authority)	municipality-special district
voluntary association	voluntary association	voluntary association
voluntary association	private firm	association contract

		Who collects money from service recipient?		
		Firm	Municipality	
			Service is not Mandatory	Service is Mandatory
Is there a contractual relationship between the municipality and the private firm?	Yes	Franchise	Franchise	Contract
	Not	Private	Not Applicable	

Chart showing definitions of contract, franchise, and private arrangements where the service provider is a private firm.

La complexité de ces dispositifs institutionnels rend impossible un débat en termes aussi tranchés que privatisation ou non (3) d'autant que le service public modifie parfois lui-même rapidement son mode de fonctionnement et améliore sa productivité. Une étude réalisée en 1974 et 1976 (FISK et al, 1978) sur la privatisation de services urbains conclue ainsi :

- 1) Les gouvernements locaux achètent peu de services aux compagnies privées et préfèrent le faire pour des services aisément mesurables.
- 2) Les bénéfices à long-terme sont incertains.
- 3) Les gouvernements locaux ne contrôlent pas les contrats ni les performances pour protéger complètement les citoyens.
- 4) Les comparaisons entre la production et l'efficacité des services publics et des services privés sont en général absentes.

La situation des villes américaines en ce qui concerne les services urbains s'avère cependant très grave et ne fera que s'aggraver d'après toutes les prévisions. New-York est devenue fameuse pour ses nids de poule dans les rues, les transports collectifs de certaines villes sont notoirement insuffisants, mal organisés, quasi-inexistants (Jacksonville, Floride) ou paralysés (la Bay-Area autour de San-Fransisco), des secteurs entiers d'habitat sont laissés à l'abandon, le nettoyage n'est plus assuré qu'irrégulièrement dans certains quartiers, des parcs ne sont plus entretenus (Oakland). Sans parler du problème des sans-abris qui fait régulièrement la une des journaux pendant l'hiver (et surtout avant Thanksgiving Day !). La visibilité du phénomène provient surtout de la dégradation d'un service qui existait auparavant, ce qui est différent d'une situation d'urbanisation récente, et qui touche beaucoup plus le public. De plus, de nouveaux « besoins » sont nés des évolutions récentes de la vie urbaine : l'insécurité par exemple s'est accrue, au moins subjectivement.

Diverses solutions sont esquissées (4) : notre enquête

évoque seulement quelques expériences assez limitées dans leur impact sur l'économie locale sans doute. Mais il importe de souligner qu'elles fournissent malgré tout des services réels, bien reçus par le public et qui parviennent à trouver leur autonomie financière (pour des raisons très différentes : les Guardian Angels en limitant leurs coûts à presque rien, Gold Mountain Courier en devenant une entreprise à part entière, le San-Francisco Conservation Corps en négociant des contrats privés). La participation active des jeunes à l'économie et à la vie sociale de la cité ne signifie pas nécessairement une dépendance vis-à-vis des fonds publics, un assistantat supplémentaire. De la même façon, l'allègement des charges de gestion de services urbains par les municipalités ne se traduit pas nécessairement par une concession à des compagnies privées recherchant le profit. Admettons cependant que les exemples proposés ici ne sauraient être étendus à des secteurs plus décisifs pour la vie de la cité. Rappelons aussi que notre centre d'intérêt réside dans la mise à contribution d'une génération et que, de ce point de vue, la plupart des services publics, quelque soit leur gestion, se prêteraient au prix de quelques aménagements, à une participation plus active de ces citoyens en formation.

NOTES

(1) Lorsqu'il s'agit de créer des acronymes, les américains ne reculent devant rien et battent de loin les inventions linguistiques françaises comme les TUC, TIP, etc...

(2) Certains aux USA réclameraient même la suppression du salaire minimum (\$3.35 de l'heure, sans couverture sociale), en estimant que cela favoriserait l'emploi des jeunes, ce qui est vivement contesté par d'autres.

(3) Le « San Francisco Examiner » du 2 janvier 1986 fait état d'une étude réalisée en 1984 par ECODATA Inc (New-York) pour le « Housing and Urban Development Department ». Elle met en évidence de nombreux cas où les municipalités se sont faites quasiment « rouler » par les firmes privées, quant au coût. Les coûts sont souvent plus bas uniquement en raison des salaires versés, non contrôlés par les syndicats. L'étude souligne la nécessité de choisir prudemment la compagnie et d'éviter tout nouveau monopole. X X

(4) Exemple de solution : faire travailler ceux qui vivent sur le « Welfare » (allocations diverses) dans des « Workfare Crews », pour le nettoyage des rues ou d'autres travaux, comme cela se fait à San Francisco. Ce travail est obligatoire pour continuer à percevoir ses droits.

RÉFÉRENCES

- BERNICK Michaël (1984). — *The Dreams of Jobs*, Salt Lake City: Olympus Publishing Company.
- FISK Donald, KIESLING Herbert and MULLER Thomas (1978). — *Private Provision of Public Services: An Overview*, Urban Institute, Washington D.C.
- GREENBERGER, Laurence D. STEINBERG and Mary RUGGIERO. — « A job is a job...or Is It? Behavioral observations in the adolescent workplace » *Work and Occupations*, vol. 9 n° 1, Feb. 1982, pp. 79-96.
- HATRY, BLAIR, FISK, GRENIER, HALL and SCHAEENMANN. — « How effective are Your Community Services. Procedures for Monitoring the Effectiveness of Municipal Services, Washington: The Urban Institute and International City Management Association, 1977.
- JONES John F. and John M. HERRICK (1976). — *Citizens in Service: Volunteers in Social Welfare During the Depression 1929-1941*, Michigan State University.
- KRAMER, Ralph M. (1981). — *Voluntary Agencies in the Welfare State*, Berkeley: University of California Press.
- KRAMER, Ralph M. and Paul TERRELL (1984). — *Social Services Contracting in the Bay Area*, Berkeley: Institute of Governmental Studies.
- KOLDERIE, Ted (1984). — « Changing conceptions of the governmental role: their meaning for urban policy », National Research Council, Committee on National Policy (ronéo).

- LINEBERRY, Robert L. — « Equality and Urban Policy. The distribution of Municipal Public Services », Beverly Hills: Sage, 1977.
- SAVAS E.S. (1977). — *Alternatives for Delivering Public Services*, Boulder (Colorado): Westview Press.
- SAVAS E.S. (1976). — « Solid Waste Collection in Metropolitan Areas », in *The Delivery of Urban Services. Outcomes of Change* (OSTROM, Elinor éd.) Beverly Hills: Sage.
- STEINBERG Laurence D. and GREENBERGER Ellen (1980). — « The Part time Employment of High School Students: A Research Agenda » in *Children and Youth Services Review*, vol. 2 n° 1.2, Pergamon Press pp. 159-183.
- WALDINGER, Roger and Thomas BAILEY (1985). — « The Youth Employment Problem in the World City », *Social Policy*, Summer 1985, pp. 55-58.

PRÉSENTATION SYNTHÉTIQUE DES QUATRES ORGANISMES ETUDIÉS

	Date de création	Etendue	Service fourni	Autres fournisseurs	Financement	Statut des jeunes
GUARDIAN ANGELS	1979 : New York 1981 : San Francisco	Plus de 50 villes (U.S.A., Canada) Projets : Mexique, Grande-Bretagne	Surveillance nocturne des villes	- Police locale - Police de l'Etat - Agences de sécurité privées - Groupes de surveillance par les résidents	90 %, participation des membres 10 %, dons de particuliers Budget très faible	Bénévoles
SAN FRANCISCO CONSERVATION CORPS	1977 : California Conservation Corps Début 1984 : S.F.C.C. (1 ^{er} corps urbain)	Plus de 40 villes. Liens internationaux (Canada, Grande-Bretagne)	Préservation de la nature. Entretien et aménagement des espaces publics urbains	Services municipaux Compagnies privées de travaux publics et de paysage	75 %, financement contractuel (60 % fédéral et local, et 15 % état) 15 %, dons de fondations 10 %, contrats de gré à gré avec services publics ou privés	Salariés
GOLD MOUNTAIN COURIER	Janvier 1984	Local (San Francisco)	Messageries d'affaires Courses	Plus de 50 compagnies privées à San Francisco	90 % revenus de l'activité 10 %, subventions pour réfugiés et aide d'une association parente	Salariés
YOUTH NEWS	1980	Local (Oakland) Membre d'un réseau national (5 villes)	Programmes radio documentaires	Journalistes radio professionnels (peu de documentaires jeunes dépendant)	Dons de fondations d'entreprises et de particuliers	Bénévoles

	Taille du groupe local	Limites d'âge	Population	Durée de présence	Temps minimum exigé par semaine	Formations 1) technique 2) sociale	Financement	Statut des jeunes
GUARDIAN ANGELS	S.F. : 15 L.A. : 150	16 ans minimum (moyenne 16-25 ans)	Pas de sélection. Minorités ethniques prédominantes 80 % masculin	Pas de limite. Moyenne : 1 an et demi	2 patrouilles de nuit par semaine plus entraînement	1) Arts martiaux - Droit - Secourisme 2) Le service du public	Assuré par les jeunes eux-mêmes (les plus âgés souvent)	Militant - Autoritaire - Adaptable aux situations
SAN FRANCISCO CONSERVATION CORPS	70	16-23	Equilibre contrôlé des 4 « groupes ethniques » principaux à SF 2/3 Masculin	Limite : 1 an Moyenne : 5-6 mois	32 heures de production plus 8 heures de formation	1) Condition physique : - Connaissance de la nature - Outillage - Expression écrite et orale - Mise à niveau ou préparation diplôme 2) « Work ethic » - Service	12 à 15 adultes d'expériences diverses plus 7 chefs d'équipe jeunes	- Orienté vers la production - Educatif - Structuration très ferme - Soutien du groupe
GOLD MOUNTAIN COURIER	10	18-30	Priorité aux réfugiés (Sud-Est Asiatique plus jeunes de « milieux défavorisés » 100 % Masculin	Pas de limite Moyenne : 4-5 mois	40-45 heures	1) Orientation, lecture de carte - Langue - Mécanique 2) Sociabilité - Connaissance de l'environnement - Work ethic	1 directeur inséré dans le milieu d'affaires local	Entreprise
YOUTH NEWS	15	13-19	Priorité aux minorités et aux filles 40 % Masculin	Pas de limite séjour moyen 1 an et demi	10 heures	1) Technique radio - Rédaction-conceptualisation de la radio 2) Communication - Organisation collective du travail	1 directeur permanent 2 professionnels de la radio à mi-temps	- Orienté vers la production - « convivial »

CHAPITRE 2

GUARDIAN ANGELS: QUAND LES JEUNES DE LA ZONE SE DECOUVRENT UNE MISSION

2.1. - SAN-FRANCISCO BY NIGHT: DE QUEL COTE SONT-ILS?

Eddy insiste pour que je monte devant, avec lui, pendant que tous les autres Guardian Angels s'entassent à une dizaine dans la partie arrière du « pick-up truck Chevrolet ». J'aurais préféré aller avec les autres qui paradedent dans leurs blousons rouges, « *Guardian Angels. Safety patrol* » sur le dos. A la vitesse à laquelle démarre Eddy, leurs bérets, rouges eux aussi, manquent de s'envoler. Mais quelle allure dans les rues au carrefour de Mission Street et de 16th ! Les défenseurs de l'innocente victime sont en route à un train d'enfer, cheveux au vent. On entendrait presque la chevauchée des Walkyrie si Eddy n'avait pas mis une cassette de rock à fond la caisse — c'est-à-dire à plus de 100 watts — dans la cabine du pick-up. Il a pris soin de me montrer les hauts-parleurs énormes dissimulés derrière le siège.

Le circuit de la patrouille n'a pas été vraiment discuté mais on connaît les quartiers chauds, « à risque », de San-Francisco. L'arrivée, non loin du Civic Center, est tout aussi spectaculaire. On saute du camion, le groupe se divise en silence en deux patrouilles de 5, une de chaque côté de la rue, désignés par Eddy, le « Chapter Leader » (responsable de la

section de San-Francisco). Les ordres d'Eddy sont brefs, les Guardian Angels ne soufflent pas un mot. Un chef de patrouille (patrol leader) deux gardes avant, deux gardes arrière, toujours espacés de 3 ou 4 mètres. Eddy m'a confié un garde du corps mais en fait, il va s'occuper de moi personnellement et je marcherai en tête avec lui, ce qui nous donnera l'occasion de discuter. Pas grand monde dans les rues, ce soir, ambiance un peu sinistre avec cet éclairage orangé un peu irréel.

Plein d'enthousiasme, je ne me rends pas compte que nous sommes partis pour quatre heures de marche quasiment ininterrompues. Les Guardian Angels se sont entraînés, eux, pendant une heure et demie à divers arts martiaux auparavant. Je me demande comment ils tiennent le coup car la plupart travaillent dans la journée. Eddy est soudeur, il fait du travail à son compte en supplément de sa journée et le samedi il prend des cours pour obtenir son « high-school diploma ». Et tous les vendredi et samedi soirs, il marche de 10 heures du soir à 2 heures du matin. « *C'est pas toujours facile avec ma copine, on peut pas sortir le week-end* ».

Le circuit est totalement improvisé mais c'est une visite guidée des quartiers chauds de San-Francisco à laquelle j'ai droit. Tenderloin, beaucoup de bars, quelques strip-tease, quelques prostituées : on n'y rencontre que des noirs, dont beaucoup déjà bien émêchés. Les Guardian Angels se font copieusement insulter et on cherche véritablement à les provoquer. Eddy reste serein : « *On ne répond rien. Garder son calme, être même souriant avec celui qui t'insulte, c'est ça être Guardian Angel* ». Un travesti noir l'accoste langoureusement en lui demandant à quoi servent les G.A : « *A te protéger si quelqu'un t'agresse* ». « *Mais je ne veux pas qu'on me protège, je veux qu'on m'agresse, agressez-moi, vous tous, j'aime qu'on m'agresse !* ».

Un peu plus loin sur Leavenworth, le quartier est réservé aux prostituées, non noires apparemment. Plusieurs d'entre elles saluent les GA. « Ah ! vous êtes là, tant mieux, on va être tranquilles un peu parce que l'autre soir y'a encore (?)

qu'a cogné une fille. Oh ! restez avec nous. On est rassurées de vous savoir là ».

Les Guardian Angels savourent cette reconnaissance officielle mais peu longtemps. Des éclats de voix à la sortie d'un club, plus bas. Une patrouille se précipite, l'autre reste en surveillance au coin de la rue, bien écartés les uns des autres, les regards scrutant les rues voisines, attentifs au moindre signe suspect. Eddy arrête la patrouille à distance du bar, observe les bras croisés et... attend que ça se calme. Le patron du bar fait signe qu'il a vidé celui qui proteste mais que tout va bien. On repart. Ce sera en fait le seul petit évènement de la soirée, qui sera plutôt monotone, comme la plupart des patrouilles.

Un petit tour sur Polk Street, le quartier des homosexuels. Eddy me rappelle la doctrine des Guardian Angels : n'intervenir qu'en cas d'agression physique ou sur la propriété d'autrui. Mais il a du mal à supporter le spectacle des jeunes garçons prostitués qui embarquent dans les limousines arrêtées le long du trottoir. « *Ça me donne envie de dégueuler* ». Mais il en rajoute pourtant dans la politesse : « *How are you doing, sir ?* » à des gens qu'ils croisent, qui en restent surpris.

Les patrouilles se séparent puis se retrouvent à l'endroit prévu, avec un « timing » qui fait plaisir à Eddy, qui donne ses ordres par gestes seulement. « *On avait des talkies-walkies pendant un moment, ça c'était le pied, mais ils sont en panne et on n'a pas de fric* ». Après être repassés plusieurs fois dans les mêmes rues, on termine la patrouille auprès d'une « vigil » organisée par les homosexuels, pour demander l'augmentation des crédits de recherche sur l'AIDS (le SIDA). Ils campent jour et nuit devant l'immeuble de l'Etat dans le Civic Center et cette nuit il fait froid ! Eddy salue tout le monde, les patrouilles se déploient pour une surveillance quasi-militaire, là où il ne semble pas devoir se passer grand-chose. Mais le groupe d'homosexuels a été attaqué la semaine précédente et les Guardian Angels ont promis leur assistance, qui ne durera pas longtemps. Les GA sont salués,

félicités, pris en photo même, mais Eddy ne semble pas particulièrement à l'aise. Mais il fait son devoir.

Le règlement des Guardian Angels prévoit un « debriefing » pour faire le bilan de la patrouille et la rédaction d'un rapport bref (« patrol log »). Mais, ce soir, personne n'a envie de traîner, alors... Eddy m'avoue qu'il n'aime pas beaucoup rédiger toute cette paperasse. Chacun est rentré se changer, au bureau que le « chapter » de San-Francisco occupe dans un immeuble dans Mission District - un bureau minuscule qu'on leur donne, en contrepartie de déduction d'impôts. Les blousons restent au vestiaire mais chacun repart avec son béret, personnalisé à l'extrême avec des badges, des chaînes, des clous, des croix...

On ne s'est pas tellement amusé ce soir-là et c'est le lot de la plupart des patrouilles. Mais le style change, pour ma deuxième patrouille. De Marrio est le chef de la patrouille et le style sobre et strict de Eddy fait place à la vadrouille de la petite bande de quartier.

De Marrio est noir, il habite à Oakland et vient faire ses patrouilles Downtown San-Francisco. Il est agent de sécurité dans une firme privée à temps partiel et travaille aussi dans le bâtiment. A 21 ans, il vient d'avoir un fils. Mais lorsqu'on se promène (pardon, qu'on patrouille) sur Broadway, De Marrio se sent dans son élément. Broadway San-Francisco est une concentration de clubs, de bars, de peep-show, de strip-tease qui sont animés très tard dans la nuit, enseignes géantes aux néons (« Talk with a nude girl »), portiers qui accostent les passants. Les voitures circulent lentement d'un bout à l'autre de cette partie de Broadway, font demi-tour, repassent, voiture décapotée, passagers debout sur les sièges. Et l'on traîne, l'on regarde, on attend l'événement.

Justement, les Guardian Angels en sont un, à eux seuls. Le quartier est quadrillé par la police, chaque club a ses propres gardes du corps en uniforme armés, mais Broadway attire pourtant les Guardian Angels ce soir. Et surtout De Marrio. A chaque club, il s'arrête, serre la main des gardes.

Il porte des gants coupés aux doigts comme presque tous les Guardian Angels à San-Francisco. Eddy m'a précisé que c'était uniquement pour des raisons hygiéniques et pas du tout « pour la frime ». « *On serre tellement de mains* ».

Personne autant que De Marrio. Ce n'est plus une patrouille, c'est une tournée électorale. Mais les autres ne sont pas en reste qui sont accostés par des jeunes qui leur demandent comment on entre dans les GA, qui racontent l'histoire de leur frère qui a été dans les GA à Philadelphie. L'opération relations publiques marche bien et tout le monde les salue, les encourage. Ils apprécient visiblement. Et encore une photo, avec des marins en permission, cette fois !

Les plus jeunes recrues (« recruts » et « trainees ») sont pourtant un peu mal à l'aise et restent de marbre : leur promotion est en jeu. Ils n'ont pas encore le tee-shirt officiel des GA. Jett, un thaïlandais de 19 ans, depuis quatre ans au USA, me confie qu'il ne trouve pas la patrouille très sérieuse, ce soir. On bavarde trop et le style de De Marrio ne lui plaît pas. Ricardo, lui (Philippin, 20 ans) est très à l'aise : il parade et semble le plus doué pour la publicité. Il défend le concept de « visual deterrence » (dissuasion visuelle) qui est à la base de la « philosophie » des GA, face à un passant qui leur soutient qu'on n'arrête pas des criminels en étant si visibles. Et lorsque quelqu'un l'interpelle depuis un bus, Ricardo ne se prive pas pour lui lancer « *Viens le dire ici, tu vas voir, c'est trop facile dans un bus, allez, viens-là* ». Le sang-froid et le style policé des Guardian Angels n'est décidément pas de mise ce soir.

On passe encore beaucoup de temps à observer, impasibles, aux coins des rues. La police embarque quelques jeunes plus loin et les critiques des GA fusent. Pourtant, deux blocs plus loin, ils seront très flattés d'être salués par un policier à moto. Absorbé dans mes discussions avec Jett, je m'aperçois soudain que De Marrio, Ricardo et deux autres traversent la rue en courant, fendent la foule des passants. Ils viennent d'interrompre une bagarre sur le trottoir entre deux types, plutôt éméchés. De Marrio revient lentement,

content de son effet. Mais tout le monde est un peu déçu. Pour l'action, ce sera tout pour ce soir. Le retour en bus — gratuit, le chauffeur nous laisse passer — donnera encore l'occasion à De Marrio, cet incorrigible bavard, de distraire la conductrice pendant une demi-heure, pendant que le reste de la patrouille se répartit sans un mot dans le bus, mais reste debout !

2.2. - LES GUARDIAN ANGELS : HISTOIRES ET REGLEMENTS

L'histoire des Guardian Angels n'est pas connue en détail par chaque membre mais chacun connaît au moins le mythe fondateur et... le couple fondateur. Voici le récit qu'en fait Eddy, le « chapter leader » de San Francisco (interview du 9 novembre 1985). « *Les Guardian Angels, ça a commencé en 1979 à New-York City. C'est Curtis Sliwa qui a lancé l'idée. Il était manager dans un Mac-Donald, il travaillait la nuit dans le Bronx. Il prenait le métro toutes les nuits, tôt le matin. Il voyait beaucoup de crimes violents et personne ne faisait rien, ils regardaient seulement pendant que d'autres se faisaient attraper, violer, tabasser.*

Il a eu l'idée de mettre d'autres jeunes dans le coup. Ils avaient tous appris les arts martiaux, ils pouvaient se défendre eux-mêmes, c'est important pour pouvoir défendre quelqu'un d'autre. Ça a été dur au début, les gens lui disaient « t'es fou, tu vas te faire cogner, tu vas être descendu ». La police les emmerdait, c'était juste un autre gang, quoi. Ils s'appelaient les « Magnificent 13 » (Note : référence au film « The Magnificent Seven », en français « Les Sept Mercenaires »). Ils étaient 13. Ils ont eu des tee-shirts petit à petit mais sans logo, seulement un bandeau autour de la tête. Certains mettaient des dessins qu'ils avaient faits eux-mêmes. Le plus souvent, c'était un poing avec une main ouverte qui l'arrête. Un peu les arts martiaux, le pouvoir, tout ça. C'était surtout des copains à Curtis Sliwa, des amis du quartier, du restaurant où il bossait. Mais c'est lui qui les poussait. Une nuit où il y avait des

problèmes, le lendemain, ils revenaient : « Non, je ne peux pas faire ça, mes parents, ma copine disent que je suis cinglé ». Il fallait qu'il les secoue.

Petit à petit, il a réussi, le groupe a grandi. Ils sont devenus les « Magnificent 20, 50 ». Ils ont changé les noms. Il a dessiné le logo qu'on a maintenant et il a choisi le nom, les « Guardian Angels ». A la base, c'était le fait que chacun croit avoir un ange gardien, quand on est gamin, les parents disent ça (...) Curtis Sliwa il avait une éducation religieuse, rien que pour choisir ce nom là ! Il croit mais il ne prêche pas, il n'impose pas sa religion aux autres. Il veut seulement que les gens croient dans l'idée d'aider les autres. Les Guardian Angels, ça s'est étendu sur la côte Est et en 1981 ils ont été créés à San-Francisco ».

Le récit d'Eddy reprend à peu de choses près la version que l'on trouve dans les articles de presse. Il omet pourtant un élément important : Lisa Ewers, devenue la « passonna » des Guardian Angels et qui a reçu beaucoup d'attention de la part des médias. Ceinture noire de karaté, élevée dans une bonne famille (père vendeur, mère infirmière), elle tenait une galerie d'art et se retrouve leader des Guardian Angels très rapidement. Elle est blanche, d'éducation supérieure et elle épouse en 1984 Curtis Sliwa, hispanique (mère : technicienne, père : marine marchande). Elle raconte, dans une interview télévisée, avoir été effrayée par ces « lou-bards » au début puis s'être imposée, aidée en cela par le charme de Curtis Sliwa. Dans le bureau des GA de San Francisco, les deux portraits du couple fondateur sont encadrés et fixés au mur. Lisa Ewers est devenue mannequin, et réussit à fasciner et à séduire autant les Guardian Angels que les médias. Mais elle continue à patrouiller dans le métro newyorkais et son mari assure qu'il a plus peur pour les voyous qui l'agresseraient que pour sa femme.

La lecture de la presse permet de suivre la carrière de Curtis Sliwa et des Guardian Angels : elle commence assez tôt puisqu'à 16 ans, il sauve 6 personnes dans l'incendie de leur maison et est récompensé par le Président comme « Newsboy of the Year ». Après la fondation des Guardian

Angels, Sliwa gardera toujours à l'esprit ce rôle de modèle pour les plus jeunes : « *Quand vous êtes fatigués, rappeler vous que les petits croient toujours à Batman et à Robin des Bois, qui font le bien. On ne peut pas les décevoir* », déclare-t-il aux GA.

L'extension des Guardian Angels va être régulière et atteint 48 villes à l'automne 1983 (USA et Canada). Une grande diversité demeure dans les styles des organisations locales (depuis ceux du New-Jersey qui marchent au pas et portent des treillis et des bottes jusqu'à ceux de San Francisco, plutôt décontractés). Comme le souligne Eddy « *C'est comme ça là-bas parce qu'il faut ça pour obtenir le respect dans le New-Jersey. Ailleurs, ils portent des vêtements marrants, des pantalons bleus brillants, parce que dans le coin, c'est comme ça, break dance et tout. Nous ici, on ne marche pas au pas. Ça ne passerait pas à San Francisco, trop militaire !* ».

Le développement conduit même à l'apparition de « white-collar Guardian Angels » à Dallas. Ils ont tous plus de 40 ans, sont propriétaires de leur maison et se sont organisés comme groupe de quartier pour patrouiller... autour de leurs maisons. Ils s'entraînent au karaté mais patrouillent en voiture.

Cette apparente banalisation n'est pourtant pas recherchée car Sliwa attire avant tout la jeunesse des minorités et n'hésite pas à valoriser l'anti-conformisme, l'opposition active à l'ordre établi alors même qu'il donne une image d'ordre de son organisation. Ainsi Sliwa bloquera le métro new-yorkais pour protester contre un projet de nettoyage de graffiti inutile selon et coûteux pour la collectivité : il revendique l'allocation de cet argent à la sécurité dans le métro. Il sera arrêté par la police, de même qu'à Chicago où il prend délibérément le bus sans payer pour obtenir des laissez-passer de la municipalité. En 1983, à Joliet (Illinois) il campe avec plusieurs patrouilles devant un tribunal pour protester contre l'incapacité de la police à arrêter les responsables d'une vague d'assassinats dans la ville. Les Guardian Angels interviennent à Rajneeshpunesh (Oregon), la ville du « Guru

Bhagwan », pour empêcher la secte de chasser les clochards. La section de San-Francisco a fait la même chose à Santa-Cruz. Enfin, Sliwa intervient avec les sections de l'Ouest à Tijuana, à la frontière Mexique-USA près de San-Diego, pour protéger des immigrés clandestins qui se font détrouser. Les Guardian Angels ont connu aussi une victime, en 1981, à Newark : l'un des leurs a été tué par un policier. Les obsèques ont donné lieu à un grand rassemblement de Guardian Angels. Ces initiatives plus politiques sont souvent décidées par Sliwa, qui garde un contact personnel régulier avec tous les « chapitres ». Ceux-ci sont autonomes malgré tout et à Los Angeles, par exemple, on se fait fier de dépasser la renommée de New-York, que tout le monde associe aux Guardian Angels. « *Nous voulons créer notre propre tradition, nos propres légendes à Los-Angeles, et nous débarrasser de l'image de New-York* » (interview Chapter Leader L.A. 18 janvier 1986).

Les règles de l'organisation bien qu'appliquées de façon différente dans chaque ville demeurent malgré tout assez bien définies pour créer une unité nationale au mouvement des Guardian Angels.

Les principes

Les Guardian Angels sont une organisation de volontaires. Les financements, très minimes, proviennent des contributions de chaque membre (qui achète son tee-shirt et son béret) et des dons de particuliers. Les Guardian Angels ne reçoivent aucune subvention de quelque autorité que ce soit.

Ils agissent comme « dissuasion visuelle » vis-à-vis des criminels éventuels. Leur but est de prévenir ainsi le crime et non de faire des arrestations. Ils peuvent cependant effectuer des « citizen's arrests » si nécessaire lorsqu'ils sont témoins d'un crime, mais insistent sur leur différence avec les « vigilantes », comme Bernard Goetz dans le métro de New-York en 1985 : ils ne punissent pas et remettent leurs prisonniers à la police. Un de leurs buts secondaires est d'éduquer le public à ne plus accepter le rôle de victime, à

limiter les risques d'agression et à réagir face à une agression dont ils sont témoins. Ils ont publié un livre présentant ces techniques.

Les Guardian Angels ne font pas respecter la loi en général mais seulement certains aspects : ils ne sont pas censés intervenir dans les cas d'usage ou de trafic de drogue, de prostitution, de jeu, d'ébriété. Ils n'interviennent pas non plus dans les domiciles privés. Leur rôle se limite donc aux délits de violence ou de vol sur la voie publique. Mais cette limite, comme nous le verrons, est parfois difficilement supportable pour les GA, principalement en raison du fait qu'elle conduit à l'inaction pendant les patrouilles.

Les règles d'admission dans les Guardian Angels

Un texte (« National Rules and Regulations ») établit le règlement interne des Guardian Angels qui est parfois légèrement adapté mais respecté dans la plupart des principes. Cette souplesse dans l'application est cependant une critique majeure des autorités qui souhaiteraient une plus grande « accountability » du mouvement (qu'il puisse rendre des compte précis) (PENNEL et al., 1985, vol. 1, p. 27).

La sélection des membres est stricte sur un point : le candidat ne doit avoir aucun délit inscrit à son casier judiciaire, pour les 50 premiers membres, et pour les autres suivants, aucun crime. L'âge minimum requis est en général de 16 ans mais à San Francisco et à Los Angeles, certains jeunes avaient 15 ans. Le recrutement est mixte et les filles sont soumises aux mêmes règles que les garçons. Un test d'aptitude minimale à l'auto-défense est passé avant d'être accepté (bloquer des coups de poing, de couteau, de baton). Cette exigence de départ entraîne un recrutement plus aisé pour les jeunes qui ont déjà pratiqué les arts martiaux...ou les bagarres de rue.

Le parcours du Guardian Angels comporte plusieurs étapes assez bien délimitées : le postulant, après avoir été interviewé et testé, est « trainee » jusqu'à ce qu'il ait acquis un minimum de savoir-faire en auto-défense. Il s'entraîne

avec les GA mais ne participe pas aux patrouilles. Il reçoit une formation sur les Guardian Angels, leurs droits et devoirs, sur les règles légales, notamment pour une arrestation, et sur les premiers soins. Certains, selon les compétences, peuvent en fait devenir immédiatement « Recruit ». Pendant un mois au minimum, il participe aux patrouilles et s'entraîne mais ne porte pas le tee-shirt des GA, seulement un tee-shirt blanc. Il porte cependant le béret et le blouson des GA. La recrue est ainsi observée en situation. Sur recommandation de 2 autres Guardian Angels, il peut passer un test, quand le « chapter leader » le juge prêt. Ce test comporte un examen oral devant le groupe, portant sur les connaissances en soin d'urgence (il doit avoir un brevet de secourisme à San Francisco), en matière légale et sur les règles de conduite des GA. Il subit ensuite une épreuve physique où il doit combattre avec chaque autre membre du groupe, sans arrêt pendant 2 minutes. Cette règle appliquée à San Francisco est sans doute plus souple ailleurs. Ils reçoivent en cas de succès — décidé par le groupe sans formalités précises et, de fait, par le chef de section — un diplôme et un tee-shirt des Guardian Angels (qu'ils achètent). Une promotion est ensuite possible.

Comme « patrol leader », puis comme « chapter leader » : aucune règle précise ne s'applique pour ces changements de statut qui repose beaucoup sur la décision du « chapter leader ». Il ne s'agit en aucun cas d'une organisation à gouvernement « démocratique » mais plutôt hiérarchique, tout entière dépendante de la qualité de « meneur d'hommes » du leader et de son autorité. Le modèle des décisions serait plutôt militaire, tempéré par un aspect populiste, qui oblige le leader à gagner l'adhésion du groupe (comme un tout et non individu par individu).

Les règles de conduite des patrouilles

Les différentes sections patrouillent au minimum deux soirs par semaine (vendredi et samedi soir) mais, selon le nombre des membres, peuvent intervenir toute la semaine. Les données de l'enquête de Susan PENNEL et al. (1985)

permettent de préciser à l'échelle nationale ces informations :

- Nombre de patrouilles par semaine par ville : de 2 à 19 (New-York),
- Durée des patrouilles : en moyenne 4 heures,
- Nombre moyen de membres dans chaque patrouille : de 4 à 8 (nous avons cependant observé à Los Angeles des patrouilles de 10),
- Nombre de patrouilles par semaine pour chaque membre : 2 à 3.

Les tâches sont réparties entre les membres d'une patrouille : un « patrol leader », le seul à prendre les décisions et à parler dans les situations délicates (la règle est d'ailleurs le silence pendant les patrouilles), deux « front guards » — qui protègent le « patrol leader » en cas de problème — dont un « second in command » qui remplace le leader si nécessaire, deux « rear guards », à l'arrière qui doivent surtout maintenir le public à distance ou faire la circulation en cas d'incident, un « medic », chargé des soins, qui porte une trousse « premiers soins », un « runner » chargé de la communication, c'est-à-dire de téléphoner à la police le plus souvent.

Les « couleurs » (Béret-tee-shirt) ne doivent être portées « qu'en service ». Les Guardian Angels en patrouille ne doivent ni porter d'armes ni être sous l'influence de drogues ou d'alcool. Une fouille est organisée avant chaque patrouille (cette règle est très respectée) et tout contrevenant est expulsé immédiatement des GA. Il est interdit de fumer pendant les patrouilles (sauf pendant les « breaks », pris souvent dans un fast-food) et de crier ou d'insulter les passants. Un rapport de patrouille, rédigé par le « patrol leader » sur des formulaires standards, décrit les participants, le parcours, les horaires et tous les incidents, y compris ceux internes à la patrouille.

Les règles d'intervention en cas d'incident mettent l'accent sur la nécessité de ne pas réagir aux agressions verbales

(ou lorsqu'on est poussé par exemple). C'est seulement en cas d'attaque dangereuse que les Guardian Angels réagissent en évitant toute brutalité et en cherchant à calmer la situation. Les arrestations doivent respecter des règles précises (certains GA portent des menottes sur eux).

2.3. - LOS ANGELES : LA GUERRE DES GANGS ?

Le chauffeur de taxi me demande : « Vous êtes sûr que vous voulez descendre là ? ». Il jette un regard alentour : le carrefour Alvarado/8th, non loin de Mac Arthur Park, grouille de monde, surtout des hispaniques, qui attendent, qui prennent l'air. Ça ne me paraît pas si terrible que ça, d'autant que par chance j'aperçois une troupe de bérets rouges qui occupe tout un trottoir un peu plus loin, devant un entrepôt de briques rouges. Ils sont au moins une vingtaine et attendent depuis 2 heures le départ en patrouille. On discute, on plaisante, on se chahute, c'est l'ambiance habituelle des groupes de jeunes à laquelle je suis habitué.

Scott, le leader, n'a pas l'air enthousiasmé de ma visite qui ajoute à celle d'une étudiante qui veut faire un film sur les GA. « On a eu des bagarres avec des gangs deux fois dans la semaine. Ce soir on va être tranquilles, y'a assez de blessés. Vous, vous restez en arrière pour ne pas être mêlé à ça ». Enfin, un peu d'action, ça change des promenades de San Francisco ! En fait, ce soir, ce sera vraiment calme, encore une fois. Deux patrouilles de 10, dans les rues de Downtown Los Angeles, quasiment désert, comme toutes les nuits, c'est malgré tout impressionnant. D'autant plus que les leaders de patrouille se font un plaisir de faire courir tout le monde pour traverser les rues pour que les patrouilles ne soient pas coupées en deux. Un ordre crié, on court, un autre ordre hurlé, on s'arrête. Spectaculaire mais pas très rassurant pour le passant, qui se demande bien ce qui se passe : l'apparition des Guardian Angels semble inquiéter certains au premier instant, comme s'ils étaient un rappel de l'insécurité quand on n'y pensait plus (s'ils sont là, c'est qu'il y a un risque !).

On atteint Broadway, où quelques attardés errent à la sortie d'un restaurant ou d'un cinéma. C'est littéralement le jour et la nuit par rapport à San Francisco. Dans la journée, Broadway Los Angeles est très animé, envahi par les petits commerces des latinos. Le soir, plus rien, alors qu'à San Francisco, Broadway commence à vivre seulement à 6 heures p.m.

Scott est resté en arrière et ne dirige pas la patrouille : en fait il nous protège et ça nous donne l'occasion de discuter. Il me montre les bombages du gang de la 18ème rue (East L.A.) avec qui ils ont eu des problèmes. Je ne m'en rendrai vraiment compte que lors de ma deuxième patrouille. On traîne un peu sur Broadway, les GA disposés à égale distance le long du trottoir, observant silencieusement. Un GA vient soudain trouver Scott, tout excité. Il désigne un passage entre deux immeubles, fermé par une porte en fer. Les deux patrouilles se précipitent : il y aurait du trafic de drogue en permanence dans le coin. Excitation générale : quelques-uns pénètrent dans le passage. Attroupement des passants. L'un des GA ressort, grimaçant : « *Ce qu'il faudrait surtout là-dedans, c'est un bon orage, ça pue !* ». Nous contourons le bloc avec une patrouille pour « prendre à revers » le passage. Résultat, néant, mais à l'Est de Broadway le trafic de drogue a l'air de bien marcher. Voitures qui s'arrêtent, mains qui se touchent. Le paysage urbain change aussi : parking, immeuble délabré, parkings, garage, petite boutique, parking. Et là, autour d'un refuge pour sans-abri, plus d'une cinquantaine de cartons alignés comme dans un dortoir mais sur le trottoir. Ceux-là n'ont pas eu de place et passeront la nuit dehors : à Los Angeles, ce n'est pas un drame, à New-York, on en meurt. Ici, on se groupe pour être en sécurité. La station Greyhound n'est pas loin, seul lieu animé de la nuit, sordide lui aussi. Deux patrouilles envahissent un fast-food délabré pour faire le break. On est à près de 4 miles du point de départ. Bonsoir, je rentre maintenant, on se reverra à l'entraînement.

Le point de ralliement à 8th/Alvarado correspond en fait au local d'entraînement tenu par un Coréen. Il accepte d'entraîner gratuitement les GA au Tae-Kwan-Do en

échange d'une patrouille de temps en temps dans Korean Town. Et les GA, la plupart hispaniques, se soumettent à la discipline du maître coréen, aux salutations, aux serments même.

On retrouve tout le monde dans la cour arrière au pied d'un immeuble (« housing project ») qu'ils ont dû « nettoyer » des revendeurs de drogue, me dit Scott. L'endroit est plutôt sinistre et ne sent vraiment pas bon. Le groupe est très nombreux ce soir, près d'une trentaine. Les différences s'accroissent : les plus âgés viennent à l'entraînement surtout. Quelques noirs, dont l'un a couvert son béret de badges et de fétiches divers. L'un des chefs de patrouille porte un seul badge : la Vierge. Les plus jeunes, les nouvelles recrues restent un peu en retrait face à ces anciens. Une fille attire pas mal de garçons autour d'elle. Elle est très grosse, maquillée ; elle porte une salamandre dorée sur sa veste en velours satiné : elle n'est pas du même monde, c'est évident, mais cela attire aussi les jeunes Guardian Angels. (J'apprendrais en discutant avec elle, qu'elle travaille dans les campagnes électorales du Parti Républicain et que les GA sont un véritable sacerdoce politique pour elle même si « *ses collègues trouvent ça un peu bizarre* »).

« *Search !* » hurle Scott. La fouille est spectaculaire ce soir, tous alignés, les bras écartés ; les chefs de patrouille vérifient que personne ne porte d'arme. On retire même un décapsuleur un peu pointu à l'un des GA. Puis départ en voiture et en camionnette pour se retrouver sur le parking d'un Safeway, dans Korean Town. Après beaucoup d'attente, de palabres entre les « chefs », Scott désigne les trois patrouilles ; qui vont cependant rester très proches les unes des autres. Car, ce soir, on rend visite à l'un des gangs avec qui les GA se sont affrontés cette semaine. C'est une particularité de la section de Los Angeles : ils circulent délibérément dans les secteurs où se fait — publiquement — la revente de drogue, sans s'attaquer aux vendeurs, mais seulement pour les gêner, les intimider. Résultat, mardi dernier, les GA se sont fait poursuivre par un gang sur Fedora/8th dans Korean Town, armé de battes de base-ball. Les GA ont dû fuir et le patrol leader a passé trois jours à l'hôpital. Mais le

jeudi, une patrouille renforcée y est retournée, et, là, ils ont pu mettre en fuite les trafiquants. Ce soir, dit Scott, on vient seulement se montrer sous leurs fenêtres pour dire qu'on est là. L'un des GA habite dans ce quartier et se fait menacer tous les jours par ce gang de salvadoriens.

Les Guardian Angels investissent les deux trottoirs de la rue, très sombre, presque une impasse, et attendent. Les passants se regroupent derrière eux et guettent l'événement. L'un des GA me confie ses lunettes, l'autre s'échauffe : tout le monde est surexcité et prêt à la bagarre. Mais Scott contrôle son monde et a bien prévenu qu'on n'allait pas les chercher. Il est aux avant-postes et observe. Le gang ne se montre pas et l'on doit rebrousser chemin. Ça discute ferme dans les rangs des GA.

Je suis à l'arrière avec deux « rear-guards » et je ne m'ennuie pas. L'un d'eux fait dans le style militaire le plus pur. La patrouille s'arrête à un carrefour : il se retourne aussitôt un genou par terre et surveille alentour. De temps en temps, il marche à reculons la main sur l'épaule de son voisin. A chaque coin de rue, il fait glisser ses pieds d'un coup sec pour se retrouver dans l'axe. Il me montre fièrement son pantalon à soufflet, utilisé pour les parachutistes. Son voisin ne le prend pas trop au sérieux. A plusieurs reprises, il calque son pas sur le premier et ils se retrouvent tous les deux à marcher au pas. Ils continuent ainsi en se regardant l'un l'autre avec un sourire de contentement partagé : ils sont impayables !

Après quelques miles, les trois patrouilles se rejoignent au parking de départ. Scott et les patrol leaders organisent un « debriefing » d'une heure environ : il a besoin, semble-t-il, d'expliquer la politique du mouvement à ses troupes qui ne comprennent pas bien. Il souligne l'importance des liens avec les communautés des différents quartiers, ici avec les coréens, en insistant bien sur le temps très long qu'il faut pour « assainir » un quartier et sur la nécessité pour les habitants de se prendre en charge. Cela prépare en fait une évaluation de l'intervention de ce soir. Il n'apprécie pas les commentaires pendant les patrouilles mais demande main-

tenant à chacun de s'exprimer. Je m'attendais à des demandes de passage à l'action, d'intervention plus nette, mais pas du tout. La plupart se demandait si on ne s'attaque pas à un trop gros morceau, en dérangeant les gangs qui font du trafic de drogue. Certains ont entendu des membres des gangs (ils habitent dans les mêmes quartiers) assurer qu'ils allaient « *kick their ass* » aux Guardian Angels. « *On pourrait attendre d'être plus forts, plus nombreux, plus entraînés* ». Scott réagit fièrement : « *Si les gangs parlent de nous, tant mieux, c'est qu'on fait notre boulot* ». Un autre leader insiste : « *On n'a jamais été aussi nombreux à Los Angeles. J'ai vu comment les GA ont réagi pendant les bagarres. Je fais confiance à chaque membre du groupe. On agit comme un groupe, notre force c'est l'unité* ». Scott enchaîne : « *On ne veut pas être un gang de plus, on est au-delà de ça. On n'a pas à aller leur casser la gueule parce qu'ils ont menacé notre copain, ça serait se comporter comme eux. On ne doit pas réagir émotionnellement et individuellement. On est un groupe et on est forts si on se fixe nous-mêmes nos objectifs sans répondre au coup à coup aux différents gangs* ». Le discours est très mobilisateur et certains GA applaudissent même. Après ça, détente, on va manger chez le Coréen qui leur a préparé un repas. Mais jusqu'à 3 heures du matin, on traîne dans la cour, on discute, on chahute, en fin de compte, on se trouve bien ensemble !

2.4. - L'UNIVERS CULTUREL DES GUARDIAN ANGELS

Ces récits de patrouille le montrent : les événements violents ne sont pas si fréquents (sauf à New-York cependant). Patrouiller dans les rues la nuit, c'est fatigant et ennuyeux le plus souvent : mais partout les bénéfices sont réels puisqu'on cherche à devenir Guardian Angel et qu'on le reste. La rotation des effectifs est cependant élevée puisque, en 1984, 58 % des GA étaient membres depuis 1 an au moins, 14 % depuis 13 à 23 mois, et 28 % depuis 2 ans ou plus (PENNELL, 1985). Les désaffections peuvent être liées à l'instabilité habituelle des engagements de jeunesse mais aussi à deux types de déceptions opposées :

- dans les Guardian Angels, il n'y a pas beaucoup d'action, on est trop limités, contrôlés,
- dans les Guardian Angels, il faut de l'engagement physique, on prend des risques.

Le recrutement assez varié des Guardian Angels explique cette double déception : le mouvement doit maintenir un équilibre précaire dans les rapports de ses membres à la violence.

Toutes les discussions, tous les vêtements, toutes les activités font référence à la violence mais de façon très ambivalente. La plupart des jeunes recrutés sont issus « de la rue » comme dit Eddy, ils ont fait partie des bandes ou les ont cotoyées. Scott reprend des statistiques qu'il a lues quelque part, selon lesquelles il y aurait 50 000 membres de gangs à Los Angeles mais « seulement » 7 à 8 000 participants actifs aux délits de ces mêmes gangs. Pour lui, voilà la cible pour le recrutement des Guardian Angels : les 42-43 000 jeunes qui suivent les gangs parce qu'il n'y a pas d'autre modèle. Le pari des GA, très bien perçu par leur fondateur Curtis Sliwa, consiste à jouer sur ce retournement des valeurs de la jeunesse des minorités tout en restant fortement enracinée dans ses traditions.

La culture de la violence fait ainsi partie de la vie quotidienne des jeunes de la « zone » (« inner-city youth »). Les GA, entre eux, discutent des mérites de la boxe comparée à tel art martial, valorisent Bruce Lee, comme le font tous les jeunes des milieux populaires urbains... du monde entier peut-être. Le mouvement s'est appuyé dès le départ sur cette tradition. Lisa Ewers est ceinture noire de karaté ; la section de San-Francisco a été créée par un professeur d'arts martiaux qui a fait tourner un représentant des GA dans toutes les écoles de karaté de la Bay Area ; il a trouvé aussitôt plus de 2 000 candidats, qu'il a fallu sélectionner. Déjà l'univers culturel des arts martiaux dans lequel puise les Guardian Angels, représente une socialisation de la violence, fort éloignée des bagarres de rue. La ritualisation, extrême parfois, vise à un contrôle et à une maîtrise de soi plus difficile à atteindre que la puissance physique pure. Mais les Guardian

Angels, s'ils s'inspirent de ces philosophies, ne sont pas aussi stricts dans leurs exigences d'entraînement, de performance et de ritualisation : plusieurs techniques sont combinées et tout jeune loubard peut s'y intégrer sans être repoussé par le climat élitiste si fréquent dans les écoles d'arts martiaux.

Mais, l'appel au contrôle de soi, à la discipline, parvient parfois difficilement à contenir le besoin d'action. La définition abstraite de la cible des GA, délit de violence sur les personnes, n'est guère motivante. Aussi, à Los Angeles, on assiste à un glissement prudent vers un engagement contre le trafic de drogue. A San Francisco, après une séance d'entraînement, devant un parterre de nouveaux GA, sentant la pression du groupe, Eddy, le « chapter leader », modifie les règles d'intervention : si l'on observe du vandalisme, ce sera au chef de patrouille de décider au cas par cas (ce qui dégage Eddy de sa responsabilité !). De même, après un tableau apocalyptique de tous les dangers des couteaux, des fusils, etc., (où chaque membre renchérit sur des incidents qu'il a vécus) devant l'excitation provoquée, Eddy admet que « lorsqu'on arrêtera un type qui s'est attaqué aux enfants on ne lui fera pas de cadeaux » (« mais je ne vous l'ai pas dit », ajoute-t-il). Pendant les patrouilles, l'observateur sent bien ce besoin de créer parfois de l'événement, de dramatiser un problème bénin (voir récits). Curtis Sliwa, le fondateur, maintient d'ailleurs son prestige par ses décisions d'interventions spectaculaires, qui bousculent le train-train et qui font une grande publicité aux Guardian Angels.

La même capacité à se mouler dans la culture des jeunes des minorités apparaît dans le choix d'uniformes. L'attrait pour l'ordre militaire a souvent été observé chez la plupart des jeunes les plus défavorisés ou chez les délinquants : un attrait ambivalent sans nul doute, associé à la crainte d'un contrôle insupportable. Mais, au-delà d'une référence militaire, l'uniforme souligne, et affiche même, à la fois une appartenance et un rôle social. Ces deux éléments sont des atouts essentiels dans la socialisation de la jeunesse.

Appartenir à un groupe, tout d'abord, c'est lui confier sa définition sociale, c'est se reposer sur lui pour délimiter une

identité encore incertaine : les adolescents marquent particulièrement fortement ces appartenances (ne serait-ce que par la mode) en les caricaturant parfois, en s'y fondant totalement, tant le jeu de mise à distance/appartenance est encore mal rodé pour eux.

Les Guardian Angels reprennent totalement les modèles d'appartenance aux gangs, dont les uniformes (parfois seulement un bandeau) sont souvent un trait caractéristique. Cette adaptation au plus près des enjeux culturels locaux est très nette dans le refus d'imposer un uniforme complet, identique de l'Est à l'Ouest. Les Guardian Angels procurent un sentiment d'appartenance particulièrement fort grâce à l'ensemble des rites d'initiation prévus, aux références mythiques solidement établies, à la répartition de rôles précis dans chaque patrouille, à la possibilité de promotion. Chacun compte, chacun y a sa place particulière (ce n'est pas une masse et il n'y a pas de brimades) mais se réfère à un univers culturel commun, très structuré et, de plus, assez proche de sa culture d'origine. Les Guardian Angels ne dépersonnalisent pas pour ensuite résocialiser dans le groupe, comme le font l'armée ou les sectes. L'initiation structure seulement une synthèse des traits culturels déjà existants chez ces jeunes.

Le paradoxe tient à cette unité du groupe créée à partir d'une diversité ethnique très grande. L'expérience multiculturelle « inévitable » aux Etats-Unis, est cependant valorisée chez les Guardian Angels. Le mouvement s'enracine en fait dans ce qui constitue une « sub-culture » commune à tous les jeunes urbains de milieux populaires. Si la dominante à Los Angeles est plutôt hispanique, l'enquête de S. Pennel et al. (1985) montre bien la répartition équilibrée des groupes ethniques (32 % blancs, 29 % noirs, 23 % hispanique, 16 % autres, c'est-à-dire surtout asiatiques), ce qui traduit une surreprésentation des minorités par rapport à la population américaine, mais exprime assez fidèlement les composantes des milieux populaires urbains aux Etats-Unis.

Mais l'appartenance est souvent jouée pour elle-même dans les groupes de jeunes : on s'oppose, on s'allie, on se

divise, on change de hiérarchies, de valeurs à un rythme rapide et l'on se grise parfois de ces jeux de classements. Les adolescents, et les jeunes, ne font ainsi qu'expérimenter leur nouvelle capacité à créer des univers sociaux dont il sont le centre, capacité qui constitue la personne comme être-en-société, mais qu'ils exacerbent dans ses deux moments dialectiques : la frontière et l'appartenance. Pourtant, ce jeu sur lesquels s'appuient les Guardian Angels prétend chez eux à autre chose : toujours, dans les discours, revient la nécessité de ne plus s'inscrire dans les systèmes d'opposition entre gangs (« *on n'est pas un gang de plus, on est au-delà de ça* », insiste Scott). S'ils se servent des mêmes valeurs qui marquent les appartenances, les Guardian Angels orientent leur action vers un but, une contribution sociale au « bien commun », par un renforcement de la sécurité publique.

La référence aux « Sept Mercenaires » (Magnificent 13), elle-même héritée des « Sept Samouraï » et d'une longue tradition, est de ce point de vue très explicite : d'une part, on assiste à un retournement des valeurs, — les méchants deviennent bons — et, d'autre part, on observe un pur exercice de *devoir*, *gratuit*, comme *contribution* à un groupe inconnu, comme sens suprême de la *mission*.

a) Cette mise en mouvement du groupe pour un but désintéressé est sans doute le trait le plus marquant des Guardian Angels. On pourrait le retrouver dans des organisations contrôlées par des adultes dans un but éducatif explicite (la BA des Boy-Scouts). Mais, ici, le mouvement se génère « lui-même » autour d'un leader très proche des jeunes, même s'il semble souvent un peu plus âgé (23 ans pour Eddy, 28 pour Scott). Cette dynamique de contribution sociale à la cité permet pour un groupe de jeunes d'exercer un rôle social et de prétendre à un statut de Personne complète : non seulement, ils savent se distinguer, faire du classement, mais ils savent aussi « faire-pour-autrui », gratuitement, par « sens du devoir ». Ce saut est totalement absent de la plupart des groupes de pairs des jeunes générations, qui sont ainsi maintenues dans une irresponsabilité prolongée. Les Guardian Angels forcent ce blocage, comme le dit leur devise : « Dare to care » (oser être responsable).

On comprend dès lors que cette dimension, vitale pour l'existence du groupe, les pousse parfois à chercher à se rendre utiles à tout prix et pas nécessairement à bon escient : on retrouve là un paradoxe des groupes d'assistance (1) qui ne vivent que par la mise en dépendance d'un autre. Pour aider quelqu'un et servir, il faut qu'il y ait un appel, et parfois, dans cette recherche de quelqu'un à assister, on en vient à aider des passants malgré eux, et à provoquer chez l'autre une insécurité qu'il n'éprouvait pas nécessairement. Les Guardian Angels doivent de fait « chercher l'incident » et se précipitent parfois maladroitement pour le moindre problème.

Ces groupes de sécurité prennent en charge de leur propre chef un rôle qu'ils supposent utiles au « bien commun ». Mais ils demeurent sans mandat, sans reconnaissance officielle, incertains, c'est pourquoi ils cherchent en permanence tous les signes de remerciement, de reconnaissance. Les poignées de main, les relations publiques, les dons financiers, les articles dans les journaux, ou les repas offerts par un membre éminent de la communauté coréenne, tout cela renforce leur conviction de servir la collectivité. La seule gratification effective réside dans cette reconnaissance publique, et chaque membre des Guardian Angels exprime clairement tout le bien que ça fait de se sentir utiles et reconnus comme tels. Il faut bien mesurer l'importance de cette reconnaissance dans la construction d'une personnalité, dans la socialisation d'un jeune.

b) Cette reconnaissance permet aux Guardian Angels de prétendre jouer le rôle de modèle pour les citoyens en général et pour les jeunes générations en particulier. Les GA l'affirment explicitement. Ils effectuent un retournement complet de l'image qui leur colle à la peau. Ce deuxième élément, puisé dans la mythologie (les méchants deviennent les gentils) fait partie intégrante de l'univers culturel des jeunes des milieux populaires urbains : l'univers social est clivé (bons/méchants, riches/pauvres, flics/voyous) mais en même temps ambivalent : il n'y a pas de demi-mesure mais les extrêmes se ressemblent. Cette tradition se retrouve dans la thématique du rachat, de la conversion très fré-

quente chez les loubards ou chez les délinquants (« *Depuis que j'ai rencontré ma copine, j'ai changé complètement* ». « *J'ai fait mon temps, j'ai payé maintenant, c'est fini les conneries* »). L'image qu'ils doivent donner d'eux-mêmes est toujours extra-ordinaire, dans le « vice » ou dans la « pureté ». Leur responsabilité vis-à-vis des jeunes générations est valorisée et renforce un trait culturel de ces milieux, notamment chez les immigrés récents dans les villes occidentales : la famille est sacrée, et les aînés sont responsables des cadets.

Il est intéressant de noter, de ce point de vue, que l'idéologie des Guardian Angels conserve un trait commun aux bandes, à savoir une certaine révolte. Le paradoxe tient à ce que, pour les GA, l'ordre établi, les valeurs dominantes qu'ils combattent, sont actuellement le désordre, le crime, et la lâcheté des citoyens. Voulant renforcer l'esprit de responsabilité, la sécurité publique, le respect des autres et de la propriété privée, valeurs traditionnelles s'il en est, ils le font dans un état d'esprit combatif, de contestation, de refus de la dégradation. En cela, les Guardian Angels sont à la fois les héritiers d'une longue tradition américaine d'intervention directe des citoyens, de « volunteerism », et, en même temps, l'un des symptômes du climat politique et culturel contemporain, symbolisé par l'ère Reagan : le retour aux valeurs établies, le rétablissement d'un ordre moral contre la dégradation des mœurs, le laisser-aller des services publics et l'irresponsabilité des citoyens.

Mais les Guardian Angels s'inscrivent de façon si particulière, si imprévue et si indépendante dans ce mouvement que les malentendus avec les autorités sont fréquents.

2.5. - FLASHES : GENTILS PORTRAITS

Jason a 18 ans et doit peser plus de 100 kilos : impressionnant !... Cela fait trois mois qu'il est devenu un Guardian Angel, enfin, pas encore, il n'est que « recrue » : il doit

porter un tee-shirt blanc. Il est né en Italie mais est arrivé aux Etats-Unis à l'âge d'un an. Il comprend l'Italien mais il ne le parle pas. Il participe à la vie de la communauté italienne de San Francisco, dans une association « Sons of Italy » : il y fait du théâtre et, à le voir, on ne doit pas s'ennuyer avec lui. Il parle même de faire une carrière d'acteur. Enfin, il ne sait pas trop. Pour le moment, il a un travail d'agent de sécurité à temps partiel. Ça paye bien, heureusement car il dépense beaucoup même s'il vit avec sa mère. (Quinze jours plus tard, il n'y travaillait plus pour des raisons assez obscures, mais il avait déjà trouvé une combine pour travailler avec son cousin dans un restaurant). Il voudrait bien reprendre l'école pour avoir son « high school diploma » : il a arrêté en cours de 12^e année, là-aussi pour d'obscures raisons mais très valables. Mais il faut qu'il aide un peu sa mère (son père est parti il y a 12 ans). Il avait rencontré les Guardian Angels lors d'une patrouille, il y a deux ans, il s'était renseigné, mais il a attendu, il se trouvait trop jeune. Il a fait 8 mois de karaté avant d'entrer dans les Guardian Angels. Il fait aussi partie d'un groupe d'amaigrissement (Fitness USA) mais ne considère pas qu'il était particulièrement actif dans la communauté. Ce qui l'a attiré dans les Guardian Angels, c'était surtout de pouvoir rendre service. Il avait vu quelques bagarres ou des choses comme ça, mais il ne s'en est jamais vraiment mêlé. Il souhaiterait que les GA interviennent plus dans les affaires de drogue par exemple mais il y a des risques : se faire tuer, être attaqué en justice, etc...

*
* *

Mike a vingt trois ans. Il a le crâne rasé et il aime bien porter un faux poignard, une fausse poche revolver (ou il met des papiers et le nécessaire pour les premiers soins). Pourtant, il n'a rien d'un violent, il est chrétien pratiquant et pour lui, le crime, c'est la preuve même du péché sur la terre : il croit en la paix et en la possibilité d'arrêter la violence. Son père est un ouvrier du bâtiment mais il ne l'a pas vu depuis 7 ans. Sa mère avec qui il reste en relation (il la voit tous les ans

et lui téléphone deux fois par mois) vit à Los Angeles mais il ne sait pas trop ce qu'elle fait : il croyait qu'elle suivait des études mais il s'est aperçu récemment que non. Il a quitté la maison à 18 ans, après avoir arrêté l'école, à cause d'un accident. Il a fait divers « petits boulots » mais il a réussi à obtenir son « High School Diploma » à force de persévérance et il en est fier. Actuellement, il distribue des prospectus pour un restaurant. Il a eu des passages difficiles comme les six mois de prison qu'il a fait en 1983-84 pour un vol à l'arraché. « *J'ai payé pour une connerie. Là, j'ai compris* ». Il avait entendu parler des Guardian Angels depuis 1983 mais ce n'était pas son truc. Les copains se moquaient d'eux. Mais il y a trois mois, il a rencontré Eddy qui l'a invité à venir et il s'est dit : « *Il faut que je prenne ma décision sans penser à ce que disent les autres* ». Il a rejoint les GA depuis trois mois et essaye de faire de son mieux pour être accepté comme GA (il n'est que « recruit »). Il a croisé quelques copains qui l'ont trouvé changé et qui n'osaient plus critiquer les GA. Il aime beaucoup l'uniforme « *on se fait remarquer et on est reconnu* ». Sa pratique des Arts Martiaux date de 1983 mais il n'a jamais fréquenté un cours organisé.

*
* *

Steve a 22 ans et il est homme d'affaires (??) : il ouvre un magasin de vêtements pour dames à Fremont (Sud de la Bay Area). Sa mère l'a aidé financièrement. Il a suivi 3 ans de « Business School » après son « High School Diploma ». Une mère secrétaire, un père ingénieur (parents séparés), le profil du personnage diffère quelque peu des jeunes des minorités habituellement rencontrés dans les GA. Pourtant, il est Guardian Angel depuis 3 ans et à San Francisco depuis 1 an. Il en avait entendu parler à Los Angeles et quand il a déménagé à Harrisburg (Pennsylvania), il a rejoint le groupe local. Il avait une solide formation en Arts Martiaux depuis l'âge de 12 ans. Il n'avait pas été mêlé à des agressions mais en entendait parler par les journaux et la télé et l'idée des GA l'attirait. A Harrisburg, le groupe comptait au départ 30

membres (sur 150 candidats) : il n'en reste que 18. Le style est beaucoup plus militaire ; ils portent des pantalons de camouflage et ils peuvent se mettre à faire des pompes dans la rue en cours de patrouille (!). Leur relation avec la police locale est aussi très différente : ils ont obtenu des talkies-walkies reliés au central de la police et jouent au base-ball contre la police locale. Le « chapter leader » à l'origine du groupe travaillait pour la police comme « indic » : depuis, *elle* est devenue officier de police ! A San Francisco les relations avec la police sont moins cordiales mais « *je ne critique pas, parce qu'ils ont un boulot difficile et ils ont peur qu'on leur prenne leur place* ».

Malgré leur côté militaire, il estime que les GA d'Harrisburg sont moins organisés, qu'ils s'entraînent peu et qu'ils sont « *moins futés* » que ceux de San Francisco : *ils cherchent surtout l'action. « Alors qu'on s'ennuie à faire les patrouilles, il faut bien le dire. Il y a très peu de chance qu'il se passe quelque chose. Notre rôle est plutôt symbolique, on est un exemple de ce que chacun pourrait faire. Mais on est plus efficace que les « patrouilles de citoyens » qui, elles, ne font qu'appeler la police alors que nous on peut intervenir physiquement »*. Avec son travail, il a vu peu diminué son engagement dans les GA, mais, s'il doit abandonner, il continuera à les soutenir financièrement et moralement.

2.6. - L'INSECURITE ORGANISEE ?

Curtis Sliwa a toujours affirmé clairement qu'il ne souhaitait aucune aide des pouvoirs publics, aucun statut officiel mais seulement la reconnaissance de l'utilité de leur présence par des laissez-passer dans les transports publics (ou encore des cartes de membre des GA reconnues par la police mais sans contrôle sur l'organisation). Ce qui gêne beaucoup les autorités et le rend suspect à leurs yeux. Les « Board of Supervisors » (équivalent d'un Conseil Municipal) de Los Angeles a fait appel aux Guardian Angels suite à une vague de crimes commis dans les bus. Quelques mem-

bres sont venus de New-York, une publicité leur a été faite et la section de Los Angeles s'est ainsi montée. Mais l'entente avec la mairie s'est vite dégradée : on ne leur a jamais accordé de laissez-passer dans les bus par exemple. Plus tard des incidents ont eu lieu avec la police et récemment un groupe de Guardian Angels s'est encore fait interpellé et verbalisé dans un quartier d'Hollywood.

L'attitude des autorités de Los-Angeles est significative : se servir des Guardian Angels mais en même temps éviter toute reconnaissance officielle qui pourrait signifier une responsabilité sur leurs actions. Or les Guardian Angels ne veulent aucun contrôle extérieur sur leur organisation et préfèrent refuser toute aide financière plutôt que de perdre leur indépendance. Là encore, ce trait culturel, bien repéré par Curtis Sliwa, va tout-à-fait dans les sens d'un maintien de la proximité avec les groupes de jeunes proches des gangs. Si les Guardian Angels jouent un rôle de service public, s'ils apprécient la reconnaissance de leur utilité, c'est uniquement sur leurs propres bases, de leur propre chef et sans aucune collusion avec les autorités. Car l'opposition spontanée des jeunes des milieux populaires urbains à la police, aux politiciens, aux pouvoirs susceptibles de les manipuler demeure très forte, il s'agit d'une méfiance quasi-viscérale. En cela aussi, les GA diffèrent beaucoup d'une organisation éducative ou socio-culturelle. Curtis Sliwa sait qu'il doit maintenir le contact avec « sa base » en permanence, et éviter toute institutionnalisation trop grande sous peine de perdre son crédit de Robin des Bois des grandes villes (« il traîne dans la rue avec sa bande mais pour protéger la victime », nouvelle version de « il vole les riches pour donner aux pauvres »).

Les services existants dans le domaine de la sécurité publique urbaine sont beaucoup plus variés et développés qu'en France. Les services de police de l'Etat, des comtés, des villes n'ont pas été étudiés systématiquement dans leur organisation. Un des traits remarquables semble être la plus grande responsabilité des pouvoirs locaux vis-à-vis d'une partie de la police opérant dans leur secteur. Les patrouilles dans la rue (en voiture) ne représente qu'une faible partie du

travail de la police dans son ensemble : de 5 % à 25 % des effectifs selon les villes et les périodes de la journée, en moyenne un agent de police dans la rue pour 4 000 habitants le jour, et 1 pour 3 500 la nuit (PARKS, 1976). Elles sont de plus, inégalement réparties selon les quartiers.

Mais la sécurité aux Etats-Unis est devenue depuis longtemps une affaire privée, et profitable. Les agences de sécurité privées sont très nombreuses à San Francisco et interviennent bien au-delà du convoi de fonds ou de la surveillance des supermarchés. De nombreux lieux de spectacle ou certaines résidences sont surveillés en permanence par des gardes *armés*. Mais ces groupes n'effectuent pas de patrouilles dans les lieux publics.

Les Guardian Angels s'insèrent cependant dans une autre tradition particulièrement développée aux Etats-Unis depuis les années 60, l'intervention des citoyens dans la prévention du crime. Michaël CASTLEMAN (1984) rapporte l'histoire de Kitty Genovese, assassinée en 1964 dans le quartier de QUEENS à New-York, sans réaction des témoins, ce qui provoqua un débat public sur la sécurité et l'intervention des citoyens. Il date le début des groupes de surveillance de quartier (Neighborhood Watch) de 1971 à Philadelphie, en réaction à des viols répétés, puis à un meurtre. La surveillance collective de son propre quartier n'était qu'une partie des activités proposées qui allaient d'une éducation à réagir en cas d'attaque (refuser le rôle de la victime) à des transformations simples dans les maisons pour rendre la tâche des éventuels voleurs plus difficile. Mais il s'agissait surtout de recréer des liens entre voisins, de s'entraider, de rompre avec « l'anonymat » des villes et des banlieues. La « surveillance de quartier » a été soutenue par le gouvernement et l'on a vu apparaître quantité de panneaux « Voleurs, attention, quartier surveillé » : ce panneau représente d'ailleurs parfois la seule action réelle menée par le voisinage ! Mais d'autres quartiers ont mis sur pied des « patrouilles de citoyens », en collaboration étroite avec la police, et toujours limitées à une intervention dans leur quartier, deux caractéristiques qui les différencient des Guardian Angels. La diversité des situations est cependant extrême : une associa-

tion s'est créée (National Association of Town Watch) qui représenterait 1 200 groupes, 200 000 volontaires, dans 28 états, et qui publie un journal (« New Spirit ») (Pennell, 1985). Mais chaque groupe demeure totalement indépendant : il n'existe pas de structure nationale comme c'est le cas pour les Guardian Angels. Un exemple de ces groupes existe à Oakland, appelé les « Grey Panthers », constitué par des volontaires âgés de 60 à 80 ans (Newsweek, March 23, 1981). Certaines patrouilles se limitent à la surveillance d'immeubles, d'autres marchent, d'autres encore (la plupart) circulent en voiture équipées de CB. Aucun ne doit porter d'arme ni faire d'arrestations, mais on trouve des exceptions, quoique les incidents du type « auto-défense » (« vigilantism »), redoutés par les autorités, aient en fait été très rares. Le mouvement de participation de citoyens à la prévention du crime s'est développé en même temps que des expériences de médiation organisée dans les quartiers pour résoudre des conflits en dehors de la justice (Community Board Program, lancé aux USA par Raymond Shonholtz).

Ainsi, les Guardian Angels sont-ils amenés à cotoyer de fait de nombreuses institutions existantes. Leur souci de développer l'auto-surveillance des groupes de quartier les amène à faire des conférences, à présenter leur organisation. Mais, en fait, ils ont une piètre considération pour ces patrouilles de citoyens, qui « parlent beaucoup mais ne font pas grand chose » comme le dit Eddy. Si la coupure est si forte, c'est qu'elle réside dans des différences culturelles profondes. Les patrouilles de citoyens sont en majorité composées de blancs, âgés de plus de 40 ans, de revenus et de niveau d'instruction élevés : elles se limitent à leur quartier et possèdent des moyens plus importants que les Guardian Angels (voiture, radio, etc.), comme l'indique le tableau page suivante (Pennell, 1985). Toutes ces caractéristiques constituent un univers culturel totalement différent de celui des GA et le discours unanimiste sur le « bien commun » n'existe pas. Sans se concurrencer, les deux mondes préfèrent s'ignorer et se diviser implicitement le travail. Mais le fait que les Guardian Angels patrouillent dans toute la ville, les conduit parfois à empiéter sur des territoires réservés, parfois contrôlés par des gangs comme à Los-Angeles, mais

**Sociodemographic characteristics,
Citizen Groups and guardian angel members
survey results, 1984**

	Citizen Groups	Guardian Angels
SEX		
Male	53 %	84 %
Female	47 %	16 %
Total	47	117
AGE		
15-17	0	26 %
18-20	0	40 %
21-25	0	20 %
26-49	34 %	14 %
50 & over	66 %	0
Total	47	117
ETHNICITY		
White	94 %	32 %
Black	4 %	29 %
Hispanic	0	23 %
Other	2 %	16 %
Total	47	117
HIGHEST LEVEL OF EDUCATION COMPLETED		
Less than high school	2 %	59 %
High school graduate	13 %	25 %
Some college or trade school	23 %	15 %
College graduate	19 %	2 %
More than 4 years college	43 %	0
Total	47	114
EMPLOYED		
Yes	51 %	51 %
No	49 %	49 %
Total	47	117
ANNUAL INCOME		
Less than \$ 5,000	4 %	38 %
\$ 5,000-14,999	15 %	30 %
\$ 15,000-24,999	19 %	30 %
\$ 25,000 & over	62 %	2 %
Total	26	60
MARITAL STATUS		
Married	72 %	11 %
Other (single, divorced, widowed)	28 %	89 %
Total	47	117

SOURCE : PENNEL, 1985, *op. cit.*

aussi surveillés par des groupes de citoyens (ainsi les GA se sont affrontés aux « Brown Berets » à San-Antonio, Texas).

La collaboration des Guardian Angels avec la police est beaucoup plus conflictuelle. Autant les groupes de citoyens se font encadrer, former par elle, autant les GA restent autonomes et ne veulent rendre de compte à personne. Scott, fort du développement des GA dans le comté de Los-Angeles (5 chapitres, 150 membres au moins) peut aller discuter avec la police pour essayer de s'entendre sur les rôles respectifs, les patrouilles. Et les GA sont fiers de cette reconnaissance, par des vrais professionnels. Mais, en même temps, ils continuent de véhiculer les mêmes sentiments « anti-flics » qui font partie de leur culture quotidienne. Les abus de la police, les vexations vis-à-vis des Guardian Angels sont rapportés. Tel GA qui a empêché la police de tabasser un suspect à la convention Démocrate de 1984 à San Francisco (où les GA ont assuré la sécurité à plus de 200) devient un héros local. La police, dans l'ensemble, semble se méfier des GA dont la mission n'est pas clairement définie et qui ne sont pas contrôlables. Et surtout, les GA, par leur existence même, manifestent que la police ne suffit plus à prévenir le crime, à assurer la sécurité. Cela remet en cause à la fois sa compétence et son monopole. Les relations des Guardian Angels avec les agents de sécurité privés sont beaucoup plus chaleureuses. Souvent issus du même milieu, ces gardes représentent aussi pour beaucoup une des perspectives d'emploi les plus adaptées, ne demandant pas de qualification spéciale et fournissant un statut (et un uniforme). Les Guardian Angels, peuvent même servir d'expérience para-professionnelle, mais aucun pourtant ne semble mettre cela en avant pour obtenir un emploi. Là encore, le retournement du loup en agent de sécurité, du gang en groupe de surveillance s'intègre à la tradition culturelle des jeunes des milieux populaires urbains.

2.7. - CONCLUSION : QUAND UNE EFFICACITE PEUT EN CACHER UNE AUTRE

La question qui ne manquerait pas d'être soulevée du point de vue des services urbains serait la suivante : « Les Guardian Angels sont-ils efficaces ? » L'enquête de Susan Pennel et al. se consacre en grande partie à cela en tentant d'apprécier la réduction des crimes dans un quartier de San-Diego ainsi que la perception de la sécurité par les habitants, les passants ou les passagers du métro. Si le sentiment de sécurité exprimé par la population apparaît renforcé par la présence des Guardian Angels, une réduction effective du crime reste à démontrer. Mais, à l'évidence, la question est mal posée. Le sentiment de sécurité entretient un rapport complexe avec la réalité des délits et des crimes dans une région : à ce niveau imaginaire, les GA peuvent agir sans doute mais parfois paradoxalement (dévaluer la police, confirmer l'insécurité du secteur par exemple). Quant à la mesure de la criminalité, elle s'avère tellement discutée que les statistiques peuvent être interprétées selon tous les points de vue. La mesure de l'efficacité supposerait de s'entendre explicitement sur les buts à atteindre, ce qui n'est pas évident : les GA par exemple veulent agir comme dissuasion et non intervenir après qu'un crime ait été commis. Ensuite, les mesures elles-mêmes ne sont jamais que celles des plaintes ou des interventions de la police. De ce point de vue, un accroissement des arrestations peut signifier plus d'efficacité de la police par rapport à une criminalité en baisse, et plus ou moins d'efficacité par rapport à une criminalité en hausse.

Lorsque l'on aborde notre questionnement d'origine sur l'emploi des jeunes, on remarque d'emblée que les Guardian Angels ne correspondent pas du tout au type de programmes imaginables pour réduire le chômage des jeunes. A coup sûr, si l'on s'en tient aux approches que nous avons critiquées dans notre introduction. Mais lorsque l'on conçoit d'une part l'emploi comme un élément d'une capacité de métier, de contribution sociale, de responsabilité, d'échange de services, si l'on peut dire, et d'autre part lorsqu'on se

préoccupe d'une socialisation complète d'une génération par l'expérience d'un rôle social effectif dans la communauté, alors on peut dire que les Guardian Angels sont le type même d'organisation qui aide grandement à la maturation d'une génération, à la socialisation des groupes marginalisés et à la reconquête d'un rôle social par la jeunesse. Les Guardian Angels le réussissent grâce à leur statut culturel à la frontière de deux mondes, à leur enracinement dans la culture de l'« inner-city youth » de la « zone » et à leur mobilisation vers un objectif valorisé par toute la société. Ils le réussissent grâce à leur indépendance et à leur instabilité, ce qui contribue à affaiblir d'autant leur « efficacité » en termes de service de sécurité. Ce paradoxe ne peut être résolu par un contrôle accru des Guardian Angels ou par leur institutionnalisation, qui tuerait leur base de recrutement.

De même, le lancement d'un mouvement de ce type, dans un autre contexte culturel, ne peut relever d'une quelconque décision d'autorité. Toute tentative d'utiliser ces mouvements, de les instrumentaliser, les condamne à l'échec certain. Sans doute, des forces de ce type existent-elles en France mais que faire d'autre si ce n'est observer d'un œil favorable leur éventuel développement ? Quoi de mieux pour décourager tout « ingénieur social » !

NOTES

(1) cf. notre étude sur les cibistes, BOULLIER Dominique, *L'impossible fraternité des ondes : La communication cibiste*, Rennes : LARES, 1985.

RÉFÉRENCES

- CASTLEMAN Michaël (1984). — *Crime Free*, New-York : Simon and Schuster, Inc.
- PARKS Roger B. (1976). — « Police Patrol in Metropolitan Areas. Implications for restructuring the Police » in *The Delivery of Urban Services. Outcomes of Change* (OSTROM, Elinor ed.) Beverly Hills : SAGE.
- PENNEL Susan, CURTIS Christine, HENDERSON Joël (1985). — *Guardian Angels : An Assessment of Citizen Response to Crime*, San-Diego : Association of Governments, (3 vol.)

CHAPITRE 3

YOUTH NEWS : JEUNES NOUVELLES, BONNES NOUVELLES

3.1. - UNE « RADIO JEUNE » DE PLUS ?

L'immeuble qui fait le coin de Broadway et de San-Pablo à Oakland est taillé en forme de pointe à la mode 1930. Les couloirs — marbres et dorures roccocco — sont beaucoup plus luxueux que les bureaux de « Youth News ». Un peu de désordre dans la salle de rédaction. Ah ! pardon, je viens de buter malencontreusement sur un jeune allongé par terre, à l'air épuisé (il est 3 h 30 de l'après-midi ?!!). Les trophées de « Youth News » sont exposés sur un mur. Dans un coin, un bloc de tiroirs avec des noms pour chaque jeune, apparemment. Kim m'emmène aussitôt dans le studio de montage pour me raconter une partie de l'histoire de Youth News. C'est une ancienne, ça fait trois ans qu'elle est dans l'équipe mais il va falloir qu'elle parte. Elle va avoir 20 ans : ici, on n'accepte que les « teenagers ». Sans vouloir vexer la jeune femme qui s'avance vers moi, il me semble qu'elle a pourtant plus de 20 ans ! Il y a en fait trois « adultes » qui encadrent l'équipe de reporters qui sont eux, tous bénévoles et « teenagers ». Le directeur s'occupe à plein temps de toute l'administration, de la gestion et dirige les comités de rédaction. Il est rémunéré comme les deux producteurs à temps partiel dont Laura, qui, autrement, est journaliste free-lance. Le deuxième producteur est disc-jockey sur une radio de San-Francisco. Mais c'est un peu la bousculade, on est en retard

pour le comité de rédaction. Pas grand monde aujourd'hui. Il y a 12 à 15 jeunes reporters (la limitation vient surtout du manque de matériel) mais seulement 6 sont présents cet après-midi. On mange des pop-corn et on s'amuse bien. Mais tout le monde se tait pour écouter la bande de l'émission de la semaine dernière (certains n'ont pas pu l'entendre une fois terminée). Jingle, « *Youth on the Air, magazine de Youth News* », musique, titres accrocheurs, « *bonsoir, je suis ?* ». On enchaîne sur des extraits d'interviews. Le thème : « le vol à la tire ». L'émission dure 15 minutes. C'est le format habituel mais ça passe très vite, un mixage parfait, un rythme musique-parole, commentaires-témoignages qui maintient l'attention. Les interviews, très reconstruits, rendent bien les craintes, les trucs et les explications du voleur à la tire. On entend les points de vue de la police, d'un travailleur social, d'un gérant de supermarché. Pas de morale, pas de grands discours, une tranche de vie. Les critiques maintenant : tout le monde est assez content mais les jeunes demandent des précisions sur certains choix techniques car ils ne font pas le mixage final qui est réalisé dans un studio professionnel (8 pistes). Mais ils choisissent les musiques, font les interviews, construisent le script, montent les interviews et le commentaire. Le studio de montage et celui d'enregistrement qui sont ici, dans les locaux, sont bien équipés pour cela.

3.2. - D'OU VIENT « YOUTH NEWS » ?

« Youth News » a été créé en 1980 par un étudiant en anthropologie de Berkeley, qui faisait de la radio et qui s'intéressait aux jeunes. Au départ, ils ont opéré dans les studios de la radio du campus de Berkeley. La Fondation Rosenberg a donné les fonds de départ (\$5 000) et depuis ils ont obtenu régulièrement l'appui de diverses fondations privées, ainsi que quelques subventions publiques pour des projets d'émission s'inscrivant dans des campagnes plus générales. On leur a donné le matériel, ce qui représente plusieurs beaux cadeaux ! Au début, « Youth News » était

très en prise sur l'actualité mais, depuis deux ou trois ans, ils produisent plutôt des magazines sur un sujet (« features »), des documentaires sonores. La plupart des sujets font 15 minutes, mais ils produisent aussi des interviews de vedettes réalisées par des jeunes (90 secondes), des critiques de cinéma. Ils ont appuyé des campagnes locales (sur la lecture) et contribué à soulever des problèmes locaux importants (les dépôts toxiques près des aires de jeux, les conditions de travail dans les fast-food). Le choix du support radio a été fait dès le départ et représente une originalité par rapport aux multiples journaux lycéens ou jeunes. Pour « Youth News », la radio est le médium des jeunes, celui qu'ils écoutent sans arrêt, qui ne demande pas d'effort. Avec sa contrepartie : dès que la musique s'arrête, on change de station ou on éteint. C'est pour cette raison qu'il y a *toujours* un fond de musique, y compris dans les interviews, pendant toute l'émission. Un autre groupe de « Youth News » réalisait régulièrement une page dans « l'Examiner » mais le journal n'a pas voulu continuer.

Youth News diffuse son programme « Youth in the Air » sur 4 radios locales non commerciales qui ne lui versent pas un sou pour leur production. Mais d'autres stations dans tous les États-Unis leur achètent leurs programmes. De plus, ils ont déjà été diffusés par satellite sur un réseau de stations et le seront à nouveau dans le courant 1986.

3.3. - LES PROJETS DE YOUTH NEWS : FORMATION ET/OU ENTREPRISE

Les responsables de Youth News n'ont pas de grands projets d'extension mais voudraient sortir un peu du ghetto « Public Affairs » et pénétrer un peu plus le marché des radios commerciales. La télévision les tente aussi, mais les exigences techniques sont beaucoup plus lourdes. Leur taille réduite, leurs ambitions modestes leur permettent aussi de garder une indépendance totale qu'ils ne veulent pas abandonner : Youth News n'a par exemple aucune relation avec

une quelconque organisation de jeunesse. Néanmoins, ils voudraient vendre un peu plus leurs programmes et subir un peu moins la loi des radios qui les diffusent à n'importe quelle heure en leur affirmant à chaque fois qu'il s'agit d'un bon créneau (8 h le dimanche matin par exemple !). Deux stations diffusent cependant « Youth in the Air » à 4 h 30 de l'après-midi et cela leur a attiré beaucoup de candidats reporters et... de parents qui envoyaient leurs enfants ! L'autre évolution essentielle des années à venir est aussi financière : les dons privés sont une source de revenus parfois instable. Deux directions s'offrent à eux :

— S'associer à des programmes de formation existants pour les jeunes. A Oakland une école a ouvert une section de préparation au journalisme avec qui Youth News pourrait collaborer. La piste des programmes de formation pour les jeunes sans emploi est aussi possible mais ne les mobilise pas énormément, par peur des contraintes semble-t-il.

— S'assurer un financement publicitaire stable par deux ou trois compagnies. De nombreux programmes radio ou télé sont ainsi soutenus par les corporations qui l'annoncent au début et à la fin de l'émission — sans passer de publicité pour un produit pendant le programme. Mais les responsables de « Youth News » admettent que les publicitaires estiment a priori que les reportages à la radio, ça n'intéresse personne et que ce n'est pas un bon support. Convaincre quelques compagnies du contraire demande du travail. Jusqu'ici une seule leur verse une subvention sans contre-partie.

L'un des obstacles à la promotion publicitaire de leur émission demeure son caractère hebdomadaire qui ne « fidélise » pas suffisamment l'auditeur. Je m'aperçois que leur discours est totalement celui d'une entreprise : leur pratique se réfère elle aussi aux modèles professionnels. Laura, une des deux productrices, me confirme bien cette orientation : réaliser des produits de qualité professionnelle (ils sont les seuls à ce niveau aux USA pour les équipes de jeunes) et assurer par ce biais une formation à des jeunes. Cette formation peut être strictement professionnelle et technique (enregistrer, transcrire, monter les bandes, etc...), beaucoup s'orientent vers les métiers des média car il y ont pris goût,

mais leur expérience est aussi de l'ordre de la « qualification sociale » dont parlait le rapport Schwartz sur les jeunes : être à l'aise pour communiquer, comprendre le monde qui les entoure, prendre des initiatives dans des univers inconnus pour eux, travailler en équipe, respecter des échéances de production. Mais leur projet est avant tout centré sur une production effective : ce n'est pas de la formation-en-bocal, ils ont une responsabilité vis-à-vis des radios avec qui ils ont passé des contrats, leur produit est connu, critiqué, il a une utilité sociale réelle. La formation vient quasiment « en plus », elle se fait sur le tas mais elle n'a pas le caractère d'un exercice scolaire : les jeunes sont mis en situation de responsabilité immédiate. J'en ai eu l'illustration au cours du comité de rédaction qui préparait les sujets à venir.

3.4. - LES JEUNES PROFESSIONNELS

Steve, l'autre producteur, fait le point des interviews qu'il a écouté pour un sujet à venir (les droits des mineurs) : « *C'est nul, c'est casse-pied au possible. Ce n'est pas de la faute des gens, c'est de la vôtre ; vous leur avez posé les mêmes questions et on a les mêmes réponses-bateaux partout. Il y a peut-être 30 secondes à garder dans tout votre truc* ». Tout le monde encaisse. Mark, 17 ans, essaie de défendre un peu son travail mais admet que ce n'est pas terrible. Il reviendra à la charge à la fin de la réunion pour se justifier. Le problème semble se compliquer : plusieurs reporters ne sont pas là car ils ont leurs « finals » (examens), celui qui devait terminer son sujet à propos de fusillades entre jeunes dans Oakland n'a pas pu le faire car les professeurs d'Oakland sont en grève et les écoles fermées. Après bien des tentatives de solution, Steve tranche : « *si je n'ai pas ce reportage jeudi matin, on ne fait pas d'émission cette semaine. On passe à autre chose* ». La réunion est menée rondement ! Les sujets prévus pour les semaines à venir sont alors évoqués. L'un a choisi de prendre la responsabilité d'un sujet sur les jeunes qui s'engagent dans l'armée. Mais il lui manque des interviews qui donneraient un tableau plus large du problème.

Une fille a justement son cousin qui s'est engagé : elle ne lui parle pas beaucoup mais elle va essayer de l'interviewer. Laura, la productrice, incite le jeune responsable du sujet à raconter sa propre expérience puisqu'il a été faire des interviews dans une caserne « *Mouille-toi un peu, donne un ton personnel, ce que tu as ressenti* ». Allez, ça roule, au suivant. Autre sujet : « Valentine Day » (la Saint-Valentin ?). L'une des filles a pris la responsabilité du sujet mais voudrait bien savoir comment l'aborder « *Qu'est ce que vous voulez ?* ». Les adultes lui répondent qu'ils n'en savent rien. A elle de trouver son angle d'approche ; eux ne « veulent rien » ! Après réflexion et discussion avec les autres jeunes, elle pense choisir « Love and Romance » chez les jeunes. C'est parti. Mais Steve lui rappelle que pour la semaine prochaine, elle doit avoir prévu ses interviews très précisément et savoir qui dans l'équipe les réalisera. Elle est d'accord, elle contactera les reporters absents aujourd'hui par téléphone. On parle alors des projets à plus long terme. Les prisons, les mineurs en prison, semble un sujet qui attire plusieurs. Steve signale que Youth News a déjà fait plusieurs sujets là-dessus, mais les jeunes semblent accrochés et intarissables. La discussion va durer une demi-heure et se termine en franche rigolade où Steve se fait « vanter » comme « le bon père-sévère » de tout le groupe. Laura distribue ensuite les magnétophones à qui en demande.

3.5. - DES VOIX QU'ON ENTEND PEU

Chaque programme est sous la responsabilité d'un jeune, mais tout le monde y collabore pour les interviews ou les commentaires. Le responsable réalise le script et le montage (souvent à plusieurs) : le mixage final est réalisé par les producteurs. Une seule réunion hebdomadaire de tout le groupe prend toutes les décisions. Les jeunes reporters sont tout de suite opérationnels mais sont conseillés et formés par les trois adultes, au début. Ils restent en moyenne un an et demi dans l'équipe. Tous ont plus de 18 ans, en fait, et on peut le comprendre devant l'assurance que demande des

interviews et des réalisations de sujets parfois assez complexes à traiter. Les jeunes sont à 80 % des femmes ou membres d'une minorité ethnique. Ce choix a été effectué dès l'origine pour renforcer la voix de ces groupes sociaux parmi les professionnels des media et il est maintenu à travers la procédure de sélection des candidats reporter, par interviews réalisés par les adultes. Si la plupart des jeunes sont en fin de « High-School », la radio exige moins de savoir-faire « littéraire » et permet à des jeunes de différents niveaux scolaires de participer à la réalisation d'émissions.

Ce choix idéologique de renforcer la participation des minorités va de pair avec la volonté de faire entendre la voix des jeunes. Le groupe est très critique vis-à-vis de la représentation des jeunes dans les media : « Les jeunes sont considérés comme consommateurs uniquement : de la musique et des concours. Ou alors on ne parle que des problèmes, comme la drogue, les vols, etc... Nous on veut montrer qu'on peut réfléchir, qu'il y a des jeunes qui font autre chose que de se droguer, voler et, qu'en plus, on peut parler de tout ça sans être casse-pied ».

Cette réhabilitation de la voix des jeunes, des minorités et des femmes, ne contredit cependant en rien le caractère professionnel et l'esprit d'entreprise qui animent toute l'équipe. On ne fait pas dans l'assistance ou dans la complaisance vis-à-vis des difficultés des uns et des autres. Cette ambiance professionnelle semble très appréciée par les jeunes qui gagnent en retour une certaine reconnaissance de la part de leurs copains : « On ne nous prend pas au sérieux, au début, mais quand ils écoutent l'émission ils se rendent compte que c'est vraiment d'un niveau pro et en plus, ça les intéresse. D'habitude, ils n'écoutent jamais ce genre de truc ».

« Youth News » ne prétend pas être le modèle du média jeunes. Ainsi existe à San-Francisco, deux autres groupes de production de programmes (Bay Area Broadcast SKILLS Bank — pour les minorités —, Delancey Street). « Youth News » fait partie d'un réseau national « Youth Communication Network » qui possède des centres identiques à

« Youth News », dans le Delaware (the EYE), à Chicago (New Expression), New-York et Los Angeles; mais tous publient des journaux et non des programmes nationaux (EUBANKS et al. 1982). Mais les différents centres échangent des informations entre eux par ordinateur et se rendent visite régulièrement.

3.6. - CONCLUSION

Cette brève incursion dans une expérience de radio produite par des jeunes paraît sans doute un peu décentrée vis-à-vis des « services urbains » définis à l'origine. Pourtant, elle a retenu notre attention car, là aussi, des jeunes réalisent une production effective, qui couvre un secteur d'information inexistant. Malgré la faible portée de l'expérience ou grâce à elle (production de programmes et non lancement d'une station), on peut mesurer comment la participation active des jeunes, tout en leur fournissant une occasion de formation technique et une expérience de responsabilité, peut servir la collectivité et aider à réintégrer le point de vue d'une génération dans l'échange d'idées. L'encadrement par des adultes, très prégnant, sans aucun doute, ne signifie pas pour autant la création d'une serre éducative hors des réalités : il s'agit au contraire d'une occasion d'exigence sans concession vis-à-vis des jeunes, à partir de modèles professionnels et d'entreprise. Le système américain des contributions privées a été sans doute très utile pour éviter de recourir aux fonds publics et une expérience de ce type en France (qui existe sans doute quelque part) devrait s'appuyer sur d'autres apports financiers. L'impact social d'une telle expérience est-il réel? Va-t-on prendre en compte la voix des jeunes? Est-ce un programme réellement écouté? Les jeunes trouveront-ils effectivement un emploi dans les médias par la suite? Là encore, ces questions d'« effets sociaux » restent en suspens : l'expérience vécue par les jeunes, quant à elle, marquera sans aucun doute toute leur vie et les fait accéder très jeunes à une véritable responsabilité sociale.

YOUTHNEWS

1985 PROGRAM PROSPECTUS

Youth News is the only project of its kind in the country. It was started in 1980 as a bold experiment to counter young people's lack of awareness of social issues — especially youth issues. It grew from the realization that electronic media have not been effectively used to articulate youth issues, and that young people themselves have little or no access to the electronic media — even though their lives are shaped by it to an extraordinary degree. We are committed to the following goals and objectives :

- To train high school students — especially female and minority students — in the field of communications, and to provide them with access to careers in this field where women and minorities are under-represented.
- To make the media coverage of youth issues more comprehensive, balanced, and representative of the views of young people themselves.
- To provide career development skills built on reporting skills and research to explore many fields of interest.
- To create a national forum for youth issues to be articulated in the public arena with the active involvement of young people themselves.
- To reach young people with programming which helps them to cope with the difficult transition to adulthood — as an alternative to what they are normally exposed to by the electronic media.
- To provide roles and role models which impart democratic values and provide citizenship skills essential for full participation in social and cultural advancement.
- To impact public policy affecting young people by investigating critical youth issues and preparing thorough research reports.

Initial program support was provided by the Rosenberg Foundation and the Evelyn and Walter Haas Fund. Additional funds have been provided by Mary Reynolds Babcock Foundation, the Robert F. Kennedy Memorial, Esprit and contracts with the State of California Office of Family Planning, and Family Radio Programming. Special projects have received support from the Corporation for Public Broadcasting, the Youth Project, the Haigh-Scatena Foundation, the Wallace A. Gerbode Foundation, the National Endowment for the Arts, the San-Francisco Foundation, the East Bay Community Foundation, the Eva and Lucius Eastman Fund, the Ruth Mott Fund, the L. J. and Mary C. Skaggs Foundation, the Vanguard Foundation, the James C. Penny Foundation, the California Council for the Humanities, and the Esprit Corporation.

YOUTHNEWS

MISSION STATEMENT

The purpose of Youth News is to provide training in broadcasting and journalism for Bay Area high school students, particularly young women and minority students. While addressing the under-representation of minorities and women in journalism and broadcasting, Youth News also provides a national forum for young people to be involved in and to speak out on the issues which directly affect them and their peers.

FIVE YEAR GOALS: Expand availability of programs
Increase training capacity
Diversify funding support
Implement career skills training
Market new programs and products.

GOALS FOR 1985-1986

- Expand the listenership for Youth News programs through national distribution to public and commercial radio stations.
- Stabilize and diversify our funding base through increased emphasis on corporate fundraising and marketing.
- Expand the training program and make it available in three new Bay Area counties through collaboration with local schools.
- Incorporate career skills training into the core program.
- Expand the readership of the national Youth News Service by working with Youth Communication centers in other cities.
- Expand board membership to include local corporate leaders and persons with business and marketing acumen.
- Establish a Media Advisory Board to sponsor an annual Youth Media Awards banquet and fund-raising event.
- Determine the feasibility of creating and marketing new youth-produced audio and video programs on health, education and self-improvement.

By June, 1985, the Youth News Board of Directors will formulate action plans to implement these goals, and will prepare a five-year plan for long-term program development. The board will seek out new members with marketing and business experience who share a commitment to broadening the sources of support for the Youth News training program.

RÉFÉRENCES

EUBANKS Paula, BROOKS S. Richard, TRYGSTAD Graig. — « Youth in the media », in *Child and Youth Services*, vol. 4 n° 3/4, 1982 (numéro spécial : Youth Participation and Experiential Education).

CHAPITRE 4

**GOLD MOUNTAIN COURIER :
UNE « ENTREPRISE INTERMEDIAIRE » ?**



Photo extraite du journal "PIC"
(Private Industry Council, San Francisco, Oct.-Nov. 1984)

San Francisco est une ville qui attire les immigrés et particulièrement ceux d'Asie et c'est aussi une ville où l'on trouve beaucoup de sociétés d'avocats. Quel rapport entre ces deux faits, me diriez-vous ? N'est-ce pas un trait commun à l'ensemble des Etats-Unis d'être une société multiculturelle, possédant une longue tradition d'immigrations diverses, et d'être en même temps le pays de cocagne pour les avocats, très organisés, traitant toutes sortes d'affaires et engorgeant d'ailleurs le système judiciaire ? Pourtant, Gold Mountain Courier est sans doute une des seules organisations à avoir utilisé ces deux traits culturels pour créer un service urbain particulièrement intéressant, fournissant un éclairage tout autre sur les rôles possibles pour des jeunes dans les services urbains.

Michaël Bernick, jeune avocat lui-même, a toujours été passionné par les problèmes de formation de la jeunesse (1). Membre de plusieurs organisations à but social et orientées vers les jeunes, il a créé « San Francisco Renaissance » dont il est devenu le directeur en 1982. En commun avec l'association « Chinese For Affirmative Action », basée à Chinatown, ils ont créé de nombreux programmes de formation concernant toutes populations et tous âges. Ils ont aussi souhaité développer des entreprises réelles qui fournissent particulièrement du travail aux membres des communautés asiatiques. Ils possèdent ainsi un magasin, une société de montage de câbles pour l'électronique (San Francisco Technology), une société de réparation des machines de bureau (Business Machine Repair) et une société de nettoyage. Gold Mountain Courier est l'une de leur création devenue de plus en plus indépendante.

4.1. - UN SERVICE DEMANDEUR DE MAIN-D'ŒUVRE MAIS TRÈS CONCURRENTIEL

L'histoire de « Gold Mountain Courier » montre bien l'évolution d'un « service social » vers une entreprise quasiment auto-suffisante. San Francisco Renaissance cherchait à créer une entreprise qui nécessiterait beaucoup d'emplois :

les qualifications requises, la valeur formatrice ou l'intérêt du service en lui-même restaient secondaires. La messagerie représentait un service idéal de ce point de vue : peu de technologie, d'investissements, peu de qualification mais beaucoup de main-d'œuvre.

Les services de messagerie ne sont pas une nouveauté dans le paysage urbain américain : à San Francisco seulement il existe plus de 50 compagnies qui réalisent 6 millions de dollars de chiffre d'affaires par an (il n'y avait que 10 compagnies en 1970). Certaines regroupent jusqu'à 175 employés (U.S. Messenger), font partie de réseaux nationaux et internationaux (Federal Express), possèdent des camions, (voire même des avions pour Federal Express). Mais le marché local proprement dit concernant ce qu'on appelle la Bay Area (San Francisco, Oakland, San José) est essentiellement desservi par de plus petites firmes, certaines ne comportant que 4 ou 5 garçons de course. Il est intéressant de savoir que ces tâches, à une époque, étaient accomplies par chaque entreprise disposant d'un personnel (spécialisé ou non). En France aussi actuellement, se développe la tendance générale à réduire l'entreprise et son personnel permanent à la fonction centrale, et à sous-traiter, à déléguer toutes les fonctions annexes (travaux de bureau, nettoyage-entretien, véhicules, messagerie). Cette orientation a été encouragée aux Etats-Unis par une dégradation du service public des Postes, qui depuis le développement de cette concurrence a réagi vigoureusement et, de l'avis général, a amélioré le niveau de ses prestations.

4.2. - UN LIEN ORGANIQUE AVEC LE MILIEU D'AFFAIRES LOCAL ET DES OBJECTIFS SOCIAUX

Bon nombre d'opérations commerciales dépendent de la rapidité des accords signés, de la circulation efficace des informations. A San Francisco, comme dans les grands centres urbains américains, les sociétés d'avocat, très nombreuses, ont un besoin permanent de messagerie, pour transmettre des actes, des copies d'acte, des convocations, etc... mais aussi pour retrouver la jurisprudence, photoco-

pier les textes des décisions et les faire circuler. L'ampleur du « business » autour des sociétés d'avocat rend tout retard dans la circulation d'informations très grave et a donné naissance à un autre « business » des auxiliaires pour avocats.

C'est d'ailleurs l'activité qu'exerçait l'actuel directeur de Gold Mountain Courier, Gerard Gleason. L'avocat qu'était Michaël Bernick connaissait aussi ce créneau et c'est ainsi qu'en 1983, Gerard Gleason était embauché pour réaliser une étude de marché pour évaluer les conditions de mise sur pied d'un service de messagerie urbain. Etude de faisabilité plutôt car, dès l'origine, l'objectif de Gold Mountain Courier devait être d'employer en priorité des jeunes réfugiés asiatiques. Ils devaient bénéficier du statut légal de réfugiés et étaient particulièrement démunis sur le plan du travail (pas de qualification, pas d'expérience, pas d'emploi) et de la langue notamment. Gold Mountain pouvait alors obtenir des aides importantes au titre du « Refugee Targeted Assistance Program » et assurer ainsi des salaires à ces jeunes, sans avoir impérativement la rentabilité d'une entreprise habituelle.

En janvier 1984, Gold Mountain Courier est créée : son nom trouve son origine dans la tradition orientale de la ruée vers l'or, la Californie étant alors la montagne d'or. Pendant 3 mois, 7 messagers sont formés par petits exercices de langue, de connaissance de la ville, de mécanique aussi : les garçons de course utilisent seulement des vélos très solides et très performants, pratiques à la fois pour éviter les problèmes de circulation et pour grimper les rues escarpées de San Francisco. Après avoir trouvé un bureau, des bicyclettes, fait de la publicité, l'affaire démarre effectivement en avril 1984. Le problème essentiel fut d'obtenir les assurances, très coûteuses pour ce genre d'entreprise. Le premier jour, Gold Mountain Courier n'avait reçu que 3 appels ! Depuis, l'entreprise s'est développée en grande partie grâce à l'insertion de ses responsables (son Conseil d'Administration : Board of Directors) dans les milieux d'affaires. Les principaux clients sont en effet les sociétés d'avocats, les cabinets d'architectes (transmission de plans), les banques.



571 Howard Street - San Francisco, CA 94105 - 415/957-1147

BOARD OF DIRECTORS :

Dennis Geyer, Chairman
Golden Gate University
Michaël Bernick
San Francisco Renaissance
Henry Der
Chinese for Affirmative Action
Gail Goldman
Mayor's Office of Housing
and Economic Development
George W. K. King
Peat, Marwick, Mitchell and Co.
Mike Lee
Lee & Hui (Attorneys)
William E.G. Rothmann
Smith Barney, Garriss
Upham & Co. Inc.

ADVISORY BOARD :

Richard A. O'Toole, Chairman
Brobeck, Phleger & Harrison
Derek Claudius
Gensler & Associates
David R. Erwin
The Consolidated Capital
companies
Robert Evans
Gerald D. Hines Interests
James T. Caleshu, Esq.
Pettit & Martin
Jeanmarie Maher
Lasky, Haas, Cohler & Munter
Honorable
William Newsom, Jr.
Court of Appeal
Mary E. Reilley
Bronson, Bronson & McKinnon
George G. Skou
Wells Fargo Bank
Hart Spiegel
Brobeck, Phleger & Harrison
John J. Walsh ("Jay")
Attorney's Printing Supply Co.

Cette insertion directe dans les milieux professionnels est importante à souligner : entreprise « sociale », « intermédiaire », elle doit opérer là où est le marché. Elle ne peut en aucun cas se limiter au milieu des agences du gouvernement, publiques, associatives. Le lien avec le milieu d'affaires est organique, à travers la participation au « Board of Directors » ou à « l'Advisory Board ». Cela permet de faire connaître la société, avant tout de bouche-à-oreille entre secrétaires des différents clients, sur l'incitation des membres du bureau de Gold Mountain.

4.3. - ÉQUILIBRER SECTEURS RENTABLES ET SECTEURS CRÉATEURS D'EMPLOI

Limitée au départ au Centre Ville, à 5 bicyclettes, Gold Mountain intervient maintenant sur toute la Bay Area, possède en plus de ses bicyclettes, 3 vélomoteurs et trois camions. Cette extension de la zone d'intervention et de l'équipement était indispensable pour que l'entreprise accède à un certain seuil de rentabilité par elle-même. En effet, délivrer une lettre pour \$ 2,50 en 2 heures dans le Centre Ville, ne permet pas un bénéfice important (et Gold Mountain se situe dans la moyenne des tarifs pratiqués par toutes les compagnies). La seule solution consiste à grouper plusieurs courses, mais les marges demeurent cependant réduites. Alors qu'une course à San José va être facturée \$ 45 et qu'en groupant les courses, on peut réaliser aisément \$ 200 pour une seule course. Ce secteur, le plus rentable, suppose des investissements et conduit aussi à embaucher des employés non réfugiés, car les assurances exigent des années de conduite sans accident et la connaissance de la région est plus complexe. Ce changement devient la condition pour assurer l'embauche de messagers supplémentaires en Centre Ville, qui resterait déficitaire sans cela : cette association d'un secteur profitable et d'un secteur « soutenu » semble être la condition de rentabilité de la plupart de ces entreprises intermédiaires. Le risque réside dans le glissement vers une stricte logique du profit, qui abandonnerait les objectifs sociaux originaux (ici, l'embauche des jeunes réfugiés). Mais Gerard Gleason, le directeur précise bien

qu'il ne monterait jamais ce genre d'affaires pour lui-même. *« Je déteste ce boulot, les clients sont horribles, c'est infernal »*. Le seul intérêt qu'il y trouve réside dans l'aide ainsi apportée à des jeunes réfugiés. *« Je me considère et je travaille comme un entrepreneur mais si je fais ce boulot, c'est uniquement parce que je suis aussi un peu travailleur social »*.

4.4. - ASSURER UNE INDÉPENDANCE FINANCIÈRE

Gold Mountain atteint pratiquement l'équilibre financier en l'absence de subventions.

En 1984, le « Private Industry Council » qui gère localement le fonds fédéral destiné aux réfugiés, avait attribué \$ 100 000 à Gold Mountain et des subventions pour formation en cours d'emploi pour chaque réfugié employé. Mais ces fonds très réglementés empêchent tout investissement dans le matériel ! Les bicyclettes, pourtant indispensables, ont du être fournies par San-Francisco Renaissance. En 1985, Gold Mountain n'a plus obtenu que \$ 200 de subventions du Private Industry Council. Pour un budget de 14 000 dollars chaque mois, les ressources propres de Gold Mountain s'élèvent au minimum à 11 500, parfois 13 500 dollars. Ce déficit est comblé par San Francisco Renaissance mais devrait être définitivement résorbé cette année. Ce souci d'indépendance que l'on retrouve dans tous les organismes étudiés (avec des méthodes fort différentes cependant) est directement lié à l'incertitude des financements publics : les évolutions actuelles des choix budgétaires américains ne feront que renforcer cette tendance.

Actuellement, Gold Mountain réalise avec ses 9 courriers (plus le directeur qui distribue les courses et s'occupe de la gestion) environ 100 courses par jour, pour 85 clients « réguliers » (qui appellent au moins une fois par mois). Aucun client ne confie toutes ses courses à une seule compagnie, et Gold Mountain ne fait jamais plus de 10 % des courses d'un même client, car il ne peut répondre à toutes les demandes étant donnée sa taille. La réputation de Gold

Mountain est bâtie sur la régularité du service, mais aussi sur la qualité du service, appréciée en termes d'amabilité des coursiers et de « correction » générale.

Les jeunes employés par Gold Mountain sont en effet des jeunes réfugiés asiatiques, prêts à tout faire pour réussir : leurs traditions culturelles de politesse, devenues un cliché, servent cependant dans ce type de services. Malgré leur difficulté à maîtriser l'anglais au départ, ce travail leur fournit l'occasion d'améliorer nombre de leurs « qualifications sociales », qui n'apparaissent pas toujours explicitement en termes de formation. La formation technique elle-même, l'apprentissage du métier se limite à peu de choses et l'objectif de Gold Mountain n'est pas d'en faire des professionnels de la messagerie « *C'est le genre de boulot que je ne souhaite à personne pour toute une vie !* » (interview du directeur en janvier 1986), le travail est fatigant, pénible même sous la pluie, dangereux (beaucoup d'accidents dans les autres compagnies dont 2 morts en 1985), la fréquentation des clients n'est pas toujours facile, le « stress » est permanent. De ce point de vue ce travail correspond tout à fait aux emplois temporaires, sous-payés et sans avenir proposés à bon nombre de jeunes (dans bon nombre de compagnies, la majorité des coursiers ne reste pas plus de 15 jours). A Gold Mountain, la pression est beaucoup moins élevée (10 à 20 courses au lieu de 40 à 60 dans d'autres compagnies), le salaire est plus intéressant (\$ 5,50 de l'heure, \$ 7 pour les chauffeurs au lieu des \$ 3,35 minimum pour les autres) et il y a un temps de formation qui dure une semaine, puis une progression des responsabilités dans les 2 mois qui suivent. Aussi la moyenne des séjours tourne-t-elle autour de 5 à 6 mois. En 1 an et 9 mois, 25 personnes sont passées dans la société mais 3 sont là depuis le début (« indispensables pour former les autres et assurer la régularité du service »).

4.5. - UNE ÉTAPE DYNAMISANTE DANS UNE TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE NON QUALIFIÉE

Des intérêts réels sans doute pour les jeunes mais qui ne préparent pas en tant que tels leur avenir. Par contre leur

qualification sociale s'en trouve effectivement enrichie, dans tous les domaines de la communication principalement : progrès dans la maîtrise de l'anglais, aptitude à traiter avec des gens d'un autre univers culturel, connaissance de la ville, des cartes, pratique des administrations, des procédures, etc... De plus, ils ont l'occasion de voir beaucoup d'entreprises, de commerces, de bureaux et peuvent se faire une idée précise des types d'emploi existants. Eux aussi, développent leur réseau relationnel. Dès qu'un jeune a la possibilité de prendre des cours, on lui aménage ses horaires ; dès que l'un d'eux trouve du travail, on l'encourage, on le prépare pour les entretiens.

Les jeunes recrutés (de 18 à 25 ans) sont sélectionnés avant tout sur leur motivation, aucune autre qualification n'étant requise. Les réfugiés sont prioritaires mais ne sont pas les seuls embauchés. Parmi ceux qui ont quitté Gold Mountain, les professions proches se rattachent toujours au transport ou à des services proches : un chauffeur de taxi (il a acheté son taxi), un garçon de courses (à U.S. Messenger, il a acheté sa « Mopet »), deux chauffeurs livreurs, un conducteur de bateau de pêche au Texas, un garçon de courses dans un hôtel, un ouvrier en usine. Malgré tout, une filière d'emploi se trouve ainsi créée, assez étroite semble-t-il, mais qui a le mérite d'exister et d'être accessible. Plus décisif peut-être, seuls quelques jeunes passés à Gold Mountain ont repris d'autres formations par la suite, alors qu'il serait nécessaire de s'appuyer sur la dynamique créée pour compléter ses aptitudes et ouvrir le champ des possibilités. Mais il semble que Gold Mountain permettent à beaucoup de jeunes de prendre leur élan professionnel dans des conditions favorables, dans un contexte d'entreprise plus souple qu'à l'ordinaire.

L'avenir de ce secteur pourrait sembler menacé par le développement de nouvelles technologies (télécopie par exemple). Elles sont cependant encore peu développées, posent des problèmes de comptabilité entre normes différentes et ne résolvent pas un des problèmes essentiels de l'échange de courrier : la signature. L'authenticité d'un document électronique n'a pas de définition juridique : seule

une signature manuscrite est reconnue. La circulation des chèques notamment reste la seule preuve immédiate de paiement malgré le développement de la monnaie électronique. La concentration des milieux d'affaires dans un même secteur ou dans une même ville a contribué à exacerber cette exigence d'échanges rapides. Le directeur de Gold Mountain ne semble pas en tous cas se faire de souci pour l'avenir de son entreprise, même s'il n'envisage pas d'en faire une grosse agence, (où il risquerait d'avoir plus de personnel gérant un nombre de jeunes réfugiés moindre).

Conclusion

Gold Mountain présente des traits particuliers, très riches d'enseignements pour toute entreprise intermédiaire permettant à des jeunes de fournir un service urbain.

- Le service fourni est typique des emplois jeunes et offre peu de qualifications techniques. Mais il permet une socialisation rapide et une « qualification sociale » basée avant tout sur les capacités de communication.
- La gestion du service est assurée sur le mode d'une entreprise et parvient à atteindre une indépendance vis-à-vis des subventions publiques, en associant secteurs rentables et secteurs déficitaires, sans abandonner les objectifs sociaux de départ.
- Le tissu relationnel dans lequel s'insère le service créé est pour sa prospérité : ici la communauté chinoise et le milieu d'affaires sont associés étroitement à la gestion de l'association et servent de relais parmi les clients potentiels.

NOTES

- (1) Voir son ouvrage : BERNICK Michaël. — *The Dream of jobs*, Salt Lake City : Olympus Publishing Company (1984).

CHAPITRE 5

**SAN FRANCISCO CONSERVATION CORPS :
UNE INITIATION COLLECTIVE**



"We have not art. We do everything as well as we can."

Balinese Folk Saying.

5.1. - TRAVAILLER, C'EST TROP DUR...

Robert Burkhardt m'avait dit sèchement au téléphone : « *La préparation physique commence à 7 h 30 le matin. On ne tolère pas les retards* ». J'avais pris ça pour moi : heureusement que Richard Woo qui travaille au San Francisco Conservation Corps pouvait me prendre en voiture à 6 h à Berkeley. Malgré les habituels embouteillages sur le « Bay Bridge », nous étions largement en avance. Les anciennes baraques militaires sont demeurées en place à Fort Mason et sont utilisées par le SFCC depuis sa création au début 1984. Le hall d'entrée est décoré par une fresque représentant les quatre groupes ethniques principaux de San Francisco (Blancs, Noirs, Hispaniques, Asiatiques) accompagnée d'une devise résumant la philosophie du SFCC « Service, Compétence, Amitié, Caractère ». Les jeunes arrivent peu à peu, et vont se regrouper sur la pelouse, à l'appel de Robert, le directeur. Tous portent une partie de l'uniforme du SFCC, soit la chemise, soit la casquette mais les tenues sont très personnalisées.

Tout le personnel est là et chaque membre va diriger un des exercices d'assouplissement et de musculation. Une demi-heure intensive d'échauffement, d'extensions diverses, de « push-ups » (pompes)... je souffre ! Les jeunes sont alignés par équipe de travail (7 équipes de 10 membres environ) derrière leur « crew-leader » (chef d'équipe), un jeune « sorti du rang ». Chacun fait de son mieux pour participer aux exercices mais certains ne font vraiment que le strict minimum : il faut dire que 8 heures de travail très physique les attendent ! Une candidate arrive à 7 h 45 pour un entretien. On lui avait donné rendez-vous vers 7 h 30 pour participer à la préparation physique : elle est en retard, elle reviendra la semaine prochaine. Deux jeunes arrivent eux aussi en retard, en courant, puis deux autres. L'un d'eux est mis à l'écart, et doit s'expliquer (« mon bus est tombé en panne »). Comme tous les matins, petit discours de Robert. On applaudit les nouveaux... et les visiteurs. Robert attaque sur les retards : « *Beaucoup de laissez-faller. Certains ont téléphoné pour prévenir, c'est ce qu'il faut faire. Ted ne l'a pas*

fait. Quand son bus est en panne, on ne reste pas à l'intérieur à attendre. Je vous paye, je veux pouvoir compter sur vous. Qu'est que ça donnerait avec un patron ? Vous devez donner le meilleur de vous-même ici, vous forcer à changer vos habitudes, à respecter les contrats avec les autres. Ça sera payant plus tard. Vous pouvez choisir la voie facile, vous la connaissez — vous lever à n'importe quelle heure, traîner avec les copains — c'est votre choix mais vous savez aussi ce que vous obtiendrez au bout du compte. Chaque effort que vous faites ici vous rapportera dix fois plus dans la suite de votre vie ». En attendant, Ted doit rentrer chez lui pour la journée. Au bout de trois retards, c'est l'exclusion. Il y a quelques assouplissements cependant d'après ce que je comprends mais il est clair que les jeunes qui sont là ont choisi de venir, de faire cet effort pour eux-mêmes et que personne ne les empêchera de partir.

Les équipes vont chercher leur matériel (pelles, pioches, tronçonneuses, casques, vêtements de pluie, etc...) dans une pièce aménagée en magasin. Et tout le monde embarque dans les camionnettes. A 8 heures précises, les 7 équipes sont parties chacune sur leur chantier. Ils n'ont sans doute pas eu le temps d'admirer le soleil qui se lève sur la baie et le Golden Gate Bridge. Travailler, un jour pareil, dans ce cadre de rêve... !

Je rends visite à l'une des équipes dans la matinée. Il y a en fait 2 équipes sur le chantier pour nettoyer un terrain appartenant au service des eaux et laissé à l'abandon. Il est situé au pied d'immeubles d'habitation et auprès d'autres maisons : les riverains se sont plaint des risques pour les enfants, des dépôts d'ordures qui apparaissaient, des clochards qui traînaient. Le « Water Department » a passé un contrat avec le SFCC pour nettoyer la zone, couverte de broussailles très épaisses. Le travail avance vite, les « Corps members » ne rechignent pas à la tâche. Aucune qualification particulière n'est demandée mais beaucoup d'effort physique (certains manient aussi la tronçonneuse). Mais les riverains viennent les voir, les remercient, les félicitent car les jeunes du SFCC sont très visibles, travaillent en pleine ville, et cela les satisfait, malgré la difficulté du travail (une

pause de 15-20 minutes pour le repas seulement). A 16 h, toutes les équipes rentrent au centre et, un jour sur deux, en alternance participent à des séances de formation de 2 heures. Le travail est parfois collectif, autour des thèmes mais, ce soir, chacun a son programme personnel, selon les niveaux. Ça n'a pas l'air évident de se concentrer sur des maths après cette journée fatigante. Mais tous doivent remplir leur journal de bord, au moins une page par jour : pour certains, qui parlent très peu l'anglais, l'effort est énorme.

Entre temps, j'ai assisté à une réunion entre les responsables du SFCC et le service des parcs et des forêts de la Ville de San Francisco. Il s'agit de préparer un nettoyage anti-incendie dans une zone de forêt que possède la ville dans la Sierra (en montagne, à plus de 250 kms de là). Il faut prévoir la saison, le campement, et surtout, insiste John, beaucoup de travail : rien n'est pire que de n'avoir rien à proposer aux jeunes, et étant donné leur efficacité, on peut prévoir grand. Le SFCC a en effet cette réputation de travailler très vite et très bien. Le service des Parcs fournira un conseiller technique qui guidera les travaux et fera des séances de formation. Il fournira aussi un hébergement sommaire dans des gîtes loués seulement l'été, et un plein d'essence pour les camionnettes. Le SFCC se débrouillera pour la nourriture et les salaires, intégrant ce projet aux demandes de financement pour l'année 86.

5.2. - HISTOIRE ET FINANCES : UNE TRADITION ANCIENNE, UN SOUTIEN FEDERAL CONTRACTUEL

La filiation de San Francisco Conservation Corps remonte aussi loin que le Civilian Conservation Corps de la Grande Dépression. Mais la brochure de présentation du SFCC tient à rappeler que la philosophie qui a donné naissance à tous ces organismes trouve son origine chez un psychologue de Stanford, William James. En 1906, s'interrogeant sur la capacité d'une démocratie à maintenir sa cohésion sans menace de guerre, il avait proposé d'établir un

service civil pour les jeunes qui serait « l'équivalent moral de la guerre ». La référence est importante et se retrouve dans la volonté de faire vivre aux jeunes des Conservation Corps, une expérience très forte, collective, exigeante et éprouvante, de service pour la communauté. L'ambition va bien au-delà d'un problème d'emploi.

Les multiples programmes pour l'emploi des jeunes que nous avons évoqué au chapitre 1, ont abouti à la création de Youth Adult Conservation Corps. Des Conservation Corps se sont développés dans plusieurs Etats et notamment en Californie à partir de 1977. Le « California Conservation Corps » (CCC) est devenu depuis un « department » de l'état californien. Son encadrement (330 personnes environ) est personnel de l'Etat et ne dépend plus des contrats. Le CCC dispose de 19 centres dont la plupart sont résidentiels (les jeunes y logent en permanence) et regroupe 2 000 membres environ pendant toute l'année mais la durée moyenne du séjour est de 5 mois (maximum prévu : 1 an). De plus, des programmes d'été existent pour les scolaires.

Les Conservation Corps, comme le CCC, sont spécialisés dans la préservation de la nature dans les zones rurales, les forêts et les montagnes et participent aux luttes contre les incendies et autres catastrophes naturelles en Californie (marées noires, tremblements de terre, inondations, etc...). Le CCC, dépendant de l'Etat, est soumis à son autorité, en cas d'urgence par exemple, et se retrouve directement victime des réductions budgétaires actuelles. De plus, il ne peut réaliser que des travaux d'utilité publique.

La situation du SFCC est quelque peu différente : créé au début 1984, il fut le premier Conservation Corps *urbain*. Depuis, plus de 40 villes ont créé une organisation identique, mais dont les missions et les formes institutionnelles varient beaucoup. A ce niveau, les personnalités des fondateurs de ces Conservation Corps jouent un rôle essentiel. Au SFCC, Robert Burkhardt possède un passé très riche en expériences diverses, depuis le Peace Corps en Iran ou l'enseignement, jusqu'au cirque et à la plomberie. Mais il a participé à la création du CCC et avec plusieurs autres anciens du CCC a

créé le SFCC. Un des éléments qui ont pu jouer dans la création d'un nouvel organisme fut le souci de préserver son indépendance et l'esprit éducatif d'origine, et d'éviter de devenir « fonctionnaires ». Le personnel du SFCC doit être en effet motivé pour travailler de 7 h à 18 h (avec interruption) pendant 5 jours, avec 10 jours de congés par an (ce qui est très fréquent aux USA). Recrutés dans des groupes ethniques différents, la plupart des encadrants travaillent sur les chantiers avec les équipes et ont des passés très divers, pas nécessairement proches de l'éducation. La formation a lieu sur le tas mais encourage aussi les séjours à l'étranger. Le SFCC, association à but non lucratif (non-profit organization), possède un bureau (board of directors) dont les membres sont les responsables officiels du mouvement. Comme partout, l'art du directeur consiste à rassembler des personnalités influentes diverses. A côté d'un juge, d'un universitaire, d'un responsable des écoles, on trouve aussi un représentant d'une compagnie et un représentant des syndicats (voir la liste ci-dessous). Ce lien avec le monde du travail est indispensable au SFCC pour obtenir des « donations » et éventuellement des contrats, pour aider à l'embauche des jeunes à leur sortie du SFCC et pour limiter les conflits avec les secteurs d'emploi protégés : les chantiers que réalisent le SFCC ne doivent pas ôter le travail des compagnies ou des services publics « syndiqués » (unionized).

sa Le SFCC ne peut pas en effet choisir de propre initiative ses secteurs d'intervention. Il dépend de financements publics pour la majeure partie de ses opérations. La présentation des sources de financement est nécessaire pour comprendre les contraintes qui pèsent sur le SFCC et la façon dont sont choisis les chantiers. Il dispose de 4 sources principales : la ville (sur des fonds fédéraux), l'état (californien), les fondations et les contrats de gré à gré.

1. La ville a attribué 1 M de dollars au SFCC en 1984, 1985 et 1986. Ces fonds proviennent du gouvernement fédéral sous la forme de « block grant », à vocation bien délimitée. La ville de San Francisco reçoit environ 21 M de dollars de subventions fédérales (versées par le Housing Urban Development Department) au titre du « Community Deve-

lopment ». Elle en réserve 1 M pour le SFCC pour des programmes « d'amélioration des espaces publics » (Public Space Improvement). Les travaux réalisés doivent en conséquence être d'intérêt public et en plein air (pas de travaux intérieurs). Mais l'argent n'est pas versé au SFCC sous cette forme. Le SFCC dépose à la fin de l'année une liste de projets et leurs coûts, qu'il soumet au bureau du Maire chargé de la gestion du « Community Development » (il est de fait associé au Private Industry Council où les représentants de l'Industrie et du Commerce sont majoritaires). Le versement de la subvention n'est absolument pas automatique. Le SFCC a donc négocié avec chaque « sponsor » chaque projet (une aire de jeux dans telle école, un nettoyage et réorganisation de telle cour d'immeuble, des peintures extérieures de l'auberge YMCA, des plantations dans telles rues). La mairie répartit selon ces « sponsors » le million du SFCC (pour éviter que tout aille au Recreation and Park Department par exemple) et à la fin du chantier verse au SFCC chaque somme correspondante. Les principaux sponsors (qui sont des services de la ville) sont : Housing Authority, Park Department, Public works (voirie, équipement), School District.

2. L'Etat de Californie doit verser 280 000 \$ en 1986 au SFCC : ces fonds limités ne sont pas ciblés et permettent de réaliser d'autres types de travaux que des « améliorations d'espaces publics ». Mais ils ne peuvent servir qu'à financer les salaires des jeunes (qui touchent \$ 3,35 de l'heure, soit le salaire minimum) et une partie des frais de personnel.

3. Les fondations privées octroient des dons au SFCC dont les montants sont plus variables (San-Francisco Foundation, Hewlett Packard, etc...). Ces fonds permettent principalement de financer le personnel d'encadrement.

4. Les contrats de gré à gré représentaient en 1985, un montant de \$ 140 000 et ne sont soumis à aucune réglementation. Ainsi le SFCC va réaliser pour le « Water Department » (un organisme municipal, public donc) des plantations sur les dunes autour de San Francisco, sur plusieurs années : ce contrat ne fera l'objet d'aucune subvention, le

« Water Department » payant le SFCC sur ses fonds propres. Autre exemple : le SFCC assure tous les ans la sécurité d'une course comique dans San Francisco.

Le SFCC dispose de 70 membres en permanence, sans compter les programmes d'été (60 membres supplémentaires) pour lesquels il reçoit un financement spécifique. Ses responsables ne souhaitent pas accroître la taille du centre car ils insistent pour que tous se connaissent (« Small is beautiful » dit John). Ils préféreraient développer un autre centre si nécessaire. Mais, ce qui les motive avant tout pour l'avenir, c'est la recherche d'une indépendance plus grande vis-à-vis des subventions : ils savent que les « Community Development Block Grants » peuvent être réduits du jour au lendemain et, de fait, les mesures GRAMM-RUDMAN en ont fait une des premières victimes des coupes automatiques visant à réduire le déficit budgétaire de l'Etat fédéral. Le SFCC envisage de garantir son indépendance de plusieurs façons, qui relèvent toutes d'un esprit d'entreprise, soulignent ses responsables :

1. Développer les contrats de gré à gré, avec les agences qui ont les moyens de payer sans attendre les subventions.
2. Développer des contrats avec des compagnies privées intervenant dans un domaine de service public. Ainsi un hôpital privé leur propose un contrat annuel d'entretien de leurs jardins, pelouses, etc...
3. Diversifier les domaines d'intervention du SFCC en investissant le secteur des Services Sociaux (Human Services), sans pour autant dépendre des subventions. Ainsi, ils sont en pourparler avec une compagnie privée qui veut développer un projet intergénérationnel (jeunes aidant les anciens) : ces compagnies, aux moyens financiers importants, cherchent en effet à limiter leurs impôts mais aussi à améliorer leur image de marque.
4. Développer quelques petites productions sur des créneaux bien spécifiques. Ainsi, leurs « bacs à plantes » réalisés pour la voirie pourraient fort bien être vendus et donner lieu à la création d'une « entreprise intermédiaire » comme nous dirions en France.

5.3. - AFFIRMATION DES VALEURS, VIE DE GROUPE INTENSE ET FORMATION

Ce matin, l'ambiance est à l'excitation générale pour les exercices physiques : comme toutes les 6 semaines, une épreuve individuelle est organisée sur le parcours autour de Fort Mason. Chaque équipe se prépare et prend le départ à intervalles réguliers. Les autres les encouragent, surtout à l'arrivée : la plupart se donnent à fond pendant ces 20 minutes de course et d'exercices, même ceux qui quelques temps auparavant se moquaient gentiment de leurs copains. On traîne un peu sur les pelouses : les groupes ethniques se retrouvent facilement entre eux. Je m'aperçois en effet en discutant avec plusieurs jeunes que beaucoup maîtrisent très mal l'anglais. Les Noirs, assez nombreux, se retrouvent sur ce plan en position de domination et sont beaucoup plus à l'aise que les Hispaniques ou les Asiatiques.

Aujourd'hui, pas de chantier, mais une séance de formation collective. 70 personnes réunies dans la même salle, pas mal de chahut mais Robert « tient » son monde sans problème. Il félicite tout le monde pour le test physique : « *ce que j'ai vu m'a beaucoup plu. Tout le monde a donné le meilleur de lui-même. Quelqu'un vous regardait et m'a demandé qui étaient ces jeunes. Je lui ai expliqué. Vous voyez que partout où vous allez, on vous observe. Tous vos comportements nous sont rapportés d'une façon ou d'une autre. C'est vous qui construisez l'image du SFCC. C'est pour cela aussi qu'un uniforme est utile. Plus tard, il sera une référence pour vous quand vous direz à un patron « j'étais au SFCC ». Toutes vos actions y contribuent et ça se traduira par un salaire plus important par rapport à d'autres* ». Les résultats des tests sont inscrits au tableau (les 3 premiers hommes et femmes) : applaudissements, félicitations, plaisanteries... Tous les mois, un « Corps Member of the month » est aussi désigné, sa photo affichée. Les photos de tous les membres et du personnel sont d'ailleurs affichées au mur dans la salle.

Chaque équipe présente maintenant son rapport sur sa semaine de travail. Pour certains porte-paroles, cette pré-

sentation orale, devant 70 personnes, dans une langue qu'ils ne maîtrisent pas toujours, constitue une épreuve réelle. Chacun a préparé son exposé sur son carnet de bord. La présentation est faite en deux parties : ce qu'on a fait, les problèmes particuliers du travail et ensuite les outils utilisés et ce qu'on a appris. Au premier délégué d'équipe, Robert doit rappeler la nécessité de tirer aussi les leçons de sa semaine (« *Qu'est-ce que vous avez appris ?* »). Les travaux comprennent du débroussaillage, de la peinture, l'aménagement d'une aire de jeux, la réalisation de bacs à plantes, etc... Les styles diffèrent énormément, de l'indifférence appliquée à l'exubérance complète. L'un des jeunes noirs fait rire tout le monde pendant 5 minutes avec une description de chantier digne des « Aventuriers de l'Arche Perdue » : il leur arrive des histoires extraordinaires tous les jours ! Les leçons tirées portent le plus souvent sur le travail d'équipe, sur des apprentissages techniques (livre de plans) sur la sécurité, sur le plaisir de travailler à quelque chose d'utile pour les enfants, etc... Lorsqu'un échec est signalé, Robert insiste pour qu'on en tire une leçon. L'ambiance est très détendue, les jeunes posent des questions à chaque équipe, mais Robert demande aux « orateurs » d'attendre le silence pour parler. Il tire les conclusions à la fin des présentations, en félicitant tout le monde, en insistant sur la nécessité de se dépasser tous les jours (« *Push Yourself* »). Sa façon de présenter les choses ne sonne pas creux, au contraire, il semble faire partager cette valeur de l'effort personnel grâce au soutien du groupe de pairs et à la valorisation du travail bien fait et utile à la communauté. Il enchaîne sur la présentation rapide d'un film qu'il a vu (« Latino »), sur la guerre en Amérique Centrale. Il leur conseille d'aller le voir et propose quelques réflexions sur la guerre (près d'un tiers des jeunes présents ont quitté leurs pays dans des situations dramatiques et souvent en raison de la guerre). La référence au Vietnam et aux leçons à en tirer soulèvent les questions d'un jeune Noir « *Oui, mais si je veux me battre ?* » « *Ca relève d'un choix personnel, bien-sûr, mais pour choisir il faut d'abord s'informer* ».

Il enchaîne sur l'anniversaire de John Fitzgerald Kennedy (on est le 22 novembre) sans mythifier le personnage

mais en soulignant que, lui, personnellement, avait été touché, qu'un certain espoir avait été brisé. Il n'hésite pas à utiliser sa propre expérience, à « se mouiller », en évoquant brièvement le Peace Corps dont il était volontaire en Iran en 1963. L'un des jeunes fait le lien avec la question précédente et s'interroge sur le rôle de JFK dans la guerre du Vietnam : réponse très mesurée et sans détours de Robert. Mais l'évocation de JFK lui permet de reprendre sa formule « Ne demande pas ce que le pays peut faire pour toi, mais demande toi ce que tu peux faire pour ton pays », qui semble correspondre à la philosophie de « service » du SFCC. Après cette célébration de la mission, encore une fois en termes très proches des jeunes, Robert évoque un vol d'un chèque : il présente, de façon assez dramatisée, les conséquences, c'est-à-dire, la perte de confiance inévitable. Mais il conclue en invitant le jeune qui a commis le vol à venir le voir « *car il a besoin d'être aidé. On ne fait pas ça quand on est bien dans sa peau et fier de ce qu'on fait* ». Les jeunes n'y croient pas tellement et cette proposition plutôt surprenante les fait plutôt rire.

Ensuite, un groupe de dix membres du SFCC présente les diapositives de leur séjour à New-York. Ils sont applaudis par la salle et sont très fiers de leur célébrité (articles de journaux notamment). Il s'agissait d'un échange avec le City Volunteer Corps de New-York. La découverte d'un nouvel organisme, et celle de New-York en même temps, fournit l'occasion d'une présentation très vivante, où tous interviennent, et en même temps d'une valorisation de la philosophie du SFCC. D'après les coupures de presse, les jeunes du CVC de New-York qui sont venus à San-Francisco ont jugé que, vraiment, le travail était très dur au SFCC. D'où la fierté des jeunes de San Francisco. Mais leurs débuts à New-York furent pourtant mouvementés : un séjour d'entraînement de 2-3 jours en forêt, lever à 5 h du matin, exercices physiques, glissades sur les poulies le long des câbles, au-dessus d'un lac. Initiation brutale qui leur a beaucoup plu. Le travail, par la suite, n'a pourtant que peu de rapport avec cet entraînement. Le CVC est constitué de jeunes volontaires (non salariés, parfois indemnisés), qui interviennent uniquement dans des services sociaux. Ainsi les jeunes de San Francisco,

pendant leur séjour ont été affectés à diverses tâches : travail avec des enfants handicapés dans des écoles, aide à la Croix-Rouge, aide à l'inscription électorale des handicapés, travail administratif de mise à jour de fiches à la bibliothèque d'un quartier, courses et ménage chez des vieillards de Harlem, etc... Les jeunes du SFCC se sont retrouvés un peu perdus devant ces tâches et avouent que s'occuper de vieillards ou de handicapés toute la journée représente un autre type d'effort que celui qu'ils fournissent à San Francisco, mais que c'est parfois aussi difficile, sur un autre plan. Dans l'ensemble pourtant, ils trouvent qu'il y a du laisser-aller : *« 2 heures de pause pour les repas !, mauvaise coordination des travaux avec les « sponsors » qui ne nous attendaient pas ou bien qui croient qu'on va leur prendre leur job », « les chefs d'équipe, pas assez stricts (bagarre avec un gang !) », « trop individualisés, trop laissés à nous-mêmes »*. De plus l'organisation est très nombreuse (400 volontaires), les travaux parfois ennuyeux (administration). Le plein air, l'effort physique, l'équipe, voilà des recettes qui leur plaisent apparemment au SFCC. Mais ils ont cependant apprécié la reconnaissance directe qu'ils ont reçue de la part d'une personne âgée, ou d'un enfant. Mais tout cela se conclue par des remarques à la gloire du SFCC (*« On est les meilleurs »*) et dans l'euphorie générale.

Le groupe se divise alors en deux : la moitié va prendre des cours d'anglais, l'autre assiste à une présentation de diapositives sur la Chine (2 séances dans la même journée, c'est exceptionnel). Un des formateurs, Richard, d'origine chinoise, présente son voyage en Chine Populaire. Il insiste notamment sur l'éthique du travail et valorise non seulement la contribution active des chinois à la collectivité (sans pour autant faire l'éloge du collectivisme, loin de là) mais aussi, de façon plus étrange, l'emploi massif de main-d'œuvre pour des travaux qu'on réaliserait avec des machines en Occident. Les jeunes posent des questions et sont intrigués par beaucoup de détails (les vélos par exemple) : la culture chinoise n'est pas quelque chose d'irréel pour eux, car ils côtoient tous les jours des jeunes d'origine chinoise en même temps que d'autres asiatiques. Richard ne manque

pas de valoriser cette conscience des différences culturelles et des échanges.

Tout le monde se quitte à 12 h, sauf les jeunes qui désirent devenir chefs d'équipe, qui ont une formation spéciale le vendredi midi, ainsi que les chefs d'équipe actuels.

5.4. - UN CADRE DE SOCIALISATION TRES COHERENT

Le parcours d'un membre du San Francisco Conservation Corps peut être très différent quant à sa durée, principalement, mais en dehors de cela, les règles collectives s'imposent à tous de façon à peu près identiques. Les candidats ont un entretien avec le personnel chargé du recrutement. Aucune barrière particulière n'est placée pour les jeunes ayant eu des problèmes de drogue ou de délinquance, ni pour ceux qui ne parlent pas anglais. Le niveau d'études n'est pas pris en considération, non plus. La seule condition stricte est l'âge (16 à 23 ans). Le SFCC cherche aussi à maintenir la diversité des groupes ethniques pour éviter tout phénomène de minorité numérique interne. Le recrutement se fait tous les mois et renouvelle ainsi les équipes en permanence.

Au California Conservation Corps, existe une « Academy » où les nouveaux membres passent 3 semaines de formation puis sont répartis dans les différents centres (en général, éloignés de leur lieu de résidence habituel). A San Francisco, la structure plus petite, indépendante et non résidentielle, conduit le SFCC à limiter la formation initiale à 2 jours. Pendant une semaine, ces nouveaux membres ne doivent commettre aucune infraction, sinon ils sont immédiatement renvoyés.

Les jeunes sont intégrés à une équipe avec laquelle ils resteront pendant tout leur séjour : s'ils ne s'entendent pas avec un membre ou avec le chef, ils règlent le problème... ou s'en vont. Pour le SFCC, dans tout emploi, on ne travaille

jamais avec ses copains, on ne s'entend pas nécessairement avec ses collègues ou son patron, mais « on fait avec ». La durée maximale du séjour est d'un an mais la durée moyenne est de 6 mois. Beaucoup de départs ont lieu le premier mois (en un an et demi, Avril 84 — Novembre 85, 300 jeunes sont passés par le San Francisco Conservation Corps). Certains peuvent devenir chef d'équipe et bénéficier d'une prolongation d'un an (au CCC, ils peuvent aussi devenir « spécialistes » en cuisine, outillage, paysage ou formation scolaire).

La rémunération est identique au salaire minimum légal (\$ 3,35 de l'heure) mais le temps de formation n'est pas payé et la nourriture n'est pas prise en charge. Certains particuliers peuvent demander parfois au SFCC de leur envoyer des jeunes pour divers travaux : les jeunes le font pendant leur week-end pour leur propre compte, à un taux plus élevé. En 1986, les responsables du SFCC prévoient d'introduire une rémunération modulable selon les appréciations du travail (de \$ 3,35 à \$ 5). Chaque jeune, dès son entrée, définit pour lui-même avec la responsable de la formation, des objectifs à atteindre quant à ses connaissances scolaires. Pour beaucoup, il s'agit d'apprendre l'anglais et de rattraper un niveau élémentaire en lecture, écriture, expression et calcul. Mais plusieurs préparent le « High-School Diploma » (diplôme de fin d'études secondaires). La formation est assurée par des professeurs de collège voisins et par une responsable du SFCC. Il faut bien reconnaître que cette formation ne constitue pas l'essentiel des objectifs du SFCC. Mais des exigences, comme le journal de bord quotidien, sont une manière originale d'inciter à des progrès (écriture, expression, analyse de soi). Les thèmes du journal de bord sont libres.

Les règles de vie collective du SFCC sont strictes, on l'a vu pour les retards. La structuration de la journée, déjà évoquée, cherche à rythmer de façon très cohérente le séjour du jeune et à orienter les efforts de façon explicite vers la productivité du travail. 5 règles de base sont à respecter par tous les membres. Elles ont été formulées en rimes, « faciles à retenir » :

— Booze it, lose it (boisson)

- Get high, good bye (drogue)
- Throw a punch, gone by lunch (violence)
- Steal, no appeal (vol)
- Non cooperation, unpaid vacation (refus de travail)

Celui qui est renvoyé peut faire appel (excepté en cas de vol) et obtient une seconde chance, si le chef d'équipe est favorable : le jeune doit fournir 40 heures de travail gratuit.

Une aide à la recherche de travail est fournie par un conseiller pendant le séjour même au SFCC. Si de nombreux jeunes ont pu trouver un emploi grâce à la réputation du SFCC, aucune statistique n'est cependant disponible quant à la suite effective du parcours professionnel de ces jeunes...

5.5. - L'INITIATION D'UNE GENERATION

Le San Francisco Conservation Corps représente sans doute une synthèse des différents apports mis en évidence dans chacun des services précédents. Il présente à la fois les caractéristiques du mouvement social (comme les Guardian Angels) et de l'entreprise (comme Gold Mountain). Ces deux traits fournissent la base d'une socialisation pour les jeunes du SFCC qui n'a certes pas la prétention de résoudre les problèmes d'emploi ou de formation de la jeunesse en général mais prend le problème d'un autre point de vue en offrant à une génération une expérience très forte, exigeante et valorisante à la fois. Si ce type de programme ne peut représenter qu'une partie des dispositifs en direction des jeunes, il leur apporte une dimension souvent absente et représente un complément ou même un point de départ vers d'autres expériences.

5.5.1. - Une expérience collective

La dimension du groupe est d'emblée au cœur du programme du SFCC et diffère en cela d'autres « Conservation

Corps » ou « Volunteer Corps » comme celui de New-York. D'autres par contre (comme le CCC) la poussent plus loin puisque les jeunes vivent ensemble pendant un an. Rappelons encore qu'il n'y a pas de service militaire obligatoire aux Etats-Unis et qu'à plusieurs reprises des projets de services civils ont été proposés, sans succès jusqu'ici. Le SFCC fait cohabiter ensemble des jeunes de cultures très diverses, mais chacun rentre chez lui le soir. Le modèle de socialisation adoptée ne repose pas sur une valorisation ou une prise en compte des groupes informels existants. Il ne cherche pas non plus à s'adapter aux réseaux relationnels qui se créent, aux groupes de copains ou aux affinités qui se déclarent. Cette démarche d'adaptation est parfois adoptée de façon involontaire dans certains organismes, lorsque les formateurs sont submergés par la démarche spécifique des jeunes. Il peut cependant être nécessaire de s'adapter aux propriétés culturelles, aux réseaux relationnels existants lorsque l'institution doit combler un écart culturel énorme avec les jeunes auxquels elles s'adressent et qu'elle ne dispose plus des forces « morales » pour imposer ses schémas de valeurs. Cette stratégie a minima pourrait s'avérer fructueuse dans le cas de l'école parfois mais elle servirait surtout à limiter la fuite des élèves et à atténuer leur échec.

Le SFCC, lui, prend en compte les diversités culturelles, les reconnaît et les valorise mais développe des règles basées sur des valeurs revendiquées clairement. Si le SFCC s'appuie sur la vie de groupe, ce n'est pas pour céder à ses péripéties, à son instabilité, mais pour la structurer selon les principes établis par les responsables.

La différence est importante entre l'utilisation du groupe informel dans les cadres de vie d'origine des jeunes et l'organisation d'un groupe dans un but de socialisation.

Aussi bon nombre d'activités et de symboles vont venir soutenir l'unité du groupe, le sentiment d'appartenance collective pour chacun des membres. Les uniformes sont l'élément le plus explicite dans ce sens mais le SFCC n'en abuse pas : il n'y a pas de fétichisme de l'uniforme.

Cependant l'unité du groupe pourrait être créée par une identité collective nouvelle qui s'appuierait sur une dépersonnalisation absolue : chacun se fond dans le collectif, et adhère totalement au rôle qui lui est confié, comme c'est le cas dans bon nombre d'unités militaires. Or, au SFCC, l'unité du groupe n'est pas constituée par le nivellement des différences mais au contraire par l'exaltation de la valeur personnelle de chaque membre. Le travail de dynamisation collective est permanent : on élit un jeune tous les mois comme meilleur élément de chaque équipe. On encourage la compétition physique. On souligne les réussites de chacun. Dans une terminologie behavioriste, on pourrait dire que le SFCC utilise fortement le « renforcement positif ». Il se dégage même parfois une atmosphère d'encouragement, d'ouverture à l'autre quelque peu volontariste et pesante.

C'est le cas pour certains membres du personnel mais non du directeur par exemple : cette empathie vis-à-vis du jeune ne tiendrait pas longtemps en effet face à la clientèle qu'ils accueillent si des règles très cohérentes et des exigences fortes n'étaient pas posées en même temps. Si la discipline est maintenue fermement avec succès, c'est aussi que le SFCC n'a pas à « éduquer » des jeunes malgré eux. Les jeunes qui y viennent sont tous volontaires et peuvent en partir quand ils veulent. Aucune exigence de résultat n'est liée à la durée du séjour, à l'encontre de nombreux programmes : le résultat, ici, est pour les bailleurs de fonds notamment, l'efficacité et l'utilité du service matériel rendu à la collectivité. Cette indépendance par rapport aux objectifs éducatifs est valable pour le jeune comme pour le SFCC : le contrat est clair et personne ne va essayer de retenir le jeune, qui est considéré comme responsable. S'il enfonce la discipline, à plusieurs reprises, il est mis dehors et personne ne va considérer cela comme un échec. On ne trouve pas trace au SFCC de ce qui nous avons appelé ailleurs une double transaction entre un professionnel du social et un client : « je fournis un service mais en fait mon objectif est au-delà dans le changement de votre personnalité, dans votre adaptation et je fais tout pour vous retenir et vous engager dans cette voie, malgré vous parfois... » (1).

Ici les objectifs sont clairs : faire faire une expérience socialisante aux jeunes par un travail très dur, utile à la collectivité. Les différents membres du personnel admettent faire du « counseling », écouter les adolescents, les conseiller si ils leur font la demande : mais cette démarche n'a aucune prétention rééducative ou thérapeutique. Elle souligne néanmoins un élément de souplesse dans le jeu uniformisant des règles et complète ainsi un souci permanent de valoriser tous les membres du SFCC individuellement, grâce au renfort du groupe mais aussi des adultes.

Le rôle du personnel et la motivation de tous ses membres deviennent alors la clé du programme, pour pouvoir combiner à la fois attentions individuelles, valorisation de chacun et cohérence des valeurs et de l'organisation collectives. Pour le directeur, « *le personnel, c'est le secret d'une réussite* ». Tous doivent « y croire » et s'y investir pour être attentif à donner à chaque événement un sens (ce qui ne signifie pas devenir un donneur de leçons, ce que certains font sans doute). Robert Burkhardt estime qu'il demande aux jeunes de se dépasser et que le personnel doit donc en faire autant.

Mais il est clair que l'orientation générale, la ligne d'action et l'interprétation des situations parfois confuses ou déstructurées, repose sur le directeur, fondateur du SFCC. Deux éléments ressortent nettement de la philosophie qui l'inspire : la valeur du « leadership », et l'universalisme culturel. Un bon chef est décisif pour une organisation, c'est la clé de voute d'une société comme d'un groupe, dit-il, et les jeunes du SFCC doivent se frotter à des hommes de qualité pour pouvoir prétendre devenir aussi actifs dans leur communauté (ethnique, de résidence, de travail). D'un autre côté, soutient-il aussi, les aspirations fondamentales de l'homme sont identiques d'une culture à l'autre, et toutes ces cultures produisent des valeurs et des leaders de qualité dont on doit s'enrichir. Cet syncrétisme est rarement rencontré dans une univers culturel occidental où valorisation du leader signifie souvent repli frileux, défensif sur sa culture et où, à l'inverse, l'ouverture et l'échange culturels se traduisent souvent par refus de toute hiérarchie et critique de tous les

pouvoirs. On conçoit qu'il puisse être difficile de construire un schéma de valeurs, transmissible et fondateur d'une cohérence sociale, sur la base de la diversité culturelle. Ces différences sociales ne sont plus alors « respectées » mais contraintes à l'interaction, à la transformation réciproque par le contact culturel. Ce problème, très ancien aux États-Unis, touche aussi la France et se trouve être en fait une des clés de la reconstitution d'une cohérence symbolique, d'un sens à l'ordre social actuel. Les générations adultes doivent en effet transmettre des valeurs en accord avec l'interpénétration mondiale des cultures, qui est l'état quotidien de l'univers des jeunes (cohabitation ethnique, diffusion des média, expériences de voyages, internationalisation des produits consommés, etc...). Or, il existe un décalage entre l'état de fait des relations sociales et les modèles de valeurs capables de l'appréhender et de leur donner un sens, transmissibles à la jeunesse. La « tolérance », « l'humanisme » traditionnel s'avère peu en prise sur ces mutations et enregistre seulement la dissolution d'un ordre ancien.

Le SFCC tente de répondre à sa manière à ce défi en basant son action, non sur les objectifs éducatifs décrits jusqu'ici — qui en fait, accompagnent plutôt le but principal du programme — mais sur une reconnaissance sociale réelle obtenue grâce à un effort permanent et à un sens de la « mission », dans la fourniture effective d'un service.

5.5.2. - Le service public

Le SFCC en effet ne se propose pas en premier lieu, d'éduquer les jeunes. Son premier objectif est de rendre un service utile à la collectivité. Il s'agit même du seul critère de « rentabilité » de l'opération. De ce point de vue, le SFCC doit choisir des secteurs particuliers où il n'entre pas en concurrence avec des forces économiques plus organisées (compagnies privées fournissant le même service, ou compagnies ou services publics où les syndicats contrôlent strictement la gestion du personnel). Il choisit donc des créneaux délaissés par d'autres, nécessitant beaucoup de main-d'œuvre, sans qualification particulière, ou des sec-

teurs où le travail est trop abondant pour le personnel existant (service des Parcs notamment). Cela a des conséquences sur la formation technique, professionnelle proposée aux jeunes : elle est très faible dans l'ensemble et les quelques apprentissages réalisés ne seront pas nécessairement utiles à ces jeunes à leur sortie du SFCC. Par contre, ces secteurs, aux conditions de travail difficiles, conviennent souvent mieux à ces jeunes de milieux populaires que des travaux plus protégés : la plupart préfèrent travailler en plein air, « se défoncer » physiquement que de passer leur journée dans un bureau, à effectuer des tâches quasi-automatiques (étant donnée leur qualification, ils n'auraient de toute façon pas accès aux postes intéressants dans ces bureaux). Le problème soulevé ici provient de la transformation de la notion même de travail : au SFCC, le travail est encore un labeur, on peine physiquement et on obtient un résultat matériel visible immédiatement. On n'en est pas dépossédé, « aliéné ». La plupart des postes qu'on leur proposera dans les « services » par exemple ou même en usine, seront surtout pénibles par leur répétition, leur monotonie, leur parcellisation et l'absence de résultat contrôlable. Au SFCC, la plupart des chantiers durent moins de 15 jours et cela crée une variété de tâches qui rompt la monotonie. Mais on mesure alors que cette exigence d'effort physique, si elle peut répondre à certaines traditions culturelles, s'avère au contraire inadaptée face à ce qu'est devenu le travail contemporain. Lorsqu'on veut mesurer l'efficacité d'un programme pour les jeunes, on toujours amené à observer le décalage entre l'univers de la formation ou du « travail-stage », et celui des emplois existants. Si former, c'est adapter aux conditions du marché de l'emploi, bon nombre de ces programmes dépassent cette limite et, pourrait-on dire, créent des fausses espérances en fournissant des qualifications inutiles.

Le SFCC ne déroge pas à la règle : le travail qu'il propose est un travail réel et non « abstrait » comme celui qu'on proposera réellement aux jeunes plus tard. Par contre, l'effort physique demandé suppose à la fois une discipline de vie personnelle et une aptitude à l'effort lui-même qui sont des atouts dans n'importe quel emploi. On rejoint alors la

notion de « qualification sociale » des jeunes utilisés dans le rapport Schwartz (2), entendue ici dans un sens restreint cependant. Les exigences du SFCC portent sur une condition physique, un tonus, indispensable à l'exercice de tout emploi : pour bon nombre de jeunes, neuf mois au chômage représentent avant tout la perte de tonus physique, la fatigue précoce, la léthargie générale, difficiles à surmonter. Mais c'est aussi la perte d'horaires réguliers, contraints, le dérèglement de tout rythme de vie et de toute auto-discipline l'accompagnant (du sommeil à la boisson). Cette dimension est prise en compte au SFCC à travers ses exigences strictes vis-à-vis des horaires, son refus de toute consommation d'alcool ou de drogue.

Mais, plus important sans doute, la valorisation de l'effort, de la volonté de réussir, de progresser est permanente au SFCC. Toutes les célébrations collectives visent à fournir aussi les gratifications individuelles pour des efforts remarquables. Cette socialisation au dépassement de soi, à l'engagement dans son travail, paradoxalement peut, elle aussi, aller à l'encontre des attitudes dominantes de retrait vis-à-vis de tout investissement dans son travail, voire de cynisme, de fraude et de « coulage ». Ces attitudes sont directement liées à la dégradation de la qualité du travail. Mais, aux Etats-Unis, particulièrement, le débat est plutôt situé dans les milieux d'affaires ou les milieux politiques, en termes de motivation, de « work ethic ». L'enrichissement du contenu du travail l'accompagne certes dans de nombreuses entreprises mais il a sans doute des limites. Par contre, des compagnies n'hésitent pas à sélectionner des sites d'implantation après une analyse de la « morale de travail » des salariés de l'endroit (l'existence de syndicats est souvent un mauvais indicateur, d'ailleurs ! — mais pas pour tous les entrepreneurs cependant).

Le SFCC s'inscrit totalement dans cette revalorisation de l'engagement dans le travail, de la motivation (work ethic) : cette idéologie de l'effort fait partie d'une socialisation au contexte du travail contemporain, d'une « qualification sociale » quelque soit la compétence technique acquise. Cette exigence d'engagement n'est pas seulement « discipli-

naire » mais elle fait appel à la responsabilité individuelle : « les actes ont des conséquences » (cf en annexe la note sur la philosophie du SFCC), mais aussi chacun doit prendre des initiatives et non se dérober. La petite histoire (cf annexe) sur « Personne, Quelqu'un, N'importe qui, etc.. » constitue explicitement une critique de l'irresponsabilité actuelle dans le travail.

Mais cet appel à l'effort serait sans suite voué à l'échec s'il n'était basé sur un sens social que lui attribue le SFCC : l'effort n'a pas seulement pour fonction de se dépasser soi-même, d'exercer sa capacité à s'auto-réglementer, mais il s'inscrit dans un cycle de contributions sociales beaucoup plus larges. En cela, les travaux réalisés par le SFCC, quand bien-même seraient-ils de faible productivité ou de faible valeur formatrice, sont toujours des contributions à la collectivité, indéfinie parfois (parcs, rues) mais parfois plus circonscrite, plus identifiable (telle auberge de jeunesse, telle école de quartier, telle groupe d'immeubles, etc...). Le SFCC insiste beaucoup sur cette dimension du service et demande à ses membres de participer aux collectes de sang ou aux activités de leurs communautés. Au-delà de la production réalisée, c'est le sens de la responsabilité vis-à-vis du groupe qui est développé, de la prise en charge de l'intérêt collectif et de la contribution personnelle. Le projet du SFCC va ainsi à l'encontre de la tendance contemporaine où la jeunesse, dans son ensemble, se voit déniée tout rôle social en tant que génération, condamnée qu'elle est à attendre d'exercer un métier (c'est-à-dire en réalité attendre de se voir octroyer un emploi).

Le SFCC sait utiliser aussi cette dimension qui donne sens à l'effort : il met systématiquement en valeur tous les témoignages de gratifications. Diplômes, médailles, certificats sont affichés dans la salle commune, articles de journaux, témoignages divers sont repris dans les discussions. Mais, plus décisif sans doute, les jeunes eux-mêmes sont félicités sur le chantier par les « sponsors », par les usagers ou par les passants. Plusieurs atouts interviennent pour que la reconnaissance sociale s'exprime aussi facilement : les jeunes du SFCC travaillent en ville en public, en uniformes,

et en groupe. Ils sont ainsi très visibles et c'est une des conditions du succès d'un programme car cela permet un circuit court de gratification. Leur travail en groupe leur permet de plus, de s'attaquer à des projets importants, d'autant plus visibles, là où un seul jeune inséré dans une équipe de professionnels serait passé inaperçu. L'organisation en groupe permet aussi de fournir « de l'intérieur » par l'encadrement, de la reconnaissance sociale si l'environnement ne la fournissait pas.

Le service urbain, techniquement défini, est effectivement rempli et les jeunes sont confrontés à un client qui exige un travail soigné et le respect des délais : mais plus encore, c'est la notion de service comme contribution sociale qui joue un effet de réhabilitation de la jeunesse comme groupe d'âge (et à ses propres yeux) et de réhabilitation de travail comme échange social. Ces deux démarches vont à l'encontre des tendances dominantes de la société occidentale contemporaine. Elles n'assurent pas à chaque jeune une qualification reconnue ou un emploi garanti. Le projet de SFCC n'est donc ni la panacée, ni assuré du succès : mais il permet d'entrevoir une concordance imprévue entre réalisme économique (productivité, assistance limitée, service utile) socialisation d'une génération, par l'expérience collective de travail.

NOTES

(1) BOULLIER Dominique, *Pénélope au Pays des Pauvres : l'invention du travail social dans un quartier de Rennes*. Rennes, LARES, 1984

(2) SCHWARTZ Bertrand, *L'insertion professionnelle des jeunes. Rapport au premier ministre*. Paris, La Documentation Française, 1981.

RÉFÉRENCES

HAMILTON Stephen F. and Steven K. STEWART. — « A multi Method Approach to Research on Youth Employment Program : A Case Study of the Youth Conservation Corps », *Children and Youth Services Review*, 1980, vol. 2 pp 185-208.

SHERRADEN Michaël N. — « Youth Employment and Education : Federal Programs from the New Deal Through the 1970 » *Children and Youth Services Review*, 1980, vol. 2, pp. 17-39.

CONCLUSION

Les observations que nous avons réalisées aux USA n'ont pas la prétention de proposer un modèle d'action. La même recherche pourrait être menée en France et mettrait en valeur des mouvements, des organisations, des entreprises assez proches, bien qu'apparaissant dans un contexte différent. Un premier indicateur de la façon différente d'aborder le problème des jeunes et de leur rôle dans la fourniture de services urbains apparaît dans le niveau de développement national atteint par deux des organisations étudiées ici : leur visibilité sociale est très nette mais n'empêche pas une grande diversité locale des réalisations. De ces expériences développées à grande échelle — est-ce un critère suffisant pour apprécier la « réussite » cependant ? —, on peut tirer un certain nombre d'enseignements qui donne un autre regard sur les opérations réalisées en France pour l'emploi des jeunes.

L'association de deux problèmes contemporains (l'emploi des jeunes et les services urbains) s'avère moins artificielle qu'on aurait pu le penser. La ville actuelle nécessite quantité de services d'entretien ou de mise en relation qui ne sont pas mesurables au même titre que des productions matérielles : il s'agit plutôt de confort, de style de vie qui engagent des appréciations parfois très différentes (la propreté, la sécurité, l'esthétique, la facilité d'accès). Et la charge des pouvoirs locaux devient telle, face à la pression de ces nouveaux « besoins », de ces exigences de confort, qu'ils ne peuvent répondre à tout et notamment à bon nombre de besoins micro-locaux, difficilement gérables à grande échelle, en raison de leur diversité. Les débats actuels sur les modalités de gestion des services urbains sont aussi

les
bi
un produit de cette complexité et de cette nouveauté des styles de vie urbains. Dans cette situation, la revalorisation du rôle du citoyen dans la cité, de sa contribution (autre que fiscale) paraît une orientation fortement marquée aux USA : les services urbains ne sont pas seulement « fournis » par un organisme extérieur et consommés par le citoyen, ils reposent aussi le problème de la production vernaculaire de services, de la production de « valeur d'usage », des contributions effectuées à la cité encore exigées. Du gouvernement local distributeur et organisateur de tout, on évolue d'un côté vers une commercialisation des services mais on peut aussi, d'un autre côté, évoluer vers une prise en charge directe par les citoyens. Cette orientation, parfois présentée de façon utopique, contient la possibilité d'une réhabilitation des rôles de divers groupes sociaux, de leur contribution — non nécessairement productive — à la cité. De fait, bon nombre de solutions proposées aux jeunes sans emploi, ou d'initiatives prises par eux-mêmes (entreprises) se situent dans ces créneaux des services urbains.

Les expériences que nous avons relatées, à des degrés divers, mettent l'accent à la fois sur cette production d'un service utile à la collectivité et sur la spécificité du rôle collectif de la jeunesse dans cette production.

1) Le choc du travail

Les services fournis par les jeunes que nous avons observés ne sont en rien créés de toute pièce « pour passer le temps » ou pour leur « vertu formatrice ». Il existe certaines demandes de services qui ne peuvent être satisfaites par l'organisation habituelle des agences municipales ou privées. Ces services nécessitent beaucoup de main-d'œuvre et peu de qualification technique. Il faut de plus une force de travail souple, adaptable aux exigences locales, aux changements de situations. Ces caractéristiques sont exactement celles des travaux précaires, non-qualifiés qu'on offre aux jeunes en général actuellement. Ce n'est pas un hasard : ce type de travaux ne peut plus être réalisé par des personnels possédant de l'ancienneté, de l'expérience, une protection

sociale, à la fois pour des raisons de coûts pour les agences et pour des raisons de fuite de ces travaux subalternes. Il ne faut pas se cacher que ces services urbains dans leur majorité n'ont rien de travaux exaltants, qualifiants, gratifiants par eux-mêmes. En ce sens, les services observés n'ont rien d'original, de réellement novateur : il n'y a pas de « créneaux » valorisants et profitables spécialement adaptés aux jeunes. Les expériences que nous avons relatées sont donc ordinaires quant à la position sociale et à la qualification fournies aux jeunes. Mais elles diffèrent des programmes proposés aux jeunes qui sont au chômage. Loin de leur proposer d'éviter ces secteurs difficiles, de prolonger une formation de type scolaire, d'acquérir des qualifications sans débouchés, — ce que font bon nombre de programmes destinés aux jeunes — ces organisations choisissent d'investir ces secteurs dévalués. L'exigence principale ne porte pas sur la formation mais sur la production effective d'un service à la collectivité, quelque soit la pénibilité de ces services. Patrouiller la nuit dans les rues, ou débroussailler des talus n'a rien de plaisant ou même de formateur en soi. La différence essentielle avec bon nombre de mesures en faveur des jeunes, consiste à arrêter une transition qui devient interminable entre école et travail, cette attente plus ou moins protégée. Ici, aucune protection, au contraire ; les jeunes sont plongés brutalement dans l'exercice d'un service contraignant, difficile. La pénibilité ou la dévalorisation des tâches devient même un critère pour valoriser l'effort, l'abnégation et l'affrontement à une certaine réalité du travail. Plus de transition mais une insertion quasi-initiatique dans une charge sociale, dans une responsabilité qui passe par une production.

2) Le service collectif

Mais ce retournement symbolique de tâches dévaluées en expériences valorisées ne pourrait se réaliser sans un autre niveau d'exigence. Cette production, cette efficacité (évaluée économiquement ou non) qui est imposée dans ces organisations garde malgré tout un aspect *irréal*. Bien qu'il y ait production effective d'un service, l'organisation demeure

orientée (délibérément ou non) par une visée de *socialisation*. Elle fournit avant tout l'occasion d'une expérience collective intense pour un groupe d'âge. On ne saurait comprendre l'engagement de ces jeunes dans des tâches habituellement dévaluées si l'on ne prend pas en compte leur insertion dans un univers surchargé de sens et de relations sociales fortes (Gold Mountain Courier est un peu en retrait sur ce plan mais la communauté des jeunes réfugiés demeure un atout très puissant de socialisation). Si le travail réalisé est effectif, il prend cependant un caractère « irréel » car il ne s'inscrit pas dans le même contexte social, relationnel qu'un emploi habituel.

L'organisation collective dans lequel il baigne, contribue à en faire une *expérience*. On peut alors demander beaucoup plus au jeune qui vit là sa première valorisation dans une contribution sociale à la collectivité : le groupe de pairs joue un rôle essentiel dans cet échange de reconnaissance, dans un jeu de renforcement réciproque qui pousse chacun à faire le maximum (de la même façon que le groupe peut dans l'autre sens renforcer la marginalisation). Le travail se trouve en quelque sorte mis en scène comme charge sociale pure, dans un contexte de tâches pourtant dévaluées ou non reconnues. Les exigences sont beaucoup plus fortes que pour un travail ordinaire : on exerce en fait « à blanc », à la responsabilité et, du coup, toutes les difficultés concrètes prennent un autre sens. Le travail fourni par ces jeunes a toujours un aspect de service (et non de production matérielle marchande) qui se trouve alors exalté en véritable *mission* : cette dimension prend une connotation contestataire car elle s'oppose à la tendance dominante au repli social, au refus de s'engager ou de prendre des responsabilités non directement profitables pour l'individu. Les jeunes revendiquent un rôle actif dans le jeu des contributions sociales et non seulement celui d'éternel récipiendaire : ce faisant, ils peuvent même prétendre être un nouveau modèle de comportement social et renouveler la vision de la prise en charge de la ville et de ses services. Pour les Guardian Angels comme pour le San-Francisco Conservation Corps, la jeunesse reste une force novatrice qui par ces expériences fortes, peut se former au « leadership », aux responsabilités.

Cette double exigence (« productivité » du service fourni, expérience collective intense) ne peut être menée à bien sans un engagement des leaders (adultes ou jeunes) qui maintienne la cohésion entre ces objectifs parfois contradictoires. Deux impératifs apparaissent pour les leaders : la recherche de l'auto-suffisance économique et l'affirmation des valeurs. Cela donne déjà des indications sur le profil des personnels ou des leaders aptes à l'encadrement.

3) la recherche de l'auto-suffisance économique

Les organisations étudiées cherchent toutes à gagner leur indépendance en prouvant la viabilité économique de leur service. Cet équilibre économique est devenu le seul critère pour apprécier en système marchand toute efficacité : le « besoin » existe si quelqu'un paye pour obtenir sa satisfaction. Les Guardian Angels adopte un principe inverse, plus militant : le service est gratuit, ses coûts sont très limités et pris en charge par les membres ou par les dons. La dépendance vis-à-vis de l'Etat n'est plus, dans le contexte américain, suffisante pour assurer la légitimité de son service, de son organisation : au contraire, elle deviendrait plutôt une preuve de fuite des sanctions de la réalité économique, de la règle des échanges. Le système fiscal américain encourage fortement cette recherche directe d'une légitimité, ce circuit court de la redistribution des richesses : toutes les organisations sont amenées à faire la chasse aux « donations » de fondations ou de particuliers. Mais les expériences étudiées s'appuient peu sur ce système (mis à part Youth News) et cherchent aussi à s'en éloigner pour s'approcher d'une réelle sanction économique ou du bénévolat pur (Guardian Angels).

Cette pression constante à une évaluation économique freine toute tentation de « demande de moyens » rituelle pour expliquer l'inefficacité d'un service : les responsables de ces organisations sont plus proches d'un modèle de comportement de l'entrepreneur (ou veulent au moins se rapprocher de l'image qu'ils s'en font) que du mouvement caritatif. Le profil des leaders s'en trouve nécessairement

modifié (les GA représentant un cas à part dans ce domaine) : leur connaissance personnelle de l'environnement économique, grâce à leurs relations et à leurs expériences, devient un atout essentiel pour la survie de ces institutions.

Cette rentabilité économique n'est pas recherchée pour elle-même cependant : elle est valorisée comme indicateur d'une indépendance, sur laquelle insiste beaucoup tous les leaders, et comme reconnaissance, légitimité sociale immédiate identique à l'échange commercial. Cette indépendance est souvent contradictoire avec le développement, avec l'institutionnalisation : on connaît, en France, la tendance à revendiquer plus de moyens et plus de stabilité pour assurer un développement du service, en faisant appel à l'Etat. Qu'on veuille assurer l'institutionnalisation en accroissant la dépendance vis-à-vis de l'Etat, ou préserver son indépendance en institutionnalisant une gestion adaptée au marché, le problème du développement de ces services au-delà de leur phase de démarrage enthousiaste, demeure le même. En s'institutionnalisant, ces organismes tendent à s'éloigner de leurs buts initiaux et à fixer leurs règles selon leurs propres intérêts (et souvent ceux de leur personnel). Nous l'avons observé ailleurs pour les organismes de formation de jeunes chômeurs (1). Mais vouloir assurer l'indépendance économique ne garantit pas contre ces mêmes glissements. Il s'agit alors moins d'un glissement « bureaucratique » que d'un glissement « économiste ». Par exemple, Gold Moutain Courier doit se développer dans des secteurs profitables pour entretenir le secteur « social » qui était au cœur de sa mission à l'origine. Ces secteurs profitables font appel à de la main-d'œuvre plus qualifiée, qui n'était pas la cible de départ, de même que, par glissement bureaucratique, les organismes de formation, devant l'abondance des demandeurs, peuvent sélectionner leurs candidats en fonction de niveaux acquis, et en venir à manquer totalement la cible des jeunes les plus en difficulté. Ces glissements sont quasiment inévitables mais demandent à être contrôlés pour qu'un secteur profitable ou à succès, continue à subvenir aux besoins d'un autre qui ne sera jamais équilibré. Cela conduit aussi à la création de nouveaux organismes plus proches des

populations les plus en difficulté, jusqu'à ce qu'ils s'institutionnalisent à leur tour. La population cible peut aussi être fragmentée et une partie d'entre elles apparaît alors réellement « inadaptée » et nécessite un dispositif d'assistance organisé comme tel : mais il s'agit alors seulement d'une petite partie, tous les autres jeunes ayant pu faire l'objet de propositions plus directement en prise avec la réalité économique. Les organismes comme « Gold Moutain » et le SFCC font le pari d'exigences élevées vis-à-vis des jeunes, assurant l'indépendance économique à terme de l'organisation mais concrétisant en même temps, la productivité et l'utilité sociale de jeunes qui étaient jusqu'ici marginalisées et seulement susceptibles d'assistance.

Les Guaridan Angels, eux, attachent un tel prix à leur indépendance qu'ils évitent tout développement économique de leur mouvement (salaires, matériel) qui entraînerait l'institutionnalisation, la stabilité mais aussi la dépendance au marché ou à l'Etat et compromettrait leur recrutement large des jeunes issus des gangs. Ce choix nécessite une auto-censure importante sur les besoins matériels comme sur les espoirs de postes de certains. Il s'agit d'une autre version d'un impératif de gestion rigoureuse qui relève de la même capacité à ajuster ses besoins à ses moyens, dans ce cas en supprimant ses besoins.

4) L'affirmation des valeurs

Ce réalisme économique qui imprègne tous les leaders de ces organisations doit cependant cohabiter avec une conviction idéologique très forte, qui va à l'encontre d'une adaptation aux valeurs dominantes. Pour proposer une expérience forte aux jeunes, le personnel et les leaders de ces groupes s'appuient moins sur des techniques, sur une pédagogie, que sur leur capacité individuelle à donner un sens aux moindres événements de la vie collective, à structurer un environnement symbolique cohérent qui transforme la réalité du service, sur laquelle ils s'appuient pourtant. Comme nous l'avons déjà évoqué, il s'agit quasiment d'une « injection artificielle » de sens, de valeurs dans la vie quotidienne de

jeunes pour qui des notions comme la « solidarité », le « service de la communauté », « l'échange des différences », « l'effort pour le progrès personnel » avaient souvent perdu beaucoup de leur pertinence. En ce sens, on pourrait dire que ce travail ne peut être réalisé que par des « inadaptés » pour former d'autres « inadaptés », par l'affirmation de valeurs anciennes reformulées dans la situation contemporaine. La socialisation au travail ainsi réalisée va au-delà des exigences actuelles d'un employeur, car elle prétend instituer un sens de la contribution, de l'échange par le travail bien fait qui ne peut pas être celui de « la tradition », puisque ce sens-là s'est effondré.

Les leaders de ces groupes doivent ainsi réinventer, pour l'époque actuelle et pour des jeunes bien vivants, des valeurs, *sans restaurer* des modèles dépassés, mais sans accepter pour autant l'adaptation aux règles actuelles de la vie professionnelle (cynisme, irresponsabilité, parcellisation, concurrence aigüe, etc...). En réhabilitant une nouvelle version des contributions sociales, les leaders de ces groupes doivent s'engager personnellement à mettre en pratique ces valeurs. Leur engagement dans leur propre travail doit faire la preuve que leurs exigences ne s'adressent pas seulement aux jeunes. Aussi, dans les organisations rencontrées, le degré de mobilisation des personnels ou des leaders est très élevé. Il ne s'agit pas de faire du zèle ou des heures supplémentaires ou de paraître toujours débordé, ce qui traduit souvent soit une incompétence soit un engagement de façade, une nécessité d'occuper son temps par un activisme mal orienté. Face aux jeunes, ces façades ne tiennent pas longtemps. Mais confronté à des pratiques professionnelles qui font preuve de responsabilité, d'honnêteté, de division claire des rôles et des tâches, de souci de la perfection, d'adéquation entre discours et pratiques, les jeunes peuvent être socialisés dans une nouvelle culture non seulement professionnelle mais de citoyenneté en général.

Le plus difficile pour ces leaders demeure le maintien d'exigences élevées vis-à-vis des jeunes : cela suppose à la fois de pouvoir s'affronter à eux et donc d'être cohérent et clair avec ses propres valeurs (pour faire respecter des règles)

et de pouvoir déjouer les demandes de protection fréquentes, si satisfaisantes pour celui qui y répond. Ces demandes prennent la forme d'exceptions à la règle, de régimes de faveur, de confidences, pour abaisser le niveau des exigences et reprendre le traditionnel rôle éducatif protecteur. Or, par les pressions du service lui-même, mais surtout par choix idéologique, les leaders de ces groupes insistent sur la valeur de chacun, sur les capacités à toujours progresser, *contre* l'image personnelle qu'ont bon nombre de ces jeunes. Ce retournement ne peut être que volontariste, contre toute la réalité des échecs déjà accumulés. Les reconnaissances des réussites de chacun, par le groupe ou par la communauté à qui a été fournie le service, constituent des leviers essentiels pour contrer cette dynamique de l'échec, pour transformer le stigmate. Les Guardian Angels opèrent de ce point de vue le retournement le plus spectaculaire et le plus habile, alors que le Conservation Corps, lui, doit effectuer ce travail de façon beaucoup plus volontariste en mettant en valeur tous les signes de la reconnaissance sociale.

5) Une autre formation

L'objectif de la plupart des programmes orientés vers les jeunes chômeurs est de leur fournir une formation. Or, nous l'avons déjà souligné, les expériences que nous avons présentées ici, sont plutôt carentes dans ce domaine et pourraient même scandaliser des partisans du « tout-formation ». Mais il nous semble que l'analyse de ces formations actuellement proposées aux jeunes, révélerait une inadéquation fréquente par rapport aux objectifs prétendus et plus généralement que cette question même de la formation est mal posée.

La dimension la plus explicite des formations proposées aux jeunes chômeurs, et la plus valorisée est constituée par la qualification technique (une formation à un métier). Plusieurs problèmes rendent pourtant cet objectif rarement atteint. Certains jeunes, de plus en plus nombreux, n'ont pas les connaissances de base (lire, écrire, compter) indispensables à toute formation un peu technique. Ces formations

sont souvent en décalage par rapport à la réalité du marché du travail et créent de ce fait des attentes illusoires et des relatives « surqualifications ». Enfin, les changements technologiques rapides conduisent à l'obsolescence rapide de formations trop spécialisées : si le jeune ne possède pas un niveau général de connaissances lui permettant de se recycler effectivement en permanence, il se retrouve rapidement coincé dans une impasse et doit expérimenter la déqualification ou le chômage.

Cette conscience des limites de formation est présente chez les jeunes eux-mêmes et fait apparaître, parfois de façon cynique, une réalité du statut actuel de la jeunesse : « *tant qu'on n'a pas de travail, on est égal à zéro* », et les formations ne servent qu'à gagner du temps. La prolongation de ce délai d'attente pour la prise de responsabilité sociale est pourtant présentée comme un progrès social : tout se passe comme si l'on se situait encore au début du XX^e siècle où le mouvement ouvrier avait acquis de haute lutte l'interdiction du travail des enfants. Tout report supplémentaire constitue donc une mesure de protection de ces jeunes, qui feraient des proies faciles aux mains de patrons abusifs. Or cette protection devient elle-même abusive face à une jeunesse plus informée, à une réglementation sociale plus contrôlée et à l'absence dramatique de rôle social de remplacement. La démobilisation des jeunes, dans cette antichambre du statut social, ne contribue pas à faciliter leur réinsertion future.

La formation demeure conçue en vue d'un résultat identifiable, selon un ou des parcours-types : chaque programme se voit parfois contraint d'envisager des procédures de placement à la fin des stages. Ces formations s'inscrivent ainsi dans le schéma général du parcours scolaire : un parcours continu avec un achèvement (un diplôme) et après... on n'en parle plus ! Or, les parcours effectivement réalisés par les jeunes après l'école sont beaucoup plus divers, fragmentés, tortueux. Aucun programme à lui seul n'apporte « la solution », chacun le reconnaît, mais on continue à faire pourtant comme si on devait aboutir à un « produit fini », adapté au marché du travail. La formation est elle-même

devenue « permanente », à ce qu'il paraît : il est vrai que même dans ce domaine, la formation initiale restera décisive, pour posséder un niveau de connaissances donnant accès à certaines options de formation permanente.

L'évaluation des programmes, des stages demeure un problème insoluble tant que l'on conçoit la formation comme une opération chirurgicale, avec un verdict d'échec ou de réussite assez facile à exprimer. Cette vision technique de la formation ignore le travail de communication réalisé par le jeune, qui s'approprie certains apports, les reformule pour lui-même, sans qu'on sache exactement ce qu'il en a fait : elle ignore que la formation d'adultes agit plus en frottement, en tangente par rapport au cycle de vie professionnelle et sociale du jeune (2) et qu'elle ne peut plus remettre en forme toute une personnalité.

Un certain relativisme dans l'appréciation des résultats devrait, non conduire à un scepticisme désabusé, mais au contraire encourager à sortir des sentiers battus de la formation de type scolaire adaptée aux besoins de l'entreprise. Même si l'on ne répond pas en ces termes, des expériences comme celles présentées ici, fournissent une occasion d'enrichissement phénoménal pour des jeunes, sans pour autant qu'on puisse mesurer le résultat. On peut cependant en situer les enjeux et en supposer les effets. La « qualification sociale » ou la « formation morale » semblent en général absentes des programmes habituels ou tout au moins n'en forment pas le centre : elle n'a en effet rien de mesurable ni d'organisable selon des principes techniques.

Cette absence n'est pas nouvelle puisque traditionnellement, en France, seuls les mouvements de jeunesse ou le service militaire revendiquaient clairement cette mission de « formation du caractère », « d'expérience de vie collective », « d'éducation au devoir, au service ». Or, les mouvements de jeunesse se sont bien affaiblis, en même temps que les convictions religieuses sur lesquels beaucoup étaient bâtis. Le service militaire continue à recevoir une bonne partie des hommes de chaque génération, par la force de la loi. S'il permet à certains d'apprendre des techniques mili-

taires, à d'autres des savoir-faire utiles pour leur profession (permis de conduire, radio, informatique ou même cuisine...) il est clair qu'il a perdu toute ambition de « formation morale ». Ceux qui veulent encore croire à un service pour le bien public deviennent plutôt objecteurs de conscience. Les autres se contentent d'accumuler pendant un an les savoir-faire de la combine, de la brimade, du tire-au-flanc, du trafic de l'alcool et du tabac à l'occasion, qui forment un citoyen responsable ! La fuite en avant vers la formation quasi-professionnelle pendant le service militaire ne saurait suffire à redorer le blason d'une institution qui a tout simplement perdu le sens de son rôle pour chaque génération nouvelle : le culte de la nation n'est plus un ciment suffisant, en temps de paix, pour répondre à la demande des jeunes pour un engagement dans une expérience exigeante et valorisante : mais l'armée ne fait que refléter le trouble général de la société quant au rôle des jeunes générations et à l'éducation à leur fournir. On peut cependant penser que la socialisation réalisée au service militaire contribue à dévaluer toute insertion sociale responsable, active et à renforcer les tendances au retrait de tous les engagements, notamment dans le travail. Aucune solution du problème de la jeunesse en France ne saurait ignorer ce service militaire, qui demeure un seuil social significatif pour les hommes en France (3).

6) L'enjeu : la socialisation d'une génération

L'efficacité de la formation évaluée en termes techniques ne peut être un concept opératoire quand il s'agit de socialisation, de « qualification sociale ». Les dispositifs existant actuellement en France semblent avoir été particulièrement timorés sur cet enjeu éducatif et les institutions qui en étaient traditionnellement chargées ont failli à leur tâche. Sans nier la nécessité des formations de type professionnel, sous des formes variées et non orientées vers un type unique de résultat, il faut reconnaître que le sens même de ces formations (ou des « stages-parkings » comme on les appelle) se perd pour les jeunes, de même que leur motivation. Les expériences relatées ici peuvent fournir l'occasion d'une relance

d'une dynamique personnelle par une expérience marquante quasi-initiatique.

La période de l'adolescence nous semble représenter l'occasion privilégiée de formation des modèles de comportements futurs. L'adolescent passe en effet d'une position d'enfant, où il est dans le monde de l'autre, où il apprend par imprégnation (le « bain culturel ») à une position de Personne, où il peut produire indépendamment sa représentation sociale du monde, où il acquiert par communication (4). A cette époque, il expérimente ses propres capacités sociales, et se constitue son stock personnel d'expériences, son histoire. Dans sa difficulté à assumer cette production de frontières, de classements par lui-même, il s'en remet souvent aux groupes d'appartenance, du plus informel au plus institutionnel, pour affirmer son identité.

Avec une certaine prudence, il est possible d'élargir le champ pour interroger, au niveau macro-social, les effets des formes de socialisation proposées à toute une génération, au moment de son adolescence et de sa jeunesse, sans ignorer les différences sociales importantes qui les traversent. Mais une communauté culturelle peut se construire autour de repères historiques apparemment communs, malgré ces différences, à toute une génération. Il serait par exemple fort instructif d'étudier d'éventuelles relations entre certains événements historiques en France et l'apparition d'une élite formée, lorsqu'elle était jeune, au cœur de ces événements, si intenses que la jeunesse pouvait trouver une brèche et prendre des responsabilités. On ne saurait ignorer que la Résistance fournit encore un grand nombre de cadres politiques et que l'arrivée des socialistes au pouvoir a permis à une génération formée dans la guerre d'Algérie et Mai 68 d'accéder à des responsabilités.

Ces quelques indices n'ont valeur que d'hypothèses et l'on doit être prudent dans le maniement des grandes synthèses historiques de ce type. Mais si l'on interroge la situation française contemporaine, on remarque aussi que les seuls leaders jeunes qui apparaissent se situent dans le mouvement des « beurs » et de l'anti-racisme. Si elle n'a pas le

caractère violent et massif des événements cités auparavant, l'époque des années 80 est marquée par ce conflit culturel, par cette mobilisation anti-raciste. Quelle expérience forte, quelle exigence de responsabilité existent-elles pour la jeunesse actuelle, en dehors de cela ? C'est à cette question que doit répondre tout programme de socialisation de la jeunesse qui vise à donner l'occasion aux jeunes de prendre des responsabilités sociales, de jouer leur rôle dans l'échange des contributions sociales, pour pouvoir prétendre prendre la relève par la suite. Il ne s'agit pas de reprendre le rituel « Ce qu'il leur faudrait à ces jeunes, c'est une bonne guerre », qui révèle cependant la perception d'un phénomène social réel. Mais à l'opposé il ne s'agit pas de maintenir la situation actuelle de la jeunesse qui se caractérise par une « hémiplegie sociale ».

En effet, les jeunes sont capables, en tant que Personne, de **classement** et **d'obligation** (de contributions), deux faces du rapport social indissolublement liées. Mais la jeunesse ne peut mettre en œuvre et faire reconnaître socialement qu'une face de cette double capacité, leur capacité de classement (ou de distinction, de différenciation). Cette période de l'accès à la capacité de Personne est même marquée par l'excès des classements : on joue les classements, « à blanc », on en « rajoute » et la jeunesse est reconnue comme l'époque des appartenances exclusives à des groupes, suivies de déchirement dramatiques, de jeu incessant des modes, des oppositions tranchées et en même temps changeantes.

Par contre, comment mettre en œuvre sa capacité d'obligation, de contribution, lorsque la seule reconnue en est l'exercice d'un métier rémunéré ? La société n'exige rien des jeunes et veut leur donner plus de droits : mais elle entretient cette hémiplegie sociale et contribue à maintenir une génération dans l'attente, dans le sens de son identité.

C'est à ce niveau qu'interviennent les expériences ici décrites qui mettent l'accent sur un enjeu essentiel de la socialisation d'une génération : la prise de responsabilité, le service public et l'expérience d'une utilité sociale dans la production d'un service et la reconnaissance par la commu-

nauté. Aucune formation de type scolaire ne peut fournir cela. Le développement du « sens du devoir » n'est pas seulement un discours usé à l'intention des boy-scouts : il est à la fois une nécessité économique pour les services urbains mais aussi et surtout une condition de la socialisation, pour le travail comme pour une insertion sociale plus généralement. Ces expériences permettent de répondre enfin à la question de la plupart des jeunes : « *A quoi est-ce que je sers ?* » ou « *Qu'est-ce que je fous ici ?* ».

Comme nous l'avons observé, ces organisations insistent fortement sur cet aspect du métier, et mettent l'accent sur la **mission**. Les Guardian Angels en « rajoutent » même le sens de l'abnégation. Mais il faut bien le comprendre de la même façon que les phénomènes de mode ou de bandes : ici il ne s'agit plus de jouer à se classer, mais de jouer à être responsable, à servir. Les jeunes observés poussent à la limite et à l'excès parfois leur capacité d'obligation, ils mettent en scène leur dévouement à travers leur uniforme même. Mais cela fait partie de tâtonnements nécessaires pour exercer leur capacité « toute neuve » à la responsabilité sociale. L'enjeu de la socialisation d'une génération réside dans la capacité d'une société à faire comprendre aux jeunes qu'ils ont un rôle à jouer, qu'ils sont indispensables, que la société a besoin d'eux et à leur donner ainsi une orientation à long terme valorisant la contribution de chacun. La culture dominante dans les sociétés occidentales contemporaines valorise plutôt pour les générations adultes — aux postes de responsabilité — la recherche de l'expérimentation permanente de l'accomplissement personnel : passer le relai, admettre qu'aucune génération ne réalise des fins sociales pour elle-mêmes, admettre sa finitude ne fait pas partie du modèle dominant de comportement adulte (5).

Lorsqu'un groupe en est réduit à quémander le travail (l'emploi plutôt) comme un **droit**, c'est qu'on a dénié à ce groupe tout **devoir**. S'il s'agit seulement d'un droit, on conçoit que certains puissent s'en exclure d'eux-mêmes lorsqu'ils mesurent les conditions humiliantes qu'ils devront subir. S'il s'agit d'un **devoir**, la contribution de chacun quelle qu'elle soit est indispensable, et elle a, par là même, sa

valeur. Pour cela, une transformation de ce qui est reconnu comme contribution doit être réalisée pour dépasser le cadre étrié du travail rémunéré. C'est dans cette évolution que des services plus divers et plus quotidiens doivent prendre de la valeur. Ce changement aurait deux effets majeurs :

— Réhabiliter un circuit court d'échange des contributions. La professionnalisation de nombreux services contribuent à déposséder la communauté de ses obligations et à créer un circuit long de reconnaissance réciproque. Entre le travail du fonctionnaire de la Sécurité Sociale et celui de l'ouvrier qui a fabriqué sa voiture, un échange monétaire se fait mais jamais d'individu à individu et à très longue échéance. La perception des contributions réciproques est difficile. Mais il ne s'agit pas de retrouver une économie de troc. La distance sociale et les circuits d'échange différés font partie de la complexification de notre société. Mais certains services pourraient sans aucun doute être réappropriés par les habitants d'un quartier par exemple et les obligerait à reconstituer des contributions plus identifiables et valorisantes.

— Cela permettrait notamment aux jeunes de prendre un rôle actif dans la production de certains services (marchands ou non) et de gagner une reconnaissance à court terme. L'activité de formation elle-même pourrait en fait être considérée comme un devoir mais supposerait contrat à objectifs et rémunération. La possibilité pour la jeunesse de contribuer activement à la société par des services spécifiques est la condition d'une socialisation réussie (professionnelle et sociale) et de l'émergence de nouveaux responsables à tous les niveaux de la société.

NOTE FINALE

Où est la sociologie dans tout ça ? L'observation participante aurait-elle dissout toute distance ? L'idéologie n'occulterait-elle pas l'analyse ? Le texte, c'est vrai, est à la fois descriptif et engagé, mais ne procède pas à un examen académique de toutes ses hypothèses. Ce n'est pas dans mes habitudes de proposer diagnostics et « réformes morales ». Disons que je « devais » le dire. Que pour être sociologue, je

n'en ai pas moins été adolescent (expérience marquante !) et éducateur engagé dans l'organisation de chantiers pour des jeunes. A partir de ces expériences personnelles et de mes recherches de plusieurs années sur les rapports de générations, je propose cette vision du « problème-jeune » et j'affirme mes convictions. J'espère seulement que cela aide à reformuler les questions et non à embrouiller toute l'affaire !

Berkeley, Février 1986.

NOTES

(1) BOULLIER Dominique, *Pénélope au Pays des Pauvres*. Rennes, LARES, 1984.

(2) BOULLIER Dominique, « Faut vous faire un destin? », *Actions et Recherches Sociales*, Décembre 1983, n° 4 et « Planning the necessary failure of planning », Coopération internationale de chercheurs, CEE, Varsovie, 1983.

(3) Ces deux structures (mouvements de jeunesse et service militaire) devraient être étudiées plus profondément lorsqu'on pose les problèmes de l'emploi des jeunes.

(4) Nous reprenons les orientations des travaux de Jean GAGNEPAIN dans sa théorie sociologique de la Personne. GAGNEPAIN Jean, *Du vouloir dire, Traité d'épistémologie des Sciences Humaines* (t. 1 Du Signe, De l'Outil), Paris: Pergamon Press, 1982. (t. 2 De la Personne, de la Norme, à paraître).

Cf. BOULLIER Dominique, *Un étranger intime, l'adolescent. La cohabitation des générations en grand ensemble*. Rennes, LARES, 1985.

(5) LASCH Christophe, *The Culture of Narcissism*. New-York, Norton, 1979.

ANNEXE

Draft -- 10/15/85

SAN FRANCISCO CONSERVATION CORPS

Summary of Preliminary Budget Recommendations
For
1986 Public Space Improvement Program

PRELIMINARY BUDGET BREAKDOWN BY PROJECT				
	LABOR	MATERIALS	PROF. SERV.	TOTAL
<u>San Francisco Housing Authority (4 sites)</u>				
1. Potrero Terrace Housing Project	19,600	16,450		\$ 36,050
2. Potrero Annex	16,800	12,900		29,700
3. Sunnydale Housing Development	16,800	12,900		31,500
4. Holly Courts Housing Project	16,800	12,900		79,800
				177,050
<u>San Francisco Recreation and Park Department (4 sites)</u>				
5. Ocean View Playground	16,800	4,600		21,400
6. McLaren Park	28,000	3,000		31,000
7. Glen Canyon Park	14,000	500		14,500
8. St. Mary's Playground	14,000	2,000		16,000
				82,900
<u>San Francisco Department of Public Works (3 sites)</u>				
9. Minerva Street Traffic Island	16,800	9,280		26,080
10. Carolina Street Traffic Island	19,600	12,560		32,160
11. Vermont Street Traffic Island	19,600	4,960		24,560
				82,800
<u>San Francisco Unified School District (3 sites)</u>				
12. George Washington Carver	19,600	10,400		30,000
13. Charles R. Drew School	22,400	27,600		50,000
•14. Jean Parker School	(To be determined)			174,315
				254,315
<u>Non-Profits (11 Sites)</u>				
•15. Recreation Center for the Handicapped	28,000	17,000	5,000	50,000
16. Precita Valley Community Center	15,400	7,100	2,500	25,000
17. Hunters Point Boys Club	25,200	21,800	3,000	50,000
18. Hunters Point Community Youth Park	36,400	28,600	5,000	70,000
19. Telegraph Hill Neighborhood Center	14,000	8,200	2,800	25,000
20. Mission YMCA	19,600	7,400	3,000	30,000
21. Ping Yuen Residents Improvement Assn	18,200	18,800	3,000	40,000
22. Noriega Senior Services Center	19,600	16,900	3,500	40,000
23. Misrae Language Arts Day Care	14,000	8,200	2,800	25,000
•24. North Beach Tenants Association/SFHA	(To be determined)			37,835
•25. YMCA - 360 18th Avenue	(To be determined)			10,100
				402,935

“THAT’S NOT MY JOB”

This is a story about four people named Everybody, Somebody, Anybody and Nobody. There was an important job to be done and Everybody was sure that Somebody would do it. Anybody could have done it, but Nobody did it. Somebody got angry about that, because it was Everybody’s job. Everybody thought Anybody could do it, but Nobody realized that Everybody wouldn’t do it. It ended up that Everybody blamed Somebody when Nobody did what Anybody could have.

AUTHOR UNKNOWN



2310 SOUTH FAIRVIEW STREET
SANTA ANA, CALIFORNIA 92704
(714) 957-6921

OUR SPONSORS

This is a partial list of the organizations that sponsored SFCC work crews in the first two years of the program:

Argonne Nursery School	Parent Infant Neighborhood Center
Bayview Hunters Point Infant Center	Potrero Hill Neighborhood House
Buen Dia Family School	Precita Center
Canon Kip Community House	Real Alternatives Program
Capp Street Center	Reality House West
Chinatown YWCA	Recreation Center for the Handicapped
City College	Richmond YMCA
Downtown YWCA	St. Joseph's Hall
Ella Hill Hutch Center	St. Patrick's Day Care Center
Eureka Theatre	San Francisco Boys Club
Exploratorium	San Francisco Housing Authority
Fort Funston Environmental Center	San Francisco League of Urban Gardeners
Fort Mason Center	San Francisco Marathon
Friends of the Urban Forest	San Francisco Police Department
Golden Gate National Recreation Area	San Francisco Recreation and Park Department
Grace Child Development Center	San Francisco Department of Public Works
Haight-Ashbury Children's Center	San Francisco Unified School District
Headstart Programs	San Francisco Urban Fair
Holy Family Day Home	San Francisco Water Department
Hunters Point Boys Club	Stonestown YMCA
Hunters Point Neighborhood Facility	Tenderloin Neighborhood Cleanup
Mariposa Garden Apartments	U.S. Park Police
McGucken Youth Center	Urban Outdoor Adventure Center
Mercy Terrace	Urban Resource Systems
Mission Community Legal Defense	Wind in the Willows Child Care Center
Mission Hiring Hall	
Mission Housing Development Senior Center	
Mission YMCA	
MUNI	
Nihomachi Little Friends	



Other things you should know:

- You are required to have a complete physical examination at your own expense before you are accepted into the CCC.
- Corpsmembers are required to attend the Training Academy for 3 weeks before they are assigned to a center. The training is rigorous and demanding.
- Once in the Corps, you may become eligible for the "supergrade" program. Experienced corpsmembers have the opportunity to demonstrate leadership skills as crewleaders, or take advantage of specialized training in energy conservation, solar energy, auto mechanics, cooking and horticulture.
- In addition to physical activities, the CCC encourages corpsmembers to develop their reading and writing ability; and GED preparation is required of corpsmembers without high school diplomas.

Remember, the CCC is not for everyone!

If hard work and low pay turn you off . . . if you don't want to work with women and men of different races . . . if you don't like to follow rules—then don't join!



hard work...

low pay...



What is the CCC?

The CCC (California Conservation Corps) is 2,000 hard-working young women and men. Corpsmembers build parks and trails, clear streams, plant trees and do whatever else it takes to improve and protect California's natural resources. Corpsmembers also fight forest fires and floods.

Where do Corpsmembers live?

Most Corpsmembers must live at CCC centers. There are centers located throughout California. There is separate housing for women and men. There is no housing for married couples. CCC headquarters decides where corpsmembers will be assigned, often 600 miles away from home. The CCC also hires nonresidential corpsmembers at most locations.

Who can be a Corpsmember?

The CCC is open to young women and men who are willing to work hard to preserve our environment.

- You must—
- be a resident of California
 - be 18–23 years of age
 - NOT be on parole or probation
 - never have been convicted of a crime with intent to cause physical harm

The CCC encourages people with disabilities to join.

Is the work easy?

The work is extremely hard. Corpsmembers work in snow, wind, rain and intense heat removing fallen trees, clearing streams, fighting fires, etc.

Is the pay good?

The job pays minimum wages. You'll earn \$600 per month and the CCC will take back \$145 monthly for room and meals. You will pay a one-time fee of \$50 for uniforms.

What are the hours?

Corpsmembers rise at 5:30 a.m. for physical exercise and are on the job by 8:00 a.m. Work ends around 5:00 p.m. Participation in evening meetings, workshops, and classes is required of all corpsmembers.

What are the rules?

- NO ALCOHOL
- NO VIOLENCE
- NO DRUGS
- NO REFUSAL TO WORK
- NO DESTRUCTION OF PROPERTY

Breaking these rules is grounds for termination.

Why join?

People join the CCC for many reasons: some need a job, some want work experience and others just want to get away from home. Life in the C's is what you want to make it. The CCC can be a very important time for you—the choice is yours!

low pay...**Is the work easy?**

The work is extremely hard. Corpsmembers work in snow, wind, rain and intense heat removing fallen trees, clearing streams, fighting fires, etc.

Is the pay good?

The job pays minimum wages. You'll earn \$580 per month and the CCC will take back \$145 monthly for room and meals. You will pay a one-time fee of \$50 for uniforms.

What are the hours?

Corpsmembers rise at 5:30 a.m. for physical exercise and are on the job by 8:00 a.m. Work ends around 5:00 p.m. Participation in evening meetings, workshops, and classes is required of all corpsmembers.

What are the rules?

NO ALCOHOL
NO VIOLENCE
NO DRUGS
NO REFUSAL TO WORK
NO DESTRUCTION OF PROPERTY

Breaking these rules is grounds for termination.

Why join?

People join the CCC for many reasons: some need a job, some want work experience and others just want to get away from home. Life in the C's is what you want to make it. The CCC can be a very important time for you—the choice is yours!

miserable conditions**Should women join?**

Over 6,000 women have entered the CCC since 1977. The Corps believes there is no weaker sex—our women corpsmembers have earned a reputation as hard workers. If you want to know more about what it takes to be a CCC woman, call our recruiter at 1-800-952-5522.

How do you join?

Go to the nearest state Employment Development Department office and ask for the CCC recruiter, or you can write to:

California Conservation Corps
1530 Capitol Avenue
Sacramento, CA 95814

INSIDE PHOTO BY COLLEEN KING

SAN FRANCISCO CONSERVATION CORPS

BUILDING 111, FORT MASON • SAN FRANCISCO, CA 94123

(415) 928-7322

PHILOSOPHY

What is your vision for San Francisco in the twenty-first century? Surely the answer to this question must involve today's youth, who will be tomorrow's leaders. The San Francisco Conservation Corps (SFCC) speaks to present needs and addresses the future with two purposes:

The SFCC is a disciplined work force producing quality public services for San Francisco.

The SFCC is a youth leadership development program reflecting San Francisco's multicultural diversity.



THE PROGRAM: The San Francisco Conservation Corps is a no-nonsense program which advances and enforces five easily understood rules. **ACTIONS HAVE CONSEQUENCES:**

Booze it -- lose it
Get high -- goodbye
Throw a punch -- gone by lunch
Steal -- no appeal
Non-cooperation -- unpaid vacation

Corpsmembers work and are paid four 8-hour days per week; the fifth unpaid day is devoted to education. The work is physical labor on San Francisco parklands, school yards, housing projects, community centers and other public facilities; most work is outdoors. The education program includes occupational safety, vocational training, physical exercise, first aid, writing, basic skills, and challenging outdoor experiences.

The San Francisco Conservation Corps is a non-profit corporation designed to meet the needs of the City and County of San Francisco by developing youth leadership through disciplined work. SFCC is supported by funds from the Mayor's Office of Community Development, State of California, public agency contracts, private foundation and corporate grants.

SERVICE • FRIENDSHIP • COMPETENCE • CHARACTER

Imprimé par Média-Graphic
23, rue des Veyettes, 35000 Rennes
Dépôt légal 2^e trimestre 1986
N° ISBN 2-906154-00-8