

Marcel DAVID entre syndicalisme et université : le concept de « formation-action »

Françoise FORTUNET, Université de Bourgogne

Marcel David crée le premier Institut Universitaire du Travail en 1955. Cette création relève à la fois de l'avènement d'une université « ouverte » à tous les publics et à tous les savoirs et d'une adaptation du syndicalisme au contexte de la désindustrialisation.

C'est formation d'un nouveau type qui est proposée, dite « formation –action ». Il s'agit « d'une culture active », d'une formation dispensée à titre individuel mais qui est destinée à s'inscrire dans un cadre collectif.

Malgré les tentations d'immobilisme et de routine et les menaces de marginalisation des partenaires sociaux, les Instituts du Travail prennent une place originale et obtiennent une reconnaissance de légitimité.

Marcel David founded the first Workers' Academic Institute in 1955. Such a creation is dependent on a university "open" to all walks of life and all levels of knowledge and to an adaptation of trade-unions to a context of de-industrialization.

A new type of training is proposed, the so called "training-and-action". It's about an "active culture", training individuals, but meant to fall within a collective framework.

In spite of various threats such as immobilism, rule of thumb and a possible marginalization of management and labour, the Workers' Institutes are filling an original space and have their legitimacy recognized.

Les lois de 1957 sur le congé-éducation et du 31 Juillet 1959 sur la promotion sociale du Travail ont mis en place un dispositif qui doit permettre le développement de la formation professionnelle des adultes. C'est dans ce cadre que le professeur des Facultés de droit qu'est Marcel David va tout mettre en œuvre pour l'épanouissement individuel et collectif « de la masse la plus nombreuse « c'est-à-dire des travailleurs¹. Il va ainsi s'engager dans ce qui sera « une aventure »².

En poste depuis 1952 à la Faculté de droit de Strasbourg, il va réussir à y créer le premier Institut Universitaire du Travail en 1955. L'aventure se poursuivra ensuite, après sa mutation à l'Université de Paris I, avec la création en juillet 1961 de l'Institut des Sciences sociales du Travail sous la double tutelle de l'Université de Paris I et du Ministère du Travail. Ce sont ensuite 5 nouveaux Instituts qui viendront s'ajouter aux premiers à Aix, Lyon, Nancy, Bordeaux et Grenoble. Il est alors évident que l'aventure est devenue institution alors que la contestation de Mai 68 va faire naître à leur rencontre beaucoup d'interrogations et de débats des plus fondés même s'ils risquent d'avoir des effets dévastateurs, à commencer par la contestation du « mandarinat » des universitaires pour aller à la remise en cause du rôle des organisations syndicales. Evidemment, il conviendra pour lesdits Instituts de trouver un second souffle et d'espérer obtenir leur reconnaissance au sein des nouvelles structures universitaires qui vont être mises en place de 1970 à 1975.

La société française semble être entrée dans une phase de turbulence et de profonds changements ne vont pas manquer de s'amorcer. Aussi, pour les deux partenaires concernés, rien ne semble plus comme avant. Pour le premier, l'Université, l'heure de l'ouverture est venue³ et ce, aussi bien sur le plan quantitatif que qualitatif ; l'objectif étant de réussir la démocratisation de l'enseignement supérieur à l'aube du XXI^e siècle. Il s'agit non pas seulement de s'ouvrir au plus grand nombre sur tous les terrains de formation, initiale et permanente, mais plus encore d'une ouverture sur la société française et le monde extérieur. C'est ainsi l'institution universitaire qui se trouve à l'avant-garde de la modernisation et cette mutation l'inscrit au cœur du rapport entre formation théorique et formation pratique, entre formation scientifique et formation professionnelle. L'avènement d'une université « ouverte » à tous les publics et à tous les savoirs serait le moyen le plus fécond de lui permettre de se vivifier et de triompher par là de la menace qui avait été brandie de la « fin de l'université ». Pour les seconds partenaires syndicaux, il s'agit dans le contexte de la désindustrialisation et les prémices d'une crise économique de longue durée de redéfinir leur rôle et modes d'action. En effet, le nouveau rapport social partenarial instauré par les accords de Grenelle en juin 1968 bouleverse les situations monopolistiques jusqu'alors établies de certaines organisations, ouvre une ère de négociations et entraîne le développement de rapports contractuels dans un contexte de « crise » du syndicalisme⁴.

LE TEMPS DE L'AVENTURE

Si l'aventure était « risquée », pour reprendre les termes de Marcel David, elle n'était pas pour autant isolée et, bien au contraire même, elle pouvait s'appuyer sur les résultats de diverses institutions étrangères établies : Académies du Travail en R.F.A., Instituts du Travail et des Relations industrielles aux U.S.A., mais aussi leurs homologues en U.R.S.S. ou les réalisations du Ruskin College fondé à Oxford dès 1907⁵.

Il ne s'agissait pas moins que de faire collaborer des institutions jusqu'alors peu habituées à une telle proximité. C'est donc bien une véritable expérience qui va se dérouler. En 1952 à Strasbourg s'était tenu, sous le patronage du B.I.T. et de la section française de l'U.N.E.S.C.O, un colloque dont les conclusions avaient prôné la nécessité d'une collaboration entre universitaires et militants syndicaux sur le terrain de la formation ouvrière. Les premiers, en particulier les enseignants des Facultés de droit, ne pourraient que tirer le plus grand profit d'une confrontation avec la pratique militante et syndicale comme avec la réalité économique. Pour les seconds, il s'agit de satisfaire en quelque sorte à ce qui constitue une quête de l'inaccessible pour reprendre les propos de F. Pelloutier lorsqu'il affirmait « ce qui manque le plus à la classe ouvrière, c'est la science de son malheur... ».

A vrai dire, il ne s'agissait pas seulement d'offrir une formation supérieure aux organisations syndicales à un moment où toutes les confédérations s'étaient dotées d'organes de formation adaptés à tous les niveaux de la formation syndicale, de la diffusion de l'information aux simples militants jusqu'aux formations techniques et spécialisées destinées aux cadres. Chacune des organisations syndicales françaises pouvaient en effet offrir une pyramide d'écoles de formation qui venait de se voir couronner par une sorte de Centre de formation supérieure, qu'il s'agisse du Centre de Bierville pour la C.F.T.C., de l'Ecole de Courcelles créée en 1951 pour la C.G.T. ou du Centre de Formation des militants de la C.G.T.- F.O. en 1956. L'objectif à atteindre était autre tel qu'il était clairement affiché par les organismes intéressés puisqu'il s'agissait de « former des militants et des hommes conscients...- (des réalités du monde qui les entoure) », autrement de véritables hommes d'action.

La collaboration Université-syndicats ne pouvait que s'annoncer porteuse d'un double enrichissement pour les partenaires eux-mêmes. D'une part, l'expérience et la pratique directe apportée par les militants syndicaux allaient permettre de fortifier en quelque sorte les connaissances théoriques et de leur permettre de se transformer en des « connaissances authentiques ». D'autre part, il ne s'agissait pas pour les militants syndicaux de pouvoir se former de manière approfondie aux différentes tâches de leur fonction mais, par là, « d'élever les ouvriers comme porteurs et animateurs d'une nouvelle vie culturelle..., d'accroître la capacité d'individuelle des travailleurs engagés à un degré quelconque du mouvement ouvrier et l'efficacité sociale »⁶. C'est cet objectif qui inscrivait le concept de la formation-action au cœur du processus de construction d'un homme moderne puisqu'il devait tendre à transformer le prolétaire du monde industriel pour qu'il devienne « un homme qui vit pleinement dans la vie culturelle de son temps » ; c'est-à-dire au cœur d'une société en mutation.

Ainsi, c'est bien une formation d'un nouveau type qui est proposée. La définition de sa nature va exiger des précisions ainsi que la présentation des résultats des enquêtes conduites par Marcel David a pu l'exposer et permettre de proposer le terme de « formation ouvrière ».

Il s'agit donc d'opérer un certain nombre de distinctions ; d'abord pour dissocier la formation que l'on a pu qualifier « d'ouvrière » qui est ici instaurée de la formation syndicale et/ou militante proprement dite telle qu'elle peut être proposée par les organisations syndicales, ces dernières ayant comme caractéristiques de privilégier exclusivement l'action et la recherche de l'efficacité des moyens mis en œuvre. De même, la voie est différente de celle de l'éducation populaire ou permanente, qui s'adresse à tous les adultes, sans prendre en compte ni leur état ni leur niveau de conscience syndicale. Enfin, il ne s'agit pas davantage de l'assimiler à une formation professionnelle dans la mesure où elle ne comporte aucun aspect de perfectionnement des aptitudes ou capacités techniques inhérentes à la profession »⁷, d'autant plus que les vertus de la technique ne sauraient suffire à développer pleinement l'individu.

C'est son objectif qui va permettre de saisir la véritable nature de cette formation, dans la mesure où elle est « destinée à accroître la capacité individuelle et l'efficacité sociale » ; autrement dit c'est le lien entre le contenu de la formation dispensée et l'action pratique qui peut en résulter qui va caractériser cette « formation-action » telle que va la qualifier son promoteur. Il s'agit « d'une culture active », d'une formation dispensée à titre individuel mais qui est destinée à s'inscrire dans un cadre collectif. Par cette formation, il s'agit de rechercher « l'épanouissement de la personnalité toute entière, travailleur en tant qu'homme, travailleur en tant que membre d'une classe, travailleur en tant que membre de son pays et du monde... ». Tel est bien l'objectif de formation d'un homme total, ce qui suppose de combiner connaissances théoriques et actions pratiques, de croiser les expériences, de provoquer la rencontre au sein de l'équipe des intervenants et de la formation elle-même, de définir les conditions du fonctionnement d'une institution.

LE TEMPS DE L'INSTITUTION

Créer un Institut du Travail, c'était mettre un outil universitaire à disposition du mouvement syndical, mais aussi faire de chaque organisation syndicale qui accepte la collaboration un partenaire de l'Université. Le pari était audacieux et le résultat ne pouvait qu'être innovant puisqu'il s'agissait de lier l'objectif d'une formation qui pouvait se réclamer d'être scientifique par son contenu à l'authenticité de l'action exigée par la pratique syndicale. Cela entraînait la réunion de 2 conditions :

- la production d'un outil universitaire dans sa forme, par la structure mise en place et la qualité de ses intervenants.

Aussi, pour ne pas répéter l'expérience malheureuse de l'Institut de Lille créé sous la forme d'une association; il doit s'agir de véritables Instituts qui vont se créer au sein des établissements qui les accueillent. La réforme des structures universitaires a été introduite par la loi Edgar Faure du 12 novembre 1968 et le décret du 20 janvier 1969 va offrir la possibilité de créer une U.E.R. dérogatoire dont le conseil comprendrait 1/3 de personnalités extérieures. C'est cette solution qui sera retenue, sauf à Grenoble où l'Institut restera dans l'orbite d'un I.R.E.P. (Institut de Recherche économique et de planification), c'est-à-dire en conformité avec l'esprit de ses origines puisque constituant un département qui se définit par la volonté des chercheurs qui le composent d'intégrer leurs activités de recherche à une participation à la promotion collective en liaison avec les organisations qui représentent les catégories sociales concernées par cette promotion collective, qu'il s'agisse d'organisations agricoles ou d'organisations syndicales ouvrières⁸.

Il importe tout autant d'affirmer le niveau universitaire des enseignements, ce qui suppose que l'accès en soit contrôlé par l'Université et que les intervenants appartiennent également à l'établissement, ce qui permettra d'assurer qu'il soit de statut universitaire.

Un partenariat actif avec les organisations syndicales

Grâce à l'activité de Marcel David, la création des Instituts avait rencontré l'adhésion des 3 principales organisations syndicales existantes. La C.F.T.C. avait été d'emblée acquise à ce projet qui lui fournissait le moyen de participer structurellement à l'Université; après la scission de 1964 c'est la C.F.D.T. qui prendra le relais. La C.G.T.-F.O se ralliera également à la proposition sans autre tergiversation tant l'objectif d'une formation entière de l'individu s'inscrivait parfaitement dans sa propre action. La discussion fut plus longue avec les dirigeants de la C.G.T. mais grâce à la confiance accordée spontanément par Gaston Monmousseau, alors responsable de l'éducation syndicale, et la conviction de Marc Piolot, directeur du Centre Confédéral d'Education⁹ il fut possible de vaincre les objections élevées à l'encontre d'une formation de responsables syndicaux qui échapperait au contrôle direct de l'organisation syndicale, ce qui était totalement contraire aux pratiques ouvriéristes qui avaient cours à la dite confédération. L'accord put se faire d'abord sur la base de la coopération établie à l'Institut de Strasbourg puis successivement dans chacun des Instituts qui furent créés à Paris, à Lyon.

Les stages seraient donc co-dirigés et animés par des membres des deux institutions dans une confrontation fructueuse. Les stagiaires devraient être des militants engagés dans les différentes organisations et y exerçant des fonctions de responsabilité. Toutefois, pour respecter les engagements idéologiques des différents partenaires, les stages seraient organisés de manière distincte: dans leur déroulement et quant aux thèmes retenus. Il s'agissait en effet de s'adapter aux préoccupations respectives. Aussi va-t-on pouvoir relever une réelle spécificité des stages par leur thème et leur public; C.G.T.-F.O. pour les questions relevant de la gestion administrative, C.F.D.T. pour des problématiques d'actualité: effets du développement de la bureautique, processus économiques et organisation des entreprises (par ex. les fusions-concentrations); C.G.T. enfin mettant l'accent sur des problèmes sociaux: situation des femmes travailleuses, protection sociale, travailleurs immigrés, gestion des comités d'entreprise et formation des conseillers prud'hommaux qui fut initialement confiée aux Instituts du Travail¹⁰.

Quels que soient les partenaires impliqués, pour chaque stage la méthode pédagogique reste la même et exige une interdépendance de tous les participants.

Les Instituts du Travail avaient su prendre une place originale et obtenir une reconnaissance de légitimité. Leur histoire est pour tout dire celle d'un combat qui ne peut que se renouveler, entre tentation d'immobilisme et de routine et menace de marginalisation des partenaires sociaux. L'aventure était risquée mais le résultat obtenu n'en constituera pas moins « un évènement ».

Pour citer cet article :

Françoise Fortunet, « Marcel DAVID entre syndicalisme et université », *Rives nord-méditerranéennes* [En ligne], 21 | 2005, mis en ligne le 19 janvier 2006, consulté le 20 septembre 2016. URL : <http://rives.revues.org/497> ; DOI : 10.4000/rives.497

¹ Marcel DAVID, *Les travailleurs et le sens de leur histoire*, 1957.

² Marcel DAVID, « Les témoins de l'impossible, militants du monde ouvrier à l'Université », Paris, Ed. ouvrières, 1962.

³ Alain SUPLOT, « Sur l'ouverture de l'Université », dans *Convergence. Etudes offertes à Marcel David*, Quimper, Calligrammes, 1991, p. 417-430.

⁴ Guy CAIRE, « Crise » du syndicalisme, dans *Convergence, op. cit.*, p. 75-91.

⁵ Marcel DAVID, *Témoins de l'impossible. Militants du monde ouvrier à l'Université*, Paris, Ed. ouvrières, 1982.

⁶ Marcel DAVID (sld), *Pour un bilan de la formation ouvrière. Enquêtes sur les principaux types d'expériences nationales*, Paris, Dalloz, 1957, p. 3.

⁷ *Idem*, p. 312.

⁸ Intervention de Jacques FREYSSINET, Professeur en sciences économiques et membre du conseil de gestion, de l'Institut, Cérémonie du 20^e anniversaire de l'Institut du Travail de Grenoble, 5 octobre 1978 (inédit).

⁹ Marc PILOLOT, « La C.G.T. et la création des Instituts du travail », dans *Convergences, op. cit.*, p. 363-369.

¹⁰ Archives IHS/C.G.T. de Lyon.