



UNIVERSITÉ PARIS 1  
**PANTHÉON SORBONNE**

---

INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL

## **L'INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL**

**Présentation et mise en perspective historique**



## TABLE DES MATIERES

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I - LES INSTITUTS DU TRAVAIL ET L'EDUCATION OUVRIERE .....</b>   | <b>1</b>  |
| • Le contexte : la formation syndicale au début des années 50 ..... | 1         |
| • La volonté d'un homme, les raisons d'un engagement .....          | 3         |
| <b>II - L'ELABORATION DU PROJET .....</b>                           | <b>4</b>  |
| • L'observation du réel : les expériences étrangères .....          | 4         |
| • Les premières démarches .....                                     | 4         |
| • Le Colloque de Strasbourg .....                                   | 5         |
| <b>III - LA NEGOCIATION DECISIVE .....</b>                          | <b>8</b>  |
| • Les contacts avec les universitaires .....                        | 8         |
| • Les contacts avec les organisations syndicales .....              | 9         |
| <b>IV - L'INSTITUT DE STRASBOURG (1955-1961) .....</b>              | <b>10</b> |
| • Les moyens matériels.....   | 10        |
| • La constitution d'une équipe .....                                | 10        |
| • L'organisation des stages (jusqu'en 1959).....                    | 10        |
| • Les attentes et appréciations des stagiaires .....                | 11        |
| • Les stages pédagogiques .....                                     | 12        |
| • La première recherche .....                                       | 13        |
| <b>V - L'INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL.....</b>         | <b>14</b> |
| (DES ORIGINES AU DEBUT DES ANNEES 70)                               |           |
| • L'ISST avant 1960 .....   | 14        |
| • La réorganisation de l'ISST .....                                 | 14        |
| • Le renforcement de la section étudiante .....                     | 15        |
| • La création de la section d'Education Ouvrière .....              | 16        |
| <b>VI - L'ISST A LA RECHERCHE D'UN « SECOND SOUFFLE » .....</b>     | <b>18</b> |
| (LE TOURNANT DES ANNEES 70)   |           |
| • Les retombées de mai 1968 .....                                   | 18        |
| • Le conflit à l'ISST .....   | 20        |

|   |           |
|---|-----------|
| • La scission inévitable .....  | 21        |
| • Les principes de fonctionnement après 1968.....                               | 22        |
| • Une nouvelle équipe .....   | 23        |
| • Les activités de l'ISST après 1971 .....                                      | 24        |
| <b>ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>ANNEXE 2 : LES AUTRES INSTITUTS DU TRAVAIL.....</b>                          | <b>29</b> |
| • Le précédent de Lille.....  | 29        |
| • Les autres Instituts .....  | 29        |
| ➤ L'Institut de Strasbourg.....   | 29        |
| ➤ L'Institut grenoblois .....   | 30        |
| ➤ L'Institut d'Aix .....  | 31        |
| ➤ L'Institut de Lyon .....  | 31        |
| ➤ L'Institut de Nancy .....   | 31        |
| ➤ L'Institut de Bordeaux .....  | 32        |
| • Les relations entre Instituts .....   | 32        |
| <b>ANNEXE 3 : LA NOTION D'EDUCATION OUVRIERE .....</b>                          | <b>35</b> |
| • Définitions.....  | 35        |
| • Rapports entre ces deux notions : points communs et points particuliers ..... | 35        |

# L'INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL (ISST)

## Des origines aux années 70

L'histoire de l'Institut des sciences Sociales du Travail de Sceaux s'inscrit dans celle plus générale des Instituts du Travail qui sont apparus en France au milieu des années 50. Ces Instituts ont été créés dans le but de faire participer l'Université à la formation des militants syndicaux.

Pour la période considérée, retracer l'histoire de l'ISST nécessite de présenter au préalable l'Institut du Travail de Strasbourg qui l'a précédé. Marcel David qui a été à l'initiative du projet, puis de la création en 1955 de ce premier Institut en a défini les missions et principes de fonctionnement. C'est la même orientation qu'il a ensuite donnée à l'ISST dont il a pris la direction à la fin de 1959. A partir de cette date l'ISST a ajouté, à côté de ses fonctions plus traditionnelles de formation étudiante et de recherche, une section d'éducation ouvrière dans le prolongement de ce qui avait été mis en place à Strasbourg. A côté de ces deux Instituts à vocation nationale, il en fut également créé sept autres de dimension régionale.

Parmi les textes écrits sur l'histoire de ces Instituts du travail <sup>(1)</sup>, on retiendra plus particulièrement l'ouvrage de Marcel David qui retrace la genèse des Instituts de Strasbourg et de Sceaux et leur évolution jusqu'au milieu des années 70 <sup>(2)</sup>

Le titre de cet ouvrage « Témoins de l'impossible » montre bien ce que l'expérience d'une rencontre entre universitaires et syndicalistes avait d'inédit dans les années 50 et comment une telle expérience a pu finalement se concrétiser.

## I - LES INSTITUTS DU TRAVAIL ET L'EDUCATION OUVRIERE

### • Le contexte : la formation syndicale au début des années 50

L'objectif assigné aux Instituts du Travail, apparus au milieu du XXème siècle, va donc être d'apporter la contribution de l'Université à la formation des syndicalistes. Il s'agissait en fait d'apporter un complément à l'enseignement, de niveau élémentaire

---

(1) voir la bibliographie à l'annexe 1

(2) Marcel David, *Témoins de l'impossible, Militants du monde ouvrier à l'université*, les Ed. Ouvrières, 1982, 261 p.

et moyen, qui était dispensé par les centres de formation rattachés aux Confédérations syndicales.

Chacune des trois principales Centrales de l'époque, qui deviendront les partenaires des Instituts du Travail, avait une politique spécifique de formation :

➤ **La CFTC** se montrait particulièrement active dans ce domaine. Des ex-jocistes comme R. Lebescond et G. Espéret, au nom du « combat pour la justice », voulaient utiliser leur connaissance du milieu ouvrier pour exercer leurs responsabilités éducatives. Ils donnaient la priorité à la formation de base, au contact de la réalité du milieu (c'est-à-dire de l'entreprise) avec un élargissement progressif vers les problèmes d'ensemble concernant la société.

Ils étaient attachés à la valorisation de la culture ouvrière et naturellement réticents à l'égard d'un recours à l'Université. Mais ils reconnaissaient les limites de l'autodidaxie et ils ont fini par admettre la nécessité d'une formation de niveau supérieur. L'importance croissante des responsabilités exercées par les cadres syndicaux rendait en effet indispensable le recours à une institution éducative. C'est pourquoi ils ont enfin accepté l'idée d'une coopération avec l'Université qui était aussi un moyen de désengorger leur école de Bierville.

➤ **La CGT** était davantage favorable à la formation des cadres syndicaux et avait à cet effet créé l'école de Courcelle. Mais elle estimait que l'enseignement dispensé ne devait pas être de caractère scolaire. La formation des militants doit être en rupture avec l'idéologie bourgeoise véhiculée par l'école ; son objectif est plutôt d'approfondir la compréhension de l'analyse marxiste et des positions de la CGT afin de mieux les répercuter auprès des masses.

La nécessité d'une formation théorique était donc admise. Cependant le renforcement des formations de base, décidé au Congrès de 1953, rendait intéressant de pouvoir recourir à l'Université. L'aide de celle-ci pouvait être également appréciable, compte-tenu de l'inexpérience pédagogique des formateurs syndicalistes. Malgré une certaine réserve, un rapprochement était donc envisageable entre travailleurs manuels et travailleurs intellectuels.

➤ **La CGT-FO** était au départ favorable à une formation de base, étendue au plus grand nombre possible de syndiqués pour promouvoir un renouvellement culturel. L'ambition de G. Vidalenc était de former des hommes conscients, tout en leur permettant de compléter les lacunes de leur formation initiale.

Mais par la suite, avec le développement de la politique contractuelle, est apparue la nécessité d'une formation de niveau supérieur. Il fallait en effet former des cadres syndicaux qui soient capables d'exercer des responsabilités de plus en plus complexes et de tenir leur place à tous les échelons de la vie sociale. La Confédération pouvait contribuer à l'éducation de ses cadres mais elle pouvait aussi faire appel à des universitaires. Elle restait cependant sur la réserve par crainte de l'imprégnation communiste de nombreux universitaires.

Ces trois Centrales n'étaient donc pas contre une coopération avec l'enseignement supérieur, mais souhaitaient la limiter à des collaborations individuelles, avec des universitaires sympathisants et uniquement dans les structures syndicales.

On constate donc que s'il existait bien à cette époque des besoins de formation supérieure, ceux-ci étaient encore à l'état latent. Par ailleurs, il semblait impossible de réunir dans un projet commun les trois principales Confédérations, dans le climat de division syndicale qui régnait alors : on était au lendemain de la troisième scission de la CGT et de la naissance de la CGT-FO et en pleine guerre froide.

Du côté des universitaires, on observait, dans l'ensemble, une indifférence à l'égard de la formation ouvrière ou tout au moins une attitude de réserve. Mis à part les quelques engagements à titre individuel, il y avait méconnaissance du monde ouvrier, de son mode de formation et de sa culture. Cependant un groupe d'universitaires va, au début des années 50, s'intéresser à ce type de public et faire émerger le besoin réel de formation supérieure des militants.

#### • **La volonté d'un homme, les raisons d'un engagement**

Marcel David, professeur d'histoire du Droit à Strasbourg, va prendre l'initiative et élaborer un projet d'Institut du Travail destiné à concrétiser l'apport de l'Université à l'éducation ouvrière.

Cet engagement s'explique par plusieurs raisons :

- L'expérience personnelle : dès son enfance à Villeurbanne, la fréquentation de camarades ouvriers, puis de militants engagés dans le mouvement ouvrier et le syndicalisme
- L'option en faveur de la « civilisation du travail » et plus particulièrement la pratique de formation des travailleurs dans les équipes sociales
- L'idéal de fraternité envers « les plus défavorisés », en rapport avec les mouvements chrétiens et marxistes au lendemain des épreuves communes vécues dans la Résistance.

En tant qu'universitaire M. David dispose d'une certaine indépendance. Il est sensible à l'ambiguïté d'une formation de cadres qui se détournent ensuite du monde ouvrier. Il cherche plutôt à trouver une coopération avec le milieu syndical et souhaite travailler avec les organisations les plus représentatives.

Animé d'une forte détermination, M. David va s'entourer d'une équipe d'enseignants, convaincus comme lui de l'intérêt de l'éducation ouvrière et va chercher à rallier à son projet à la fois l'Université et les responsables des principales Confédérations syndicales. Mais avant d'opérer ce rapprochement difficile de deux mondes qui s'ignorent, il va chercher à définir les bases sur lesquelles fonder son projet.

## II - L'ELABORATION DU PROJET

### • L'observation du réel : les expériences étrangères

Pour mieux se préparer, M. David s'est inspiré des expériences étrangères :

⇒ **En Grande-Bretagne**, le Ruskin College de l'Université d'Oxford se consacrait à la formation de travailleurs engagés dans le mouvement trade-unioniste. Le College disposait d'une certaine autonomie et bénéficiait de l'aide financière des trade-unions. Son intervention se faisait au niveau supérieur et montrait une efficacité certaine ; le cursus était de deux ans et débouchait sur un diplôme.

⇒ **En Allemagne Fédérale**, trois Académies, à Dortmund, Francfort et Hambourg assuraient également une formation de niveau supérieur. Elles disposaient aussi de l'autonomie organique et donnaient lieu à une collaboration entre Université, syndicats et autorités locales. Le patronat était volontairement tenu à l'écart. Le cursus, de 9 mois à deux ans n'était pas sanctionné par un diplôme.

⇒ **En URSS**, tous les citoyens devaient en principe être admis dans les écoles et Universités, s'ils le désiraient. Dans la pratique, l'insuffisance de formation initiale constituait un handicap et les travailleurs formés furent rapidement intégrés professionnellement. Il subsistait cependant des écoles centrales pour la formation de cadres syndicaux et un enseignement universitaire de niveau supérieur.

⇒ **Aux Etats-Unis**, la formation des travailleurs était assurée dans les régions de grand développement industriel et de forte implantation syndicale. Les Universités y participaient. Après la deuxième guerre mondiale, ce fut la vogue des « relations industrielles ». il s'agissait de développer la solidarité entre travailleurs, de promouvoir la coopération entre management et labor et de développer unité et bien-être du peuple. Les universités participaient désormais à la formation de base des militants. Le patronat était en principe partie prenante dans le système des Industrial Relations, même s'il utilisait en fait ses propres filières.

### • Les premières démarches

A partir des réflexions tirées de cette observation une esquisse d'Institut fut présentée à l'occasion d'un premier colloque qui s'est tenu à Strasbourg en 1952. C'est aussi le moment où est arrivé à Strasbourg un nouveau doyen, A. Weill, qui s'est mobilisé avec ardeur pour la cause des Instituts du Travail.

Des contacts furent alors pris avec les organisations syndicales. Le climat politique et social était devenu à cette époque plus favorable à la mise en oeuvre du projet : dans un contexte de détente internationale et de relance des négociations, les relations intersyndicales étaient désormais plus ouvertes. Une coopération devenait donc envisageable.

- **Avec la CFTC**, l'interlocuteur pressenti est un familier, Théo Braun. C'est aussi un dirigeant national qui a un rayonnement certain et est tout à fait acquis à l'idée d'une coopération avec l'Université.



- **Avec la CGT**, c'est plus délicat : au plan local, les relations sont empreintes de méfiance. A Paris, il faut plusieurs tentatives pour que M. David soit finalement reçu par le responsable de formation Marc Piolot, secrétaire du Centre Confédéral d'Education Ouvrière (CCEO) et par G. Monmousseau, responsable de l'éducation et de la propagande à la CGT. Mais, dans un premier temps, leur réponse reste réservée.

- **A la CGT-FO**, les réticences de R. Bothereau et Rose Etienne, responsable de la formation, sont vives, surtout pour accepter l'idée d'une cohabitation avec la CGT. Mais les responsables sont particulièrement sensibles à l'argument que les stages seront organisés de façon séparée pour chaque Centrale.

Les premiers jalons étant posés, il reste à vaincre les dernières résistances, universitaires et syndicales et à préciser le contenu du projet.

### • Le Colloque de Strasbourg

Ce deuxième Colloque, tenu à Strasbourg à l'été de 1955, a été organisé par M. David et A. Weill avec l'idée de faire avancer le processus de négociation en cours. Il a débouché effectivement sur la création du premier Institut du Travail.

L'objet de ce Colloque est de mieux cerner la notion d'éducation ouvrière à partir d'un échange de points de vue et du compte-rendu d'expériences diverses. C'est aussi une confrontation internationale rassemblant des représentants des deux blocs de l'Est et de l'Ouest qui s'affrontent alors dans le contexte de la guerre froide. Les trois Confédérations pressenties par le projet d'Institut se rattachent à des courants de pensée bien différents. Or ces contradictions trouvent leur expression dans les différentes approches présentées à l'occasion de cette rencontre. Enfin, ce Colloque, par sa dimension internationale et par la qualité de ses participants, a pour but de faciliter le rapprochement entre universitaires et syndicalistes.

L'accueil reçu par cette initiative est plutôt favorable. On remarque la présence d'envoyés du BIT, de l'UNESCO, des Ministères du Travail et de l'Education Nationale et de spécialistes des questions de formation. De nombreux pays sont représentés : on note cependant une certaine réserve du côté du courant marxiste-léniniste. La Yougoslavie est le seul pays à envoyer une délégation. Du côté des organisations syndicales, la CGT n'est représentée que par un « observateur régional ». Il n'y a pas de représentant du tout du côté de FO, probablement par volonté de ne pas se compromettre aux côtés des communistes. Seule la CFTC a envoyé un responsable de formation de niveau national, R. Lebescond.

Ce Colloque ne débouche pas sur des résolutions ou des votes en raison de la réserve manifestée par les représentants des pays anglo-saxons. Le débat d'idées est cependant très riche et donne lieu à la publication d'actes <sup>(3)</sup> qui constituent une véritable somme sur la notion de formation ouvrière et sur l'opportunité d'une coopération avec l'Université dans une institution spécifique.

---

<sup>(3)</sup> Actes du Colloque International de Strasbourg, *la formation ouvrière*, Paris, Libr. Dalloz, 1956

⇒ Le colloque permet de clarifier ce qu'est ***l'éducation ouvrière*** à partir d'une ***définition*** proposée par M. David :

*« La formation ouvrière peut être définie comme l'ensemble des efforts éducatifs autres que professionnels déployés pour accroître la capacité individuelle et l'efficacité sociale des travailleurs engagés à un degré quelconque dans le mouvement ouvrier ».*<sup>(4)</sup>

L'objectif recherché est ambitieux : il vise la promotion individuelle des militants (capacité individuelle) mais aussi la promotion collective du prolétariat (efficacité sociale).

Cette définition pose également les limites de la formation ouvrière : elle est plus large que la formation syndicale proprement dite, car elle englobe des activités éducatives qui relèvent d'autres groupements que les syndicats (partis politiques, mutuelles, coopératives...). Elle concerne les militants mais aussi la masse des adhérents qui se contentent de payer une cotisation.

Par ailleurs, la formation ouvrière est distincte de l'éducation populaire ou de l'éducation des adultes qui s'adresse à toutes les catégories de population, y compris les travailleurs inorganisés. Mais on remarque que bien souvent l'éducation populaire bénéficie en fait à la bourgeoisie. Les travailleurs peuvent difficilement y accéder car ils sont trop accaparés par leurs tâches quotidiennes, en l'absence d'un droit au congé formation.

En France, comme dans les pays latins en général, l'éducation ouvrière demeure encore une activité réservée aux syndicats qui ne font confiance qu'en leurs propres structures et leurs propres animateurs pour former leurs militants et leurs cadres.

⇒ ***Le contenu de l'éducation ouvrière*** est spécifique. Il concerne les questions économiques, sociales et politiques qui intéressent les travailleurs, en liaison avec leur vie professionnelle et militante. Plus particulièrement, il s'agit de les préparer à exercer des responsabilités syndicales. L'objectif est aussi d'aboutir à un renouvellement de la culture, en valorisant les richesses latentes dans le travail et la vie militante.

Ce contenu a donné lieu à un débat entre participants : à côté de la culture ouvrière, faut-il faire une place à la culture générale et combler les lacunes de la formation initiale ? Les avis sont partagés : ceux qui sont opposés à un élargissement soulignent que la culture traditionnelle est en crise et est inadaptée à la société actuelle ; ou encore ils craignent une contamination par l'idéologie bourgeoise dont est imprégné l'enseignement officiel. Mais à l'inverse existe aussi un souci d'ouverture pour remédier aux insuffisances de la formation initiale et aux manques culturels de nombreux travailleurs : c'est leur permettre de ne plus se sentir en état d'infériorité et d'être en mesure de s'affronter à égalité avec ceux qui ont reçu de l'instruction.

La place de l'enseignement théorique est aussi en question : certains sont convaincus que seule l'action est formatrice. Un apport de connaissances peut être utile mais il faut se garder des utopies et des manipulations. D'autres veulent aller au-delà en

---

<sup>(4)</sup> Cette définition a été affinée au cours des années suivantes : voir annexe 3

pensant qu'il faut apprendre à penser, structurer son esprit. L'action doit être guidée par une connaissance et une analyse critique des expériences passées du mouvement ouvrier.

⇒ **Les méthodes** sont également spécifiques. La méfiance des militants repose souvent sur un refus de l'école traditionnelle. Plutôt que des cours magistraux, il faut préférer des méthodes actives : exposés, débats, travail de groupe, aide pédagogique...

⇒ **Le rôle des intellectuels dans la formation ouvrière** a aussi été l'objet de débats contradictoires. Au départ l'accord est unanime pour penser que l'éducation ouvrière relève prioritairement des organisations syndicales. Les divergences interviennent quand il s'agit de décider s'il faut, ou non, faire appel à l'extérieur, et en particulier à l'Université, pour les formations de niveau supérieur :

- Certains participants du Colloque sont partisans de réserver la formation ouvrière aux instances relevant du mouvement ouvrier. Ils se méfient des intellectuels trop souvent « donneurs de leçon » et « paternalistes », à l'image des universités ouvrières. Il leur semble également qu'il faut d'abord développer la formation de base, avant de se préoccuper de celle des cadres syndicaux
- A l'inverse, d'autres estiment qu'il existe d'importants besoins éducatifs : malgré l'ampleur des efforts fournis en ce domaine par les organisations syndicales, les résultats restent insuffisants pour des raisons multiples (manque de temps, manque de compétence pédagogique, insuffisance du financement...). L'ouverture vers l'extérieur leur apparaît donc comme un moyen d'être plus efficace. En matière de formation supérieure il leur semble profitable de bénéficier de l'appui et des compétences de l'Université.

Mais se pose alors la question des limites de cette intervention universitaire :

- pour les uns, les intellectuels ont un rôle actif à jouer pour faire avancer la prise de conscience des travailleurs et leur engagement dans la lutte de classes. Pour mieux assurer cette fonction de guide, les universitaires doivent s'aligner sur les positions du mouvement ouvrier et participer personnellement à ses actions. L'éducation doit cependant être réciproque et les enseignants doivent être à l'écoute de ce que peuvent leur apprendre les ouvriers.
- pour d'autres, au contraire, l'Université n'a pas à être solidaire d'une entreprise tournée contre l'Etat dont elle est justement un rouage. Les universitaires sont des fonctionnaires et ne peuvent lutter contre leur employeur. Seule est acceptable une formation ouvrière qui ne soit pas réservée aux seuls militants mais s'adresse à l'ensemble de la classe ouvrière dans un esprit de collaboration de classe.
- entre ces deux extrêmes est présentée la position selon laquelle l'Université peut, avec **un souci d'objectivité**, opérer une démarche de caractère scientifique : tous les angles d'approche d'une question peuvent ainsi être abordés sans esprit partisan et en respectant les divers points de vue des

syndicalistes. En toute indépendance, les universitaires peuvent présenter une analyse critique, en laissant à chaque Confédération le soin de déterminer ses propres options.

Le Colloque de Strasbourg a donc permis de dresser un bilan de l'existant et de clarifier les positions contradictoires, même si aucune résolution d'ensemble n'a pu être adoptée. En particulier ont été évoquées des questions qui vont servir de référence aux principes de fonctionnement des futurs instituts du Travail.

### III - LA NEGOCIATION DECISIVE

Comme il avait été prévu, le Colloque de Strasbourg a aussi permis de débloquer la négociation, en obtenant le ralliement au projet de ceux qui jusque-là hésitaient.

- La CGT a donné son accord dès la fin du Colloque
- La CFTC, qui avait déjà donné son accord, reste sur la réserve : l'entreprise ne peut marcher que si les universitaires sont capables de travailler en commun avec les syndicalistes.
- La CGT-FO, absente du Colloque, a donné des preuves individuelles de soutien.

Dans ces conditions, l'impulsion finale peut enfin être donnée. Il ne restait qu'à mettre au point les modalités de fonctionnement avec les différents partenaires :

#### • Les contacts avec les universitaires

⇒ Il s'agit d'emporter leur conviction en réaffirmant quelques *principes* :

- L'ouverture de l'Université est une exigence scientifique, car sa fonction d'universalité lui donne le devoir de prendre en compte la société dans son ensemble, y compris sa composante ouvrière.
- C'est aussi une exigence culturelle pour mettre fin au scandale des « deux cultures » : seule est alors valorisée la culture de l'élite, au détriment de la culture plus fruste des masses populaires. Par l'instruction on peut travailler au rapprochement de ces deux cultures et à leur enrichissement mutuel.
- C'est enfin une exigence sociale : l'Université doit s'adapter aux besoins éducatifs de tous les groupes sociaux et doit être accessible à tous.

⇒ Les *modalités* proposées sont les suivantes :

- Le statut retenu est celui d'un institut de faculté qui facilite les formalités administratives et financières. Le directeur est nommé par le Recteur.
- Le projet d'Institut est une contrepartie à la création des IAE

- Les universitaires ont une voix de majorité sur les syndicalistes au Conseil de perfectionnement.
- Le niveau de formation supérieure est garanti car ne seront recrutés que des syndicalistes ayant déjà bénéficié d'une formation de niveaux élémentaire et moyen.
- Chaque stage doit être codirigé par un universitaire qui assume ses tâches dans un souci d'objectivité et par un responsable syndical qui représente la position de son organisation.
- Les programmes et les intervenants sont choisis d'un commun accord par les deux directeurs.
- Les enseignements sont assurés par des universitaires et par des formateurs syndicalistes.
- La durée des stages est comprise entre une et trois semaines

#### • **Les contacts avec les organisations syndicales**

- Les Centrales sont d'accord pour rester maîtresses du recrutement des stagiaires, même si elles doivent se conformer à des critères universitaires.
- Elles veulent aussi garder le choix du directeur syndical.
- Elles acceptent le principe de la majorité universitaire au Conseil
- Elles réaffirment leur opposition à l'extension de ces formations aux inorganisés et aux cadres sociaux du travail. Elles demeurent réticentes à une diversification des missions (documentation, recherche)

Au-delà de ces points de convergence, les réactions de chacune sont spécifiques :

- La CGT-FO reste longtemps méfiante à l'idée de se retrouver aux côtés de la CGT, même si les stages doivent être séparés. Elle laisse cependant une grande autonomie aux universitaires pour l'organisation des sessions.
- La CGT est satisfaite d'être reconnue à part entière dans une période de discrimination. Elle est assez directive en ce qui concerne les programmes et les méthodes. Elle se réserve la partie théorique en laissant aux universitaires la partie technique et la culture générale.
- La CFTC considère que sa collaboration avec l'Université est une opportunité et une reconnaissance. Elle est particulièrement préoccupée de faire avancer le projet de loi sur le congé éducation qui permettrait de faciliter l'accès des travailleurs à la formation ouvrière.

## IV - L'INSTITUT DE STRASBOURG (1955-1961)

### • Les moyens matériels

Le Ministère du Travail propose une subvention prélevée sur le reliquat des fonds de provenance américaine, « l'aide Blood-Moody », assortie d'une proposition de participer à une mission de productivité aux Etats-Unis. Mais M. David refuse car certaines Centrales sont très critiques à l'égard de ce type de voyages. L'aide financière apportée à la formation ouvrière avait en effet pour but d'encourager « la libre entreprise ». Ce refus, jugé positivement par la CGT, a laissé ouvert le problème de financement.

Le Ministre du Travail, Paul Bacon, a alors accepté d'ouvrir une ligne budgétaire au titre de l'éducation ouvrière. Cependant le renversement du gouvernement a eu pour conséquences un blocage momentané et une nette diminution de la subvention. Malgré l'incertitude financière, l'Institut a quand même pu démarrer au début de 1956, grâce à l'octroi de cinq postes et d'une maison (acquise par le Rectorat).

Des financements complémentaires ont été trouvés auprès de la Caisse nationale de Sécurité Sociale (pour trois stages annuels d'administrateurs salariés, élus sur des listes syndicales) et du BIT (dans le cadre de son programme d'éducation ouvrière).

Par la suite, le financement a été facilité par deux lois de 1957 <sup>(5)</sup> et de 1959 <sup>(6)</sup>.

### • La constitution d'une équipe

Marcel David s'est entouré d'une équipe dont le profil correspond à ce qu'on attend d'universitaires assurant des tâches d'éducation ouvrière (le souci d'objectivité, des compétences professionnelles, le sens des contacts humains, une disponibilité à toute épreuve). Cette équipe a ensuite été renforcée, notamment par des enseignants qui plus tard exerceront à leur tour des fonctions de direction : F. Babinet, J. Freyssinet.

### • L'organisation des stages (jusqu'en 1959)

Les conditions de démarrage étant réunies, l'expérience est lancée au début de 1956 :

- De 1956 jusqu'à la fin de 1959 sont organisés trois stages de trois semaines, ouverts à des militants de diverses professions. Il s'y ajoute trois stages d'une semaine ouverts aux administrateurs de la sécurité sociale.
- Le recrutement est national pour toutes les sessions.
- Les enseignements ont pour sujet les sciences sociales du travail (économie du travail, sociologie du travail, droit du travail), l'histoire du mouvement ouvrier, la sécurité sociale, l'organisation des entreprises, la comptabilité.... Dans les

---

<sup>(5)</sup> La loi du 23 juillet 1957 donne droit à un congé non rémunéré d'éducation ouvrière pour des stages organisés dans les centres de formation syndicale ou les instituts spécialisés

<sup>(6)</sup> La loi du 28 décembre 1959 prévoit une aide financière aux centres syndicaux ou instituts universitaires de formation et une indemnisation des stagiaires en congé d'éducation ouvrière

premières années un éclairage sur l'actualité est donné systématiquement dans chaque stage de la CGT, en liaison avec la politique revendicative.

- Un soin particulier est accordé à un accueil de qualité pour les stagiaires destinés à les rassurer et leur donner confiance, car le plus souvent c'est pour eux le premier contact avec l'Université. L'équipe leur présente l'institut, en précisant son rôle dans les structures du mouvement ouvrier et en rappelant son souci d'objectivité.
- Le responsable syndical présente l'optique de sa Centrale, les objectifs recherchés et les perspectives éducatives.
- A l'occasion d'un tour de table, les participants se présentent, puis sont données des indications sur le programme du stage, son contenu et sur l'emploi du temps.
- Enfin sont annoncées les activités culturelles, les « veillées » qui jouent aussi un rôle éducatif.

L'encadrement est assuré par l'équipe des permanents de l'Institut et par des responsables syndicaux. Les principaux sont pour cette période Marc Piolot pour la CGT, Raymond Lebescond pour la CFTC et Georges Vidalenc pour la CGT-FO. On fait appel aussi à des intervenants occasionnels, spécialistes d'une question. Ils sont favorablement accueillis, même quand ils s'écartent du point de vue syndical.

#### • **Les attentes et appréciations des stagiaires**

L'évaluation, réalisée régulièrement en cours de stage, a permis de constater un sentiment général de satisfaction : c'est un encouragement à continuer l'expérience.

Parmi les points communs, on note une réserve : beaucoup trouvent le programme trop chargé et estiment avoir manqué de temps pour le travail personnel. Mais ils apprécient particulièrement le travail de groupe où tout le monde peut s'exprimer, où l'on approfondit les questions évoquées dans l'exposé préliminaire ; ou encore on réfléchit à partir d'une documentation remise aux stagiaires. L'expérience personnelle y est valorisée autant que les connaissances et l'on apprend à organiser son travail, à exercer son sens critique.

De façon générale, les stagiaires apprécient les conseils de méthode qu'ils reçoivent de l'animateur du groupe ou de l'équipe. On leur explique comment prendre des notes, comment bâtir un exposé. Au moment de la mise en commun des rapports de groupe, les points principaux sont répertoriés par les intervenants, puis analysés et organisés dans une synthèse globale.

On peut aussi dégager des réactions spécifiques selon les organisations : c'est ainsi que l'on observe en particulier un esprit critique toujours en éveil à la CFTC. Celle-ci, bien que se déclarant satisfaite, cherche toujours à aller plus loin dans l'expérimentation.

## • Les stages pédagogiques

Initiés sous la pression notamment de la CFTC, ces stages mis en place à partir de 1959, représentent un saut qualitatif dans l'activité de l'Institut. L'objectif est de former des animateurs qui, par effet indirect, vont former à leur tour la masse des militants. Les activités mises en place devaient être transférables dans d'autres sessions. Elles sont aussi l'amorce des « stages-recherche » et des « stages-colloques » qui se développeront plus tard.

➤ Si **la CFTC** est pionnière en la matière, c'est qu'elle prolonge ainsi l'expérience menée à Bierville. Elle cherche à approfondir sa réflexion en matière de pédagogie et estime que l'Institut peut lui apporter sa compétence en la matière.

Cette confédération s'intéresse notamment à des techniques nouvelles et mal connues. Il s'agit en effet de pratiques éducatives encore peu explorées par les syndicats qui les jugent dérangeantes : la raison en est notamment leur vogue auprès du patronat. On peut en citer quelques-unes : les moyens audiovisuels, l'entraînement mental, la dynamique de groupe, les relations humaines.

La CFTC est très en avance sur son temps en ce qui concerne la pédagogie. Elle compte sur les stages pour vaincre les réticences liées à la méconnaissance de ces innovations et à la crainte qu'elles suscitent. Si on les présente avec un esprit critique, il est possible d'en dégager les éléments intéressants qui peuvent être utilisés au profit de la classe ouvrière.

Par la suite la CFTC élargit son champ d'investigation en s'intéressant à d'autres thèmes : le processus de formation des militants, les techniques d'enquête, la dimension culturelle de la formation ouvrière. La réflexion qu'elle mène ensuite sur l'humanisme préfigure son évolution vers la CFDT.

➤ **La CGT** organise aussi un stage pédagogique dès 1959. Cette orientation l'intéresse vivement car elle est consciente du manque de savoir-faire pédagogique des membres du CCEO. C'est plutôt un enseignement pratique qui est recherché, avec l'acquisition de savoir-faire : comment bâtir un cours qui ne peut être passe-partout mais doit être adapté à chaque situation ; comment mener une discussion ; comment animer le travail de commission...

La connaissance du concret n'est pas suffisante cependant et il faut enrichir l'action par une approche conceptuelle. Pour cette session, la CGT a accepté de ne pas doubler, comme elle le faisait d'habitude, les cours spécialisés par un examen des questions d'actualité, liées aux luttes revendicatives. Les stagiaires avaient en effet peu de temps et ils étaient d'un niveau formation syndicale élevé.

La qualité de ce premier stage pédagogique a été particulièrement remarquable et on a retrouvé par la suite nombre de ses participants à des postes importants de responsabilité.

➤ **Pour la CGT-FO**, le démarrage est un peu plus tardif pour des raisons de calendrier et aussi pour des raisons de fond : pour cette Confédération, prime l'idée que c'est l'action qui est formatrice. Mais l'influence de G. Vidalenc, enseignant de profession,



a finalement été déterminante et il est parvenu à convaincre les autres responsables, notamment Rose Etienne. Il fallait démontrer l'intérêt d'une formation pédagogique pour le mouvement ouvrier, en insistant sur la nécessité d'une approche critique de certaines méthodes (techniques audiovisuelles, dynamique de groupe...). Rien n'empêchait de présenter ces innovations, accusées d'être sous influence patronale et de mettre en condition les travailleurs. Mais il fallait confronter ces nouveaux savoir-faire avec les options de la Centrale.

En fin de compte, ce type de stages a été mis en place à partir de 1960, sur des questions assez proches de celles traitées pour les autres organisations : place de la formation ouvrière dans l'éducation des adultes, formation par la pratique et par l'étude, méthodes pédagogiques (matières enseignées, documentation, travail de groupe, entraînement mental...).

Le bon niveau de cette première session et la satisfaction réelle des stagiaires a permis de prolonger cette expérience au cours des années suivantes.

#### • La première recherche

Par ailleurs, l'Institut de Strasbourg a entrepris une recherche pour une meilleure connaissance de la réalité sociale des ouvriers et de leur culture. L'objet en a été de repérer les comportements et attitudes des travailleurs face à la culture, mais aussi la représentation qu'ils s'en font.

Le champ d'investigation est délimité : il s'agit des ouvriers industriels du privé. Pour cette recherche, l'Institut procède au recrutement de René Kaës, chercheur diplômé de psychologie et de sociologie. L'enquête est facilitée par les contacts existant avec les syndicalistes dont de nombreux anciens stagiaires. C'est un moyen d'ouvrir des portes, particulièrement appréciable, dans le climat de méfiance de l'époque. Près de six cents ouvriers ont ainsi pu être interviewés.

Malgré la qualité de ce travail très approfondi et réalisé selon des critères scientifiques, les résultats ont été peu exploités. Le rapport, très volumineux et très technique, est resté peu diffusé.

Marcel David a donc réussi à concrétiser son projet de réunir pour la formation ouvrière des universitaires et des syndicalistes. Au début des années 60, le bilan que l'on peut dresser du fonctionnement de ce premier Institut du Travail est positif. Les stages sont appréciés et efficaces et un climat de confiance s'est établi entre partenaires. D'autres Instituts se sont déjà constitués à l'échelle régionale.

L'expérience va aussi s'étendre à un deuxième Institut de rayonnement national. L'Institut des Sciences Sociales du Travail de Paris, qui avait été créée en 1951, n'avait pas d'activité de « promotion collective » . Il va être réorganisé au début des années 60 : parallèlement à ses activités traditionnelles, sont introduites des activités d'éducation ouvrière, selon les mêmes principes qu'à Strasbourg. Cette évolution se fait à l'initiative de Marcel David qui est nommé professeur à la Faculté de Droit de Paris à la fin de 1959. Or, à cette même date, lui est aussi proposé le poste de direction

du secteur « enseignement » de l'ISST, laissé vacant par la mort brutale de Paul Durand.

## V - L'INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL

(DES ORIGINES AU DEBUT DES ANNEES 70)

### • L'ISST avant 1960

Cet Institut a été créé en 1951 sous la double égide de l'Université de Paris et du ministère du Travail ; il était rattaché à la Faculté de Lettres, en collaboration avec la Faculté de Droit.

Il est subdivisé en deux sections, gérées toutes deux par un conseil de perfectionnement :

⇒ **La section Enseignement**, rattachée à la Faculté de Droit, a pour mission l'enseignement théorique et pratique dans le domaine des sciences sociales du travail. Elle est chargée en particulier de la promotion individuelle, consistant pour l'essentiel en la formation de conseillers du travail. Il existait également un enseignement de type général relatif aux questions de travail et sanctionné par un diplôme d'Institut mais qui ne concernait alors qu'un nombre assez limité d'étudiants. Cette section accueille des étudiants classiques inscrits à une des deux Facultés mais organise aussi des conférences pour des auditeurs libres, issus du monde du travail.

⇒ **La section Recherche**, rattachée à la Faculté de Lettres, regroupe des activités de recherche et documentation sur les sciences sociales du travail, la sociologie industrielle, les relations du travail et le droit du travail. L'Institut a pour mission d'organiser, de coordonner et développer les recherches à la fois sous leur aspect théorique mais aussi pratique (études, enquêtes, sondages...) dans le domaine de la sociologie industrielle notamment.

L'ISST, dans son ensemble, est alors géré par un Conseil d'Administration, composé uniquement de professeurs et de représentants du Ministère du Travail. Il est présidé par le Recteur de l'Université de Paris.

### • La réorganisation de l'ISST

Marcel David a hésité à accepter l'offre de direction qui lui était faite, car il a constaté que les conditions d'un bon fonctionnement n'étaient pas réunies. Les moyens sont notamment insuffisants, qu'il s'agisse du personnel (un seul poste d'assistant permanent), du financement ou des résultats. La promotion individuelle lui paraît trop

limitée. Les points positifs sont les qualités d'accueil de l'enseignante, M. Trevet, qui manifeste une grande solidarité avec le mouvement ouvrier. Par ailleurs, cet Institut bénéficiait de locaux neufs et bien situés (rue Cujas, à côté de la Faculté de Droit, place du Panthéon).

Pour M. David, nommé directeur en juillet 1960, la reprise de l'ISST supposait une plus grande ouverture vers le monde du travail, passant à la fois par une relance de la promotion individuelle et par une réorientation vers la promotion collective. Ces deux branches d'activité, qui témoignent de la contribution de l'Université à l'éducation ouvrière, sont en effet complémentaires et se renforcent mutuellement.

Cette réorientation devait s'accompagner de changements dans les structures :

- pour la promotion individuelle, il fallait mettre au point les modalités d'accès des travailleurs non bacheliers par la voie d'un examen adapté aux futurs cadres sociaux du travail. Il fallait aussi des règles donnant une crédibilité à ce mode de sélection, afin d'éviter toute accusation de laxisme.
- pour la promotion collective, il fallait créer au sein de l'ISST une nouvelle section d'éducation ouvrière.

Le Conseil d'administration accueille avec méfiance ces propositions. M. David demande donc que l'ISST soit scindé en deux et présente sa démission au Recteur Sarrailh. Mais finalement une solution de compromis est trouvée grâce au ferme appui du Recteur et à l'arbitrage du Ministère du Travail. Il est probable qu'ont joué en faveur de cet arrangement la pression des organisations syndicales, l'influence du Ministre P. Bacon ex-jociste et l'exemple réussi de l'institut de Strasbourg.

La proposition qui est faite au Conseil d'Administration de septembre 1960 prévoit le maintien de l'unité organique de l'ISST mais avec une structure nouvelle :

- Les deux branches existantes (Recherche et Enseignement) doivent être maintenues mais disposeraient d'une plus grande autonomie.
- La branche Enseignement serait érigée **en Centre de Formation Supérieure**. Celui-ci serait à son tour subdivisée en deux « **sections d'application** » consacrées respectivement aux **Etudes Sociales** et à **l'Education Ouvrière**.
- La nouvelle section d'éducation ouvrière relèverait du directeur du Centre de Formation Supérieure, assisté d'un Conseil de perfectionnement où siègeraient les « représentants des organisations syndicales intéressées ».
- La gestion et le fonctionnement de l'ensemble seraient assurés sous le contrôle du Conseil d'administration qui resterait inchangé
- **Le Centre de Recherche**, prolongeant la section du même nom, doit demeurer attaché à la Faculté des Lettres et être géré par un Directeur, professeur en Sorbonne et par un Directeur adjoint.

Assuré du soutien actif d'une partie du Conseil d'administration, notamment le doyen le Bras et surtout Paul Vignaux, et bénéficiant du ralliement à ses vues du Ministère du Travail, M. David peut alors passer à la réalisation de ce nouveau projet.

#### • Le renforcement de la section étudiante

La Section d'Etudes Sociales est donc l'une des deux sections d'application du Centre de Formation Supérieure qui est rattaché à la Faculté de Droit. Cette section reprend les activités assurées auparavant par la section Enseignement de l'ISST. Comme cette dernière, la section d'Etudes sociales occupe, à Paris, les locaux du 2, rue Cujas, à côté de la Faculté de Droit.

Dotée d'un comité des études, la section d'Etudes Sociales dispense un enseignement de type classique sanctionné par des certificats (sociologie du travail, institutions du travail, économie du travail, travail dans les PVD, institutions coopératives).

Cet enseignement, mis en place dès 1961-1962, s'adresse à des étudiants déjà titulaires de diplômes sanctionnant deux années d'enseignement supérieur. Il est accessible aux étudiants après un examen d'entrée qui est par la suite ouvert également à des non-bacheliers. Pour ceux-ci, à partir de la loi du 31 juillet 1959, il est possible de bénéficier de bourses au titre de la promotion supérieure du travail.

A l'issue de cette opération de relance, le Centre d'Etudes Sociales s'est plus largement ouvert comme l'atteste l'importante augmentation du nombre des étudiants : d'une soixantaine d'inscrits en 1961 l'effectif est passé à 300 en 1964 puis environ 400 en 1965. Il s'agissait d'étudiants classiques, mais aussi de non-bacheliers, ouvriers ou employés et d'étrangers, issus pour la plupart des pays en voie de développement.

L'accroissement des effectifs est lié à l'augmentation générale du nombre des étudiants durant les années 60 et aussi aux nombreux débouchés offerts par les sciences sociales du travail dans cette période d'expansion économique.

Ce type de formation est aussi rendu attractif par la normalisation des conditions d'accès et de délivrance des diplômes et par la possibilité de recours aux bourses pour adultes en voie de « promotion supérieure du travail », dont le montant correspondait à peu près au salaire moyen d'un ouvrier ou d'un employé qualifié. Ces bourses ont bénéficié à de nombreux travailleurs étudiants, grâce aux bonnes dispositions de la Délégation à la promotion sociale et au nombre réduit des demandes. A cette époque, la section d'études sociales comptait près d'un tiers de ces travailleurs boursiers ou ayant trouvé un moyen de financer leurs études. C'est le signe qu'à l'ISST la promotion individuelle était particulièrement valorisée.

Enfin on peut également attribuer ce succès à la qualité des enseignements dispensés, comme l'atteste l'offre de postes d'encadrement et même de direction à de nombreux étudiants de cette section, à l'issue d'une brillante scolarité. C'était aussi l'illustration des mérites d'un examen d'entrée qui traitait de façon unique bacheliers et non-bacheliers. Ce qui comptait en effet était davantage l'aptitude à suivre des études que la démonstration d'une somme de connaissances.

#### • **La création de la section d'Education Ouvrière**

Cette nouvelle section, prévue dès 1961, ne démarre réellement qu'en 1963. Il faut en effet trouver les moyens permettant l'exercice de nouvelles activités. L'acquisition de locaux était indispensable et, avec l'aide financière de la Délégation à générale à la

promotion sociale, une maison a été achetée en banlieue parisienne, à Sceaux. Il fallait aussi trouver du personnel : il est alors procédé au recrutement d'un économiste, C. Vienney qui était spécialiste de la formation des adultes et se montrait intéressé par l'éducation ouvrière. On lui confie la direction des Etudes. Par ailleurs, un « promu social », H. Thoman, est recruté pour s'occuper de l'administration, de l'animation et de l'aménagement des locaux. Enfin, pour financer ces activités supplémentaires, il a été demandé au Ministère du Travail une subvention permettant de tenir une vingtaine de stages à plein temps par an.

- Pour répondre à des besoins d'un type nouveau, **des stages de longue durée** ont été proposés sur le modèle étranger. Des sessions de 10 à 14 semaines sont organisées pour des permanents qui s'intéressent aux questions d'éducation ou de documentation. En fait, ont été recrutés également des secrétaires d'UD et de fédérations qui ne cherchaient pas particulièrement à exercer des responsabilités en matière d'éducation et recherche. Il a donc fallu adapter les méthodes en restant proche des problèmes pratiques. Ces stages avaient aussi pour objectif de restituer les problèmes du travail dans leur contexte économique et juridique et de déboucher sur la connaissance de la société dans son ensemble.

Des « groupes d'assimilation » ont été introduits pour faciliter la compréhension des cours (révision des notes, préparation des questions). On a limité les thèmes d'actualité. Les dossiers de chaque intervenant étaient préparés minutieusement et les exercices étaient soigneusement coordonnés. Le travail personnel a été amélioré par l'introduction de « conférences de méthode », d'exposés intermédiaires pour éviter les pertes de temps et par une meilleure prise en compte de l'expérience des stagiaires.

- A partir de 1967, cependant, la plupart des **stages** sont **de plus courte durée**. En effet, la CGT est peu intéressée par les longs stages. Les deux autres centrales sont plutôt favorables à la formation d'experts. Mais, dans l'immédiat, elles ont surtout besoin de militants sur le terrain, qui soient bien préparés à l'affrontement et à la négociation. Puis, après 1968, ce dossier est tenu à l'écart, sans pour autant être définitivement clos.

Sur les 63 semaines qui se tiennent entre 1963 et 1968 (sans compter les 3 stages longs), on constate d'abord un équilibre relatif entre stages de 3 à 4 semaines et de 1 à 2 semaines. Puis, de 1967 à mai 1968, la durée diminue : elle est le plus souvent d'une semaine et ne dépasse jamais 2 semaines. On note une évolution vers le raccourcissement des sessions dont la durée a de plus en plus tendance à se caler sur le cadre légal du congé d'éducation ouvrière (12 jours par an maximum).

Les thèmes sont variés :

- Pour la CGT, les CE, la pédagogie, les femmes travailleuses, les travailleurs immigrés. De 1967 à 1968, les stages juridiques prédominent : fonctionnaires, conseils de prud'hommes.

- Pour FO, la pédagogie également, la formation des secrétaires d'UD et de fédérations, les services publics ; puis, à partir de 1967, la « participation aux résultats ».
  - Pour la CFDT, les questions liées au développement de l'électronique dans le tertiaire et celle des fusions-acquisitions notamment dans l'industrie ; puis la formation économique pour les militants de la Région parisienne (URP) ; après 1967, étude des problèmes posés par la modernisation des entreprises et des administrations dans un contexte d'une économie néocapitaliste.
- Dans cette période, chaque centrale a demandé expressément des **stages pédagogiques**, dans le prolongement des activités commencées à Strasbourg. Ces stages sont d'une durée de 1 à 4 semaines.
    - La CFDT est intéressée par les relations entre les politiques de formation et la structure des organisations syndicales, par le processus de transformation mutuelle des attitudes et comportements de tous ceux qui sont impliqués dans une action de formation et enfin par la mise au point d'un ensemble de méthodes pédagogiques dans l'objectif de formation des militants et de bon fonctionnement des organisations.
    - Avec la CGT-FO, ce sont des exposés sur les activités et méthodes pédagogiques puis des exercices pratiques et ensuite un approfondissement de la liaison entre pédagogie et action syndicale, en recourant aux moyens audiovisuels.
    - La CGT accepte pour ces stages d'abandonner les questions d'actualité. Il y eut notamment une étude de la « veillée » : thème, évaluation, organisation, méthode...

## VI - L'ISST A LA RECHERCHE D'UN « SECOND SOUFFLE »

### (LE TOURNANT DES ANNEES 70)

#### • Les retombées de mai 1968

Le mouvement étudiant de 1968 entraîne un bouleversement des structures et des règles de l'Université et ces changements ont des répercussions sur les Instituts du travail. C'est la période du "second souffle".

Dès 1968, un mouvement de réflexion s'amorce en liaison avec les remises en cause qu'ont suscitées le mouvement étudiant. A l'ISST, notamment, la contestation est forte et va déboucher sur un éclatement des structures et une nouvelle réorganisation. Les activités d'éducation ouvrière pratiquées par cet Institut y sont en effet novatrices ; mais

elles coexistent avec les activités antérieures d'enseignement et recherche qui sont davantage sensibles à la critique étudiante.

Les contestataires dénoncent le « mandarinat » qui, à l'ISST, s'illustre tout particulièrement au Conseil d'administration où les universitaires sont représentés exclusivement par des professeurs chevronnés. On pouvait penser qu'une sorte de cogestion y existait puisque siégeaient à égalité avec eux des personnalités issues du Ministère du Travail ou qui le représentaient. L'ouverture vers l'extérieur était donc réelle bien que limitée, puisqu'elle était réservée à la sphère administrative sans place pour les étudiants et les personnels. Seule, la Section d'Education Ouvrière, apparaissait conforme aux attentes des novateurs car elle reposait sur la coopération entre universitaires et syndicalistes.

⇒ La contestation, surtout intransigeante du côté de la section Recherche, a pour conséquence **une partition de l'ISST** :

- Le Centre de Recherche, dès mai 1968, est l'objet d'une remise en question de ses organes de direction par le personnel qui veut leur substituer un comité provisoire de gestion. En juillet, le conseil d'administration propose la séparation des deux composantes de l'ISST : le Centre de Recherche est rattaché à la Faculté des Lettres et le Centre de Formation Supérieure reste lié à la Faculté de Droit. Les deux Centres constituent désormais deux entités juridiques distinctes.

- Au lendemain de cette scission, ne subsiste au sein de l'ISST que l'ex-Centre de Formation Supérieure, subdivisé en deux Sections : Etudes Sociales et Education Ouvrière. M. David conserve la direction de ce Centre.

⇒ **Un changement de statut** doit aussi être opéré dans le cadre de la réorganisation des structures universitaires. Une réflexion a été amorcée dès 1968, en relation avec les autres Instituts de Travail, mais se précise après l'adoption de la loi d'orientation sur l'enseignement supérieur.

Il est indispensable de donner aux Instituts un cadre qui corresponde à leur mode particulier de fonctionnement : il est de leur intérêt de demeurer dans l'orbite universitaire, qui est pour eux une garantie, mais avec une marge d'autonomie dans leur gestion et leur réglementation. Il faut avant tout empêcher l'ingérence dans la gestion d'éléments autres qu'universitaires et syndicalistes.

Le décret du 20/1/69 relatif à l'organisation des Instituts du Travail est conforme à ces attentes. Le statut **d'Unité d'Enseignement et de Recherche (UER) « dérogatoire »**, qui sera adopté par l'ISST et par la plupart des Instituts de province, reconnaît en effet leur spécificité.

Pour ces Instituts, érigés en UER, le décret prévoit :

- la représentation au Conseil d'administration de personnalités extérieures à l'Université, plus précisément des responsables syndicaux, et d'étudiants et de stagiaires.

- la nomination pour quatre ans d'un directeur qui est ordonnateur secondaire pour l'exécution du budget de son unité. Le directeur nomme les personnels contractuels et les vacataires et choisit les enseignements de l'Institut après avis d'une commission désignée par le Conseil d'Administration.

L'UER-ISST, mise en place en janvier 1969, prend donc la suite de l'institut de Faculté du même nom, dans le prolongement des missions du Centre de Formation Supérieure et de ses deux composantes.

- La section d'Education Ouvrière qui prend le nom de Centre d'Education Ouvrière conserve sa spécificité. De même l'autonomie de structure et de fonctionnement lui est garantie.
- La section d'Etudes Sociales devient Centre d'Etudes Sociales. Dans le cadre de la nouvelle UER, le caractère pluridisciplinaire de son enseignement est maintenu ainsi que sa mission de promotion individuelle. Très rapidement est amorcée une réflexion sur les possibilités de collaboration de la branche Etudes Sociales avec l'UER Travail et Questions Sociales, issue de l'ancienne Faculté de droit. Cette UER, qui dispense un enseignement juridique, envisage en effet une spécialisation sur les problèmes du travail. L'idée d'une fédération est alors évoquée qui associerait les deux UER (ISST et UER 6).

En application de la nouvelle réglementation (loi d'orientation, décret sur les Instituts), les structures et statuts de l'ISST doivent être modifiés. Des élections, intervenues le 28 Février 1969, mettent en place un Conseil d'administration qui désigne un président faisant fonction de directeur (M. David). Les instances sont désignées pour une période transitoire devant se terminer à la fin de 1970.

Le conseil provisoire a pour mission la rédaction des nouveaux statuts pour l'UER et des règlements intérieurs pour chacune des deux sections. Il doit aussi mettre en place les nouveaux organes de gestion et assurer le fonctionnement de l'ISST pendant la durée de la réforme.

### • Le conflit à l'ISST

Dès la fin de 1968, le directeur des études, C. Vienney, demande à se démettre de ses fonctions. Il manifeste ainsi son désaccord avec M. David à qui il reproche d'être un « mandarin », surtout après le décret de 1969 qui renforce les pouvoirs du directeur. Il critique également le mode d'organisation de l'Institut, le type de relations établi avec les organisations syndicales et les méthodes de travail. Cette opposition est relayée par celle d'autres assistants de la maison et a des répercussions sur le fonctionnement des stages. Le risque à terme est donc l'éclatement de la coopération avec les Centrales syndicales.

La remise en cause des règles en vigueur à l'Institut s'accompagne d'un soutien direct au mouvement étudiant. Des enseignants du SNES-Sup entretiennent en effet la contestation des étudiants de l'UNEF, qui depuis 1969 ont été admis au Conseil



d'administration. Cette démarche a pour résultat de rompre les bonnes relations entretenues jusque-là avec les représentants au Conseil des syndicats ouvriers. Ce conflit pouvait donc à tout moment dégénérer en un affrontement opposant mouvement ouvrier et mouvement étudiant.

A la rentrée de septembre 1970 la situation se tend : les étudiants de l'UNEF sont alors partagés entre la volonté de refuser la cogestion ou de l'accepter pour mieux en dénoncer les leurre. Ils songent aussi à l'utiliser pour entamer un processus révolutionnaire global, à partir de la contestation au sein de l'Université. Plutôt que de rechercher la confrontation d'idées, les étudiants recourent à une tactique de déstabilisation (interruption de séances, politique de la chaise vide...) et veulent entretenir la zizanie entre le SNES-Sup et les centrales ouvrières en jouant un jeu de bascule. Ils manifestent une opposition systématique.

C'est à l'occasion de la préparation du Conseil du 2 décembre 1970 et des élections qui doivent suivre que la rupture intervient effectivement. L'UNEF présente un programme qui porte notamment sur le thème des échanges que les étudiants veulent établir avec les syndicats. Ils avancent quatre propositions :

- rencontres avec des syndicalistes sur le thème : « ce qu'attendent les syndicats de la formation prodiguée à l'ISST »,
- échanges de vue avec les stagiaires de Sceaux sur des thèmes ayant trait à la vie des travailleurs,
- participation dans le cadre de l'ISST à des recherches proposées et suivies par les syndicats,
- prises de contact aux différents échelons de l'organisation syndicale.

Les Confédérations syndicales, très réservées à l'égard des organisations étudiantes, répondent à ces propositions mais sans s'engager. Elles refusent les rencontres des étudiants avec les stagiaires pour des raisons diverses et limitent les contacts avec les Centrales à des échanges ponctuels (uniquement entre organisations d'étudiants de l'ISST et unions syndicales de la Région parisienne). Par leurs maladresses les étudiants ont ainsi perdu la possibilité d'entretenir au niveau national la coopération souhaitée avec les syndicats. Pour l'ISST, il s'est agi également d'une alerte sérieuse, encore accentuée par les clivages apparus à l'intérieur de l'UNEF entre les courants proches du communisme et du trotskisme. C'était un risque susceptible de compromettre l'équilibre entre composantes syndicales de l'ISST, comme l'ont attesté les réactions de la CGT et de la CGT-FO.

#### • **La scission inévitable**

A l'issue des élections de janvier 1971, après le rattachement de l'UER-ISST à l'Université de Paris 1, les nouveaux Conseils ont été mis en place. Puis est intervenue une nouvelle scission au sein de l'ISST.

Pour éviter la répercussion en interne des difficultés qui venaient de se manifester, il fallait en effet procéder à une réorganisation de l'Institut. Les démarches de rapprochement du Centre d'Etudes Sociales avec l'UER Travail et Questions Sociales,

nouvellement créée par G. Lyon-Caen, présentent alors une opportunité intéressante : elle permet une ouverture de cette formation juridique par l'adjonction d'une filière pluridisciplinaire et elle lui donne l'accès aux locaux de la rue Cujas. De plus, une opération de ce type est vue favorablement par les partenaires syndicaux et ne rencontre aucune opposition du côté des étudiants.

Cette restructuration permet aussi d'apporter une solution aux difficultés de relations avec les enseignants. Outre leur soutien au mouvement étudiant, ceux-ci présentaient des revendications spécifiques portant sur le statut des enseignants, l'exercice des « libertés intellectuelles, politiques et syndicales » ... Le SNES-Sup se montre également très critique à propos des projets de statut.

En 1971, après les élections aux Conseils, une réforme des structures a eu pour résultat **la séparation des deux centres de l'ISST** :

- **Le Centre d'Etudes Sociales (Cujas)** a été **adjoint à l'UER Travail et Questions Sociales (UER 8)** pour former une UER plus importante. A la licence en droit de l'ancienne UER 8 s'est donc alors ajouté l'enseignement pluridisciplinaire, sans dominante juridique, qui était jusque-là dispensé par la filière ISST. Ces formations, différentes dans un premier temps, avaient en commun de déboucher sur un cursus de spécialisation sur les problèmes du travail. La nouvelle UER assurait la préparation d'un diplôme national et d'un diplôme de sciences sociales du travail

- **Le Centre d'Education Ouvrière (Sceaux)**, assure désormais essentiellement les **missions spécifiques des Instituts du Travail**, en disposant de l'autonomie dans ses relations avec les Confédérations ouvrières. Celles-ci sont représentées au Conseil, au titre des personnalités extérieures mais aussi au titre des stagiaires. De cette façon est ainsi évitée la confrontation avec les étudiants classiques qui, après 1968, a souvent été source de tension en raison de leurs divisions internes et de leur soutien aux enseignants les plus contestataires.

Au Conseil du 10 juin 1971, la séparation entre les deux Centres est donc entérinée par l'adoption de leurs statuts respectifs et par une répartition des moyens matériels et humains. Les personnels restent en principe affectés à leur poste, avec quelques réaffectations car certaines personnes passent d'un centre à l'autre au moment de la restructuration.

L'ISST, ainsi recentrée, reprend les statuts qui avaient été adoptés pour le Centre d'Education Ouvrière. Elle a pour mission essentielle les activités d'enseignement en direction des syndicalistes mais se dote également à cette date d'une section de documentation et d'une section de recherche spécialisées dans le domaine propre aux Instituts du Travail.

#### • **Les principes de fonctionnement après 1968**

⇒ Après la secousse de mai 1968, il y eut des rencontres successives des équipes des Instituts avec chacune des grandes Confédérations : il s'agissait de faire le point

après le grand bouillonnement d'idées qui s'était produit. Ce fut l'occasion pour les Centrales de réaffirmer leur attachement aux Instituts du travail et d'exposer les grandes lignes de leur politique de formation. Il fut recherché la façon d'améliorer la coopération entre syndicalistes et universitaires, avec une réflexion sur des questions classiques (méthodes pédagogiques, rôle des assistants, modalités de prise en charge des stagiaires, sources de financement) ou plus nouvelles (coopération entre instituts nationaux et régionaux, coopération entre Instituts et syndicats en matière de documentation ou recherche).

Le climat était à la confiance mais aussi aux clarifications :

- La CFDT était particulièrement critique et suggestive. Elle proposa des stages comme débouchés de recherches antérieures, des travaux théoriques sur des problèmes comme l'organisation du travail, la formation sur l'animation des groupes
- A la CGT, on chercha à tirer toutes les conséquences de la coopération avec les Instituts pour la formation de niveau supérieur, en s'intéressant aux questions de documentation et de recherche ; on envisagea aussi l'éventualité de stages de « recyclage » ou « d'actualisation des connaissances » pour les membres des instances confédérales nationales.
- A FO, la confiance fut renouvelée aux universitaires en les félicitant de rester fidèles au souci d'objectivité. Mais par contre il fallait rester sur la réserve pour la création de nouveaux Instituts ou l'élargissement à d'autres partenaires comme la CFTC ou la CGC.

⇒ La réorganisation de 1971 a été aussi l'occasion de réaffirmer les principes de base qui inspirent les Instituts du Travail et aussi de faire quelques mises au point :

- clarification des règles de financement en ce qui concerne les Centrales aussi bien que les Instituts,
- nécessité de respecter la règle non écrite de l'unanimité des trois Confédérations pour toutes les décisions jugées importantes par une seule d'entre elles,
- définition de l'attitude à adopter à l'égard des Centres d'Education Permanente en train de se constituer, en veillant à ne pas compromettre la structure bipartite des Instituts,
- réponses à donner aux demandes d'adhésion de la CFTC ou de la CGC...

### • Une nouvelle équipe

A partir de 1970 s'est reconstituée une équipe. Le recrutement de collaborateurs entièrement dévoués à l'éducation ouvrière est devenu plus malaisé. Après 1968, il a semblé plus difficile pour les enseignants de concilier le travail à l'Institut avec l'engagement personnel et de tenir la balance égale entre les trois Confédérations partenaires. Les tensions apparaissent désormais comme inévitables entre syndicats ouvriers et enseignants, dès lors qu'il y a divergences de points de vue.

De nouveaux personnels sont arrivés à l'ISST soit par le biais de permutations entre le centre de Cujas et celui de Sceaux (C. Vienney fut remplacé par P. Cournil) ou par de nouveaux recrutements. Les nouveaux venus restent acquis à l'idée de la spécificité de l'Institut et de la nécessité de traiter à égalité les trois organisations syndicales. Mais ils ont à faire face à de nouvelles contraintes, pour le renouvellement dans leur poste, qui rend difficile leur mobilisation à temps plein. Il a donc fallu déterminer un service des enseignants, évalué en heures dans l'année, qui leur permettait de se consacrer à la préparation d'une thèse. Cette contrainte introduit cependant un changement dans la nature de l'engagement en direction des militants syndicaux. Désormais le quantitatif se substitue au qualitatif.

### • **Les activités de l'ISST après 1971**

Les adaptations structurelles n'empêchèrent pas la poursuite des activités à l'ISST. C'est ainsi, que malgré les événements, en 1968, a pu se tenir un Colloque international sur le droit du travail, organisé conjointement avec Strasbourg. Les trois grands courants syndicaux des 6 pays du Marché commun y étaient représentés de façon équilibrée.

Après la scission de 1971, l'éducation ouvrière représente la mission exclusive de l'Institut. Les activités ont été diversifiées :

⇒ **Les stages** ont subi quelques modifications par rapport à la période antérieure :

- tendance au raccourcissement de la durée des sessions (1 semaine en moyenne)
- développement de stages de type recherche ou colloque pour susciter réflexion et clarification

Les stages de caractère plus traditionnel se maintiennent néanmoins (économie, droit, action sociale, branches et secteurs...).

⇒ **Un Centre de Documentation** est créé : outre les activités directement liées à la préparation et au suivi des sessions, ce Centre assure un service direct aux organisations, en complément de leur propre documentation (recensement de publications, constitution « d'études » documentaires, suivi permanent de questions relatives au travail et au syndicalisme...)

⇒ **Un centre de recherche** est reconstitué, en liaison directe avec les objectifs de l'éducation ouvrière. Les recherches, développées à partir de 1972, tournent autour de deux thèmes : l'ergonomie et la formation. Elles donnent lieu à la publication de rapports.

⇒ **Le D.E.A. Travail et formation**, mis en place au milieu des années 70, a permis de prolonger une activité étudiante après la suppression de la section enseignement

le départ vers une U.E.R. différente des cours de licence et maîtrise en sciences sociales du travail. Son objectif est d'organiser un cursus original et de haut niveau, sans perturber l'éducation ouvrière, comme cela avait été le cas après 1968. Le D.E.A., en liaison étroite avec les activités du Centre de recherche et du Centre de documentation, consiste en une approche pluridisciplinaire : connaissance des sources historiques, de la méthodologie sociologique, des réalités internationales... Cette nouvelle activité constitue une ouverture en direction du monde du travail. En principe destinée aux titulaires d'une maîtrise, elle est également accessible par dérogation à des non-bacheliers : ceux-ci doivent faire la preuve de leur aptitude à la recherche et peuvent valoriser leur expérience professionnelle, leurs responsabilités et leurs travaux personnels (comme des publications par exemple). C'est donc une formation bien adaptée aux attentes de dirigeants syndicaux, dans un but de promotion, de reclassement ou d'orientation vers l'enseignement et la recherche.

La structure élaborée en 1971 est toujours celle de l'ISST actuelle. Les principes et orientations, mis en place par Marcel David, dès la création de l'Institut de Strasbourg, ont été appliqués sur la même base à Sceaux. Ils ont été réaffirmés au lendemain de la crise survenue au début des années 70. La confrontation avec les trois organisations syndicales, les rencontres avec les Instituts du Travail de province et les leçons de l'expérience ont permis un approfondissement de la relation, une poursuite de la réflexion et une diversification des pratiques, dans la fidélité à un modèle de départ qui se prolonge après quarante années d'existence.



## ANNEXE 1 : BIBLIOGRAPHIE

L'étude la plus complète sur la question est l'ouvrage de Marcel David, *Témoins de l'impossible. Militants du monde ouvrier à l'Université* (cité p.1) écrit en 1982 au lendemain de la période considérée. D'autres publications se rapportent à l'expérience des Instituts du Travail et plus particulièrement de l'ISST.

### Sur l'ISST des origines (enseignement, recherche)

- *L'inauguration de l'Institut des Sciences Sociales du Travail*, Revue Française du Travail, n°10-12, 1952, pp. 3-16
- *Le Centre de Recherches de l'Institut des Sciences Sociales du Travail*, Revue Française du Travail, n°1, 1963, pp. 3-16
- *Etudes du Centre de Recherches de l'Institut des Sciences Sociales du Travail*, Revue Française du Travail, n°3-4, 1964, pp. 3-80

### Les Instituts du Travail : des origines au début des années 70

- Marcel David, *l'Université et l'éducation ouvrière*, Droit social, n°4, avr. 1962, pp. 220-229
- Pierre Belleville, *La formation syndicale*, Esprit n°4, avr. 1967, pp. 716-736 (les pp.725 à 730 sont consacrées aux Instituts du Travail)

### Les Instituts du Travail depuis 1970

- Marcel David, *l'Université et l'éducation ouvrière en France*, Revue Internationale Du Travail, vol. 101, n°2, fév. 1970, pp. 119-144
- Marcel David, *Structure et fonctions des Instituts du Travail en Europe*, B.I.T., 1973, 68 p.
- Marcel David, *l'éducation ouvrière et les Universités en France durant les trois dernières années*, in *Le rôle des Universités dans l'éducation ouvrière*, B.I.T., 1975, pp.132-167
- Jacques Dupront, *Les Instituts du Travail*, Revue Française des Affaires Sociales, n°2, 1987, pp. 97-101 (enquête réalisée en 1985 sur les institutions du travail)

### Les Travaux de recherche réalisés par les Instituts (jusqu'aux années 70)

- *Les Ouvriers français et la Culture* (Enquête 1958-1961), Paris, Dalloz, 1962, 592 p., sous la dir. de R. Kaës

- *Le Droit au travail dans les pays d'Europe occidentale*, Strasbourg, 18-20 octobre 1968, (1) *Actes*, 1968, 161 p. (2) *Compte-rendu* in *Liaisons Sociales*, n°105/68, 25 oct. 1968, p. 8
- *Etude de la fatigue mentale*, enquête réalisée par J. Guérin et G. Durmeyer, rapport ronéotypé, 83 p.
- *Charge mentale et fatigue mentale industrielle*, enquête réalisée par J. Guérin, G. Lanciano, M. Rabit, P. Brion (rapport à la CECA), 1978, 525 p.
- Marcel David, *Dimension individuelle et collective de la formation des travailleurs*, *Education Permanente*, n° 13, janv.-mars 1972, pp. 87-123
- Marcel David, *L'individuel et le collectif dans la formation des travailleurs*, éd. Economica, 1976 et 1977, t.I *Approche historique (1944-1968)*, 433 p. - t.II *Approche sociologique*, 376 p.

### **Témoignages syndicaux sur l'expérience des Instituts du Travail**

- Parmi ces témoignages, on retiendra plus particulièrement ceux qui ont été recueillis à l'occasion de la publication des « Mélanges » offerts à M. David : *Convergences. Etudes offertes à Marcel David*, Quimper, Calligrammes, 1991

### **Education Ouvrière et formation**

Outre les Actes du Colloque de Strasbourg (déjà cités p.5), l'Education Ouvrière peut être resituée dans le contexte plus général des pratiques de formation d'adultes. On peut consulter notamment :

- *La promotion sociale : réalisations-opinions-tous les textes*, *Liaisons Sociales*, n° spécial, suppl. au n° 55/60, 19 mai 1960, pp. 1-119
- Noël Terrot, *Histoire de l'Education des adultes en France. La part de l'éducation des adultes dans la formation des travailleurs 1789-1971*, Paris, l'Harmattan, 1997, 355 p.
- Yves Palazzeschi, *Introduction à une sociologie de la formation. Anthologie de textes français 1944-1994*, Paris, l'Harmattan, 1998-vol.1 *Les pratiques constitutives et les modèles*, 271 p -vol. 2 *Les évolutions contemporaines*, 551 p.



## ANNEXE 2 : LES AUTRES INSTITUTS DU TRAVAIL

Parallèlement aux deux Institut nationaux, de Strasbourg et de Sceaux, se se sont développés des Instituts du Travail à vocation régionale. On peut retracer les conditions de leur création et leur évolution, pour la période étudiée, et évoquer le devenir de l'Institut de Strasbourg à la même époque.

### ⇒ Le précédent de Lille

Cet organisme est antérieur à l'Institut de Strasbourg mais fonctionne selon des modalités différentes : il a été créé à l'initiative du Conseil Général du Nord et a un statut d'association loi 1901 ; il est placé sous la direction scientifique de la Faculté de droit et de l'Institut des Sciences du Travail de Lille.

Il a le double défaut de n'être pas à l'initiative d'universitaires et de laisser en marge la formation ouvrière. Une partie seulement des moyens est affectée aux stages qui sont communs aux membres des trois Confédérations et aux inorganisés. Les thèmes choisis sont justement ceux qui divisent le plus le mouvement syndical d'alors. Le reste des ressources est affecté aux bourses individuelles attribuées aux militants désireux de suivre un stage organisé dans l'instance éducative de leur Centrale. Les militants, envoyés au compte-gouttes dans cet Institut, restent sur la défensive par crainte d'une contamination idéologique. Mais cette initiative est considérée comme une contrepartie obligée (pour bénéficier de la subvention versée par une instance publique).

De plus, si l'intérêt syndical était pris en compte, on prenait aussi en considération l'intérêt patronal (amélioration de la rentabilité et amélioration du climat social). La formation ouvrière était orientée essentiellement en fonction des besoins de l'entreprise. Les stages en commun devaient d'ailleurs contribuer à améliorer le climat social.

Pour M. David un Institut du Travail doit reposer sur d'autres bases, pour aider les militants à approfondir leurs propres options, y compris sur le terrain du rapport des classes.

### ⇒ Les autres Instituts

Les autres expériences sont plus proches des réalisations de Strasbourg et Sceaux et reposent sur des principes communs.

#### ➤ L'Institut de Strasbourg

Marcel David conserva la direction de cet Institut jusqu'en 1961, parallèlement à la direction de l'ISST. Après son départ, le rayon d'action est demeuré national car de nombreux enseignants en poste étaient « de l'intérieur ». Par ailleurs, il fallait tenir

compte des particularismes de l'Alsace dont la vocation européenne commençait à s'affirmer.

La direction, après le départ de M. David, fut assurée par le Doyen. C'était une garantie de bonne intégration à l'Université et de bonne audience auprès des pouvoirs publics. Mais c'était aussi un tournant vers une gestion plus prudente, bien que l'état d'esprit de l'équipe n'ait pas changé. Les enseignants ont alors cherché le moyen d'améliorer la qualité de leur intervention. Ils ont en effet constaté que la tendance est au renouvellement fréquent de stages dont le thème reste inchangé. Le caractère national de l'Institut fait aussi que les assistants peuvent difficilement participer aux activités syndicales locales et se sentent coupés de la base.

### ➤ **L'Institut grenoblois**

Un Institut fut créé dès 1958 à l'Université de Grenoble, sous le nom d'Institut d'Etudes Sociales (IES), à l'instigation d'H. Bartoli. Il se référait, comme M. David, à la « civilisation du travail » mais sur des bases différentes.

La réalisation grenobloise est liée aux contacts permanents, dans cette ville, entre des universitaires et des responsables syndicalistes locaux. L'action menée en commun dans des luttes (guerres d'Indochine et d'Algérie, défense de travailleurs étrangers...) s'ancrait dans une appartenance commune à un organisme politico-culturel, le Mouvement de Libération du Peuple. On y retrouvait notamment les responsables régionaux des trois grandes Confédérations ouvrières. Les militants d'inspiration chrétienne et socialiste se retrouvaient volontiers dans le centre de culture ouvrière. Bartoli et d'autres universitaires y venaient régulièrement animer des séances de réflexion (sur les relations humaines dans l'entreprise ou sur l'information fournie par les directions aux CE). Il y avait aussi une intense activité artistique, notamment autour du théâtre.

L'Institut a été créé avec pour objectif d'organiser des stages sur le modèle de Strasbourg. Mais il s'y ajoutait deux autres activités : la préparation aux carrières sociales et la formation prodiguée aux assistantes et assistants sociaux (scolarité sur deux semestres menant à la préparation d'un diplôme spécialisé).

L'Institut de Grenoble avait aussi pour but la remise en cause des théories de l'économie académique, avec la volonté d'être à l'écoute des camarades ouvriers et de la réalité qu'ils vivaient. Les universitaires ne devaient pas avoir la prétention de leur apporter une « vérité » dont ils seraient les seuls possesseurs.

H. Bartoli, nommé à Paris, passa le relais à G. de Bernis, attaché comme lui au maintien de l'Institut en prise directe avec l'action collective locale à laquelle il participait aussi personnellement. Le nouveau directeur a marqué fortement l'Institut de sa personnalité.

Malgré l'octroi d'une subvention, l'Institut souffrit d'une insuffisance chronique de ressources. Heureusement il put ensuite bénéficier d'un local et les activités d'éducation ouvrière furent complétées par la création d'un centre de documentation du travail.

### ➤ **L'Institut d'Aix**

Créé en 1960, il est dû à l'initiative du Professeur François Sellier, pour couper court à une tentative imminente de la Chambre de Commerce de Marseille. Il s'est calqué sur l'expérience de Strasbourg, mais en se limitant à une vocation régionale. Le démarrage fut rendu possible, grâce à l'appui des collègues et du doyen, mais se révéla un peu laborieux (départ du directeur, absence d'un local approprié, flou dans l'équipe locale de la CFTC...). Un nouveau directeur fut nommé, sur la base également s'une stricte neutralité envers les diverses tendances du mouvement ouvrier.

L'Institut bénéficia de l'appui des syndicats, encouragés par l'exemple de Strasbourg, et notamment de celui de R. Lerda à la CGT-FO. La CFTC clarifia la répartition des attributions en matière de formation. Puis l'institut put trouver un local et M. Parodi devint directeur, avec l'objectif de réaliser 12 stages par an.

### ➤ **L'Institut de Lyon**

Il existait dans cette ville un Institut de droit du travail et de la sécurité sociale dirigé par un juriste, chevronné et bien implanté, mais dont les conceptions rendaient difficile une coopération avec les Centrales syndicales. Ce directeur voulut réunir à Lyon, en 1961, les Instituts du travail et centres sociaux, sur un sujet imprécis. Mais il n'y était pas question d'éducation ouvrière, activité ignorée par cet Institut ;

Cependant les syndicats souhaitaient la création d'un Institut sur le modèle strasbourgeois. M. Grawitz réussit à faire passer cette création aux yeux de son collègue et cela sans le froisser ; mais rapidement elle en laissa la responsabilité à l'une de ses anciennes étudiantes, Pierrette Rongère. Celle-ci eut toutefois à se débattre dans des difficultés financières, liées pour beaucoup au rayonnement de l'autre Institut chez les collègues et dans les milieux extra-universitaires.

### ➤ **L'Institut de Nancy**

Ce n'est qu'après 1968 que cet Institut a eu réellement des activités d'éducation ouvrière mais sa création fut envisagée dès 1964-1965. En Lorraine, le catholicisme social est omniprésent et l'influence des maîtres des forges est difficile à contrebalancer. L'université entendait donc contribuer au raffermissement du consensus et de la paix sociale : le Centre Universitaire de Coopération Economique et Sociale (CUCES) avait ainsi resserré les liens avec le patronat et les cadres, en organisant notamment un vaste programme d'éducation des adultes centré sur les ingénieurs et agents de maîtrise. G. Friedel fut chargé du contact avec les ouvriers et les employés. Fidèle à l'état d'esprit local, il prit contact avec les responsables syndicaux de la formation, sans en informer les autres Instituts. Il manifesta une certaine crainte des influences politiques, notamment du PSU.

La CFTC, en train de devenir CFDT, ne voulut pas entendre parler d'un projet qui ne se référait pas à la problématique des rapports de classe et refusa une formation de ses militants liée à un environnement patronal. Malgré ces essais infructueux, G. Friedel parvint à obtenir, en 1965, la création d'un Institut du travail. Mais ce n'est qu'à partir de 1969 que cet institut se consacra réellement à l'éducation ouvrière, avec la

nomination d'un nouveau directeur. Ce dernier était assisté de M. C. Vayssade qui déploya ses talents d'animatrice et de militante active...au PSU.

### ➤ **L'Institut de Bordeaux**

Les démarches commencèrent en 1966-1967 à l'initiative de J. Ghestin, plutôt favorable au développement de l'éducation ouvrière, mais considérée au sens large, sans la diriger exclusivement en direction des syndicats ouvriers. Il fallut donc attendre qu'il ait obtenu l'accord des trois Confédérations sur le plan national et qu'il ait été saisi d'une demande officielle de formation par les trois organisations locales. Ses démarches, interrompues en 1968, aboutirent en 1969. FO, bien implantée en Gironde était la plus active mais les deux autres, sans montrer un zèle particulier, jouèrent quand même le jeu et acceptèrent de participer au nouvel Institut.

### ⇒ **Les relations entre Instituts**

D'autres projets furent élaborés pendant cette période mais en concurrence : sous le prétexte d'Instituts du travail, était prévue la création d'organismes portant ce sigle mais avec une autre finalité, éventuellement proches du patronat. Il fut même question, dans les années 1965-1966, d'inscrire de tels organismes sur la liste des Centres habilités à tenir des stages ouvrant droit au congé d'éducation ouvrière. Or les établissements prévus se référaient à un mode de fonctionnement et à des principes en complète opposition avec ceux qui servaient de fondement aux Instituts du travail de type strasbourgeois. Ces projets n'aboutirent pas grâce à la vigilance des organisations syndicales ; mais ce fut l'occasion de déterminer les quatre conditions nécessaires pour qu'un nouvel Institut soit agréé par ceux qui existaient déjà. Les conditions requises sont les suivantes :

- présence sur place d'une équipe d'universitaires ayant fait leurs preuves en matière des sciences du travail et ayant montré leur aptitude à user de leur liberté académique pour inspirer confiance aux organisations syndicales
- existence de besoins syndicaux dûment constatés localement et relevant d'une formation ouvrière supérieure
- participation effective à égalité des trois Confédérations ouvrières reconnues les plus représentatives au plan national.
- refus de toute représentation patronale dans une instance de gestion essentiellement bipartite, (universitaires et syndicalistes uniquement).

C'est à la même période, à partir de 1965, que les universitaires des Instituts prirent l'habitude de se réunir, pendant deux jours, chaque année. Ces contacts réguliers ont permis une mise au courant régulière et un échange de vues. Cependant ces rencontres sont marquées par la confrontation entre Instituts bien dotés (relativement) en personnel, locaux et subventions. Il en est résulté maintes démarches communes auprès des pouvoirs publics. Des propositions d'uniformisation doctrinale entre Instituts furent aussi évoquées. Ils ne purent aboutir car il y avait trop de disparités et

de réticences à ce sujet, même si tous les participants partagent le même engagement en faveur de l'éducation ouvrière.

Au cours des années suivantes ont été créés deux autres Instituts régionaux à Saint-Etienne et à Rennes. Par contre, il n'y a pas eu jusqu'ici de rapprochement avec le Centre départemental d'éducation ouvrière de Lille, malgré quelques tentatives en ce sens. Quarante-cinq ans après la création du premier Institut à Strasbourg, il y a donc aujourd'hui en France neuf Instituts du Travail dont deux nationaux.



### ANNEXE 3 : LA NOTION D'ÉDUCATION OUVRIÈRE

Dans le prolongement de la réflexion amorcée au Colloque de Strasbourg, Marcel David a affiné sa définition de l'éducation ouvrière, dans le cadre de la recherche menée à l'ISST sur les questions de formation. On se reportera notamment à un texte, écrit dans le courant des années 70 pour son cours de doctorat, en liaison avec le développement des sciences de l'éducation.

#### • Définitions

Il propose les définitions suivantes :

⇒ **L'éducation ou la formation ouvrière (E.O.)** : *c'est l'ensemble des processus d'études lié aux activités syndicales et concernant les « travailleurs » qui acceptent de compléter leur formation sous l'égide d'une institution éducative à la gestion de laquelle le mouvement syndical est partie prenante, en vue de contribuer à la promotion collective du « monde ouvrier » et d'accroître la capacité individuelle de celui-ci.*

⇒ **La formation syndicale (F.S.)** : *C'est la partie de l'éducation ouvrière prodiguée par les syndicats eux-mêmes, en fonction des options doctrinales de ceux-ci, et concernant prioritairement l'apprentissage des tâches propres aux responsabilités assumées par les militants en tant que représentants de ces organisations.*

#### • Rapports entre ces deux notions : points communs et points particuliers :

M. David met en relation ces deux notions :

*La formation syndicale fait partie de l'éducation ouvrière. Il ne saurait y avoir de contradiction de fond entre elles.*

##### ⇒ **Points particuliers :**

##### • Organisme dispensateur de la formation

F.S. : le syndicat lui-même.

E.O. : un organisme non syndical mais dont les syndicats font partie ou qu'ils contrôlent.

##### • Le contenu

F.S. : essentiellement la doctrine syndicale, les techniques d'action sur la société et d'efficacité à l'intérieur de l'organisation.

E.O. : essentiellement les connaissances et aptitudes autres que de gestion et d'animation syndicales mais dont les militants ont également besoin pour accroître leur efficacité et se situer en meilleure connaissance de cause dans la société globale.

- L'esprit de la formation

F.S. : priorité à l'engagement au service de l'organisation

E.O. : priorité au souci d'objectivité dans toute la mesure compatible avec le respect des options syndicales.

⇒ ***Tendances au recoupement***

- Une volonté commune existe d'atteindre les masses non syndiquées en vue d'accroître la syndicalisation.
- La formation syndicale intègre les connaissances plus larges que celles relatives à la vie de travail et à l'action qui en découle.
- L'éducation ouvrière intègre les éléments d'une formation spécialisée, directement liée aux formes toujours plus complexes de l'action syndicale.
- Tant l'éducation ouvrière que la formation syndicale se sentent concernées par les nouveaux aspects que revêt la formation générale dans le sillage des sciences de l'éducation.

*En dépit de ces tendances au recoupement, deux critères de simple différenciation, non de contradiction, subsistent. Il s'agit de :*

- l'organisme dispensateur de la formation
- l'esprit dans lequel est prodiguée la formation

*Il se peut toutefois qu'en fonction du développement, tant de l'éducation ouvrière que de la formation syndicale, les deux différences soient elles-mêmes, surtout au niveau supérieur, mises en question.*

*Il se peut même que dans certains contextes socio-politiques particuliers cette mise en question soit à l'œuvre dès maintenant.*

\*\*\*\*\*