

La construction de l'IRT d'Aix-en-Provence. Tensions maîtrisées, tensions fécondes

Jacques Garnier

I. – UNE CONTRIBUTION AU MODÈLE D'INSTITUT "RÉGIONAL" DU TRAVAIL

Le développement de l'IRT d'Aix-en-Provence a contribué à l'élaboration d'un modèle « régional » des instituts. Pendant les premières années, en effet, le modèle de référence avait été celui de l'Institut « national » initié à Strasbourg et répliqué quelques années plus tard à Sceaux. Ce modèle était d'autant plus prégnant que les deux instituts nationaux avaient été fondés par le même homme, Marcel David, initiateur du concept d'Institut du Travail en milieu universitaire, et il était d'autant plus légitimé que les deux instituts étaient administrés avec la participation des responsables confédéraux (c'est-à-dire des responsables du niveau stratégique) des trois grandes organisations syndicales parties prenantes. Le modèle pourtant n'était pas exclusif de déclinaisons et de variations régionales. Cette déclinaison et ces variations exigeaient simplement un peu d'invention, de prudence et d'audace conjuguées. Elles exigeaient aussi que soient réalisées certaines conditions institutionnelles. Celles-ci furent progressivement réunies à Aix, au cours des 15 premières années de fonctionnement de l'institution, d'une part du côté universitaire, et d'autre part du côté syndical.

Du côté de l'Université, de 1960 à 1969, l'existence institutionnelle de l'IRT se limitait à une ligne budgétaire dans les comptes de la Faculté de Droit d'Aix-en-Provence. L'Institut était un « institut de Faculté » sans aucune autonomie, et ses collaborateurs enseignants, techniciens et administratifs faisaient partie du personnel de la Faculté. La situation allait devenir tout autre lorsque, à l'occasion de la réforme universitaire de 1969 (la loi d'orientation Edgar Faure), l'Institut, associé à un petit centre de recherche et rapidement rejoint par trois autres centres de recherche ou de formation aixois ou marseillais, se voyait doté de la qualité d'Unité d'Enseignement et de Recherche (UER). Il bénéficiait en la circonstance d'un statut dérogatoire qui lui conférait une réelle autonomie fonctionnelle tout en préservant le principe de gestion partagée entre les représentants issus de l'université et les représentants des organisations syndicales. Plus tard, en 1986, alors que l'IRT s'était séparé des quatre autres composantes de l'UER et se retrouvait seul, une nouvelle réforme universitaire (la loi Savary) devait lui garantir le statut encore plus confortable d'institut (article 33 de la loi). Ainsi, progressivement, l'institution venait d'acquérir une identité et une autonomie réelles au sein de l'une des six universités de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Du côté des organisations syndicales, la situation initiale prévalant au début des années 60 en matière de formation ne laissait pas de place formelle au niveau régional. Les programmes de formation étaient conçus et réalisés aux niveaux institutionnels classiques des organisations ; attributs quasiment statutaires des confédérations, des fédérations, des grands syndicats, des unions départementales ou des unions locales. La situation allait changer au milieu des années 70, tout au moins pour deux des organisations ouvrières. Un niveau statutaire de coordination régionale, émanation des unions départementales de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, était instauré : l'Union Régionale Interprofessionnelle pour la CFDT et le Comité Régional pour la CGT. Parmi les attributions de ces nouvelles instances figurait notamment la coordination et la mise en œuvre d'actions de formation spécifiquement régionales, tout particulièrement des actions de formation réalisées avec l'IRT d'Aix-en-Provence. A la même époque, en outre, sans qu'il soit statutairement défini, un

niveau analogue de coordination se trouvait confié de fait à la principale Union départementale de Force Ouvrière, celle des Bouches-du-Rhône.

Ainsi, quinze ans après sa création, la mission de l'IRT se situait clairement dans un espace spécifiquement régionalisé. De manière complémentaire à ce qui commençait à se réaliser aussi à Grenoble, Lyon et Nancy, l'expérience entreprise à Aix contribuait, dès lors, à la construction de ce qu'on peut oser appeler un « modèle » d'institut régional. Cette construction reposait sur des principes qui ne différaient en rien de ceux des instituts nationaux. Mais, du fait du caractère périphérique de l'Institut d'Aix et compte-tenu de la limitation géographique de son vivier de recrutement, elle se trouvait à la fois soumise à des contraintes particulières et bénéficiaire d'opportunités elles aussi particulières. Des occasions allaient pouvoir être saisies, des expériences allaient pouvoir être tentées, des obstacles allaient devoir être franchis et des contradictions allaient devoir être surmontées. De manière plus générale, des tensions allaient devoir être maîtrisées. Parmi ces tensions, quatre au moins méritent d'être soulignées, qui furent effectivement maîtrisées avec plus ou moins de facilité et sur la base desquelles l'IRT a pu fonder son développement.

- 1^{ère} tension : ancrage régional et contributions nationales ;
- 2^{ème} tension : intégration universitaire et exigence d'autonomie ;
- 3^{ème} tension : contenu et méthode, collectif et individuel ;
- 4^{ème} tension : formation et recherche.

II. – ANCRAGE RÉGIONAL ET CONTRIBUTIONS NATIONALES : L'ŒUVRE DE L'HISTOIRE ET DE LA GÉOGRAPHIE

A. L'insertion régionale croissante

C'est d'abord par son aire de recrutement que l'ancrage régional de l'IRT se manifeste. Les stagiaires que les organisations syndicales recrutent pour participer aux sessions de l'Institut proviennent, certes, en proportion plus élevée des Bouches-du-Rhône. Le Vaucluse et le Var n'en envoient pas moins aussi des cohortes importantes et les chambres aménagées dans les locaux de la traverse Saint-Pierre sont particulièrement utiles aux

stagiaires des zones plus décentrées des Hautes-Alpes, des Alpes de Haute-Provence et des Alpes-Maritimes.

Cet ancrage, cependant, se manifeste avant tout dans la thématique et dans l'organisation des programmes et des sessions de formation. Depuis ses débuts jusqu'à aujourd'hui, l'Institut a toujours été l'un des lieux privilégiés où viennent se former et réfléchir ensemble les membres des comités d'entreprises des grands établissements privés et publics de la région, les élus ou les membres désignés des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, les conseillers prud'hommes des tribunaux locaux, les membres syndicalistes du Comité économique et social régional, les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants dans les instances de coordination de la formation professionnelle, etc. Périodicité des sessions tenues sur ces différentes questions, permanence des responsables syndicaux avec lesquels ces sessions sont conçues, organisées et évaluées, retour périodique de nombreux stagiaires dans des sessions où ils viennent mettre à jour leurs connaissances : les conditions sont nombreuses qui font de l'IRT un creuset intellectuel régional permanent.

Cet ancrage, enfin, n'a cessé de s'accroître au fil des décennies. Il se manifeste désormais selon des formes plus poussées qu'auparavant, notamment à l'occasion des cycles pluriannuels de formations réalisés à la demande de la Direction Régionale du Travail (DRTEFP, désormais DIRECCTE) sur les thèmes de l'hygiène, de la sécurité, de la santé et des risques au travail. D'une part, ces cycles de formation sont largement décentralisés dans des lieux de formation distribués sur plusieurs des six départements de la région. D'autre part, ils articulent annuellement des sessions de formation syndicale, des journées d'étude et des colloques, les uns et les autres étant réalisés en coopération avec les administrations, les associations, les experts et les syndicalistes de divers secteurs professionnels et géographiques de la région.

B. Opérations de formation interrégionales et nationales

Par-delà sa vocation et son insertion régionales, l'IRT a pourtant été conduit, depuis sa création jusqu'à aujourd'hui, à réaliser des opérations à la demande de diverses instances confédérales, fédérales ou interrégionales des syndicats. Ces opérations avaient pour principales caractéristiques d'être expérimentales, d'être plus proches du séminaire de réflexion que de la session de formation et de s'inscrire dans des cycles pluriannuels. C'est ainsi que, depuis les années 70, plusieurs cycles de recherche et de réflexion prospective ont été organisés avec les instances dirigeantes de fédérations ou de syndicats nationaux de la CFDT ; ces cycles ayant notamment pour thèmes l'économie des transports, le devenir de la Poste et des télécommunications, l'analyse des principes et des méthodes du management, la politique sectorielle française dans le domaine de la construction navale et, plus récemment, les stratégies de formation des nouveaux militants. C'est ainsi également que, pendant les années 80, plusieurs processus de formation ont été organisés avec les instances confédérales de Force Ouvrière. Ces opérations avaient pour objet de contribuer au renouvellement des méthodes pédagogiques de la Confédération dans trois domaines privilégiés : la formation à l'économie, la formation au droit du travail et la formation à la communication. Ces opérations de Force Ouvrière se prolongent d'ailleurs aujourd'hui par un programme pluriannuel de formation des responsables syndicaux de l'ensemble de la Fédération de la Métallurgie sur « les évolutions du contexte du syndicalisme ». Et c'est ainsi enfin que, pendant plusieurs années, les instances régionales CGT de Provence-Alpes-Côte d'Azur et de Languedoc-Roussillon ont réalisé conjointement avec l'équipe de l'Institut plusieurs sessions de formation spécialisées sur les questions du développement économique régional.

Ces diverses exceptions au principe de spécialisation et d'ancrage régionaux de l'IRT s'expliquent par des facteurs historiques, géographiques et aussi par des facteurs qualifiables de socio-pédagogiques.

C. Les vertus du décentrage

Facteurs historiques, d'abord, concernant la CFDT, puisque pendant quelques années et jusqu'à la création de son Comité régional en 1970, cette organisation avait opté pour un usage national de l'Institut d'Aix, organisant avec celui-ci une série de sessions de réflexions stratégiques avec les équipes dirigeantes de sa fédération des Transports et de son Syndicat général de l'éducation nationale ; l'habitude étant ensuite prise par certaines fédérations de la centrale de prendre le chemin d'Aix pour réaliser des opérations qui relevaient davantage de la catégorie de réflexion prospective que de celle du stage de formation traditionnel. Facteurs géographiques, ensuite, concernant la CGT puisque, pendant quelque temps au début des années 80, l'absence d'institut du travail propre – ou réellement proche – au Languedoc-Roussillon avait conduit le Comité régional de cette région à envoyer ses militants à Aix-en-Provence ou à y organiser des sessions spécifiques. Facteurs socio-pédagogiques, enfin, concernant non seulement les travaux de conceptions pédagogiques réalisés à Aix par Force Ouvrière, mais concernant aussi l'ensemble des opérations nationales ou interrégionales qui y étaient réalisées par chacune des trois centrales syndicales.

L'IRT d'Aix, en effet, est géographiquement décentré par rapport à la région parisienne. Il est en position décalée par rapport aux environnements institutionnels des instances syndicales confédérales et fédérales. Son éloignement permet une atténuation des sujétions, contraintes et obligations quotidiennes pesant sur les responsables syndicaux investis de responsabilités nationales (n'oublions pas que, pendant longtemps, internet et le téléphone mobile n'avaient pas cours !). Il se trouve ainsi dans une position de relative distanciation propice à des opérations de réflexion pédagogique, de formation/questionnement ou de retours d'expérience/interrogations nécessitant une certaine prise de recul. Cette prise de recul, d'ailleurs, est d'autant plus envisageable à Aix que l'équipe animant l'Institut a souvent été considérée par les trois organisations comme particulièrement créative et attentive à leurs postures intellectuelles et à leurs besoins de réflexions respectifs.

Ainsi ancré dans les configurations institutionnelles de la société provençale et dans les canaux régionaux de communication propres aux organisations syndicales, ainsi ouvert aux demandes de formation traversant ou dépassant le seul niveau régional, l'IRT d'Aix a-t-il toujours pu maîtriser sans trop de difficultés un premier type de tension.

III. – INTÉGRATION UNIVERSITAIRE ET EXIGENCE D'AUTONOMIE : DU CONFINEMENT À L'OUVERTURE

Intégré, reconnu et doté d'un statut solide au sein de l'Université, l'Institut d'Aix-en-Provence n'en est pas moins resté, depuis son origine, dans une position relativement confinée et, à certaines époques, dans une position quasiment marginalisée. Cette position avait deux causes principales : d'une part, le caractère atypique de l'institution et d'autre part, la volonté d'autonomie de ses responsables et de ses usagers.

A. Une institution universitaire atypique et faiblement valorisée à l'origine

La première cause réside dans le caractère atypique et faiblement valorisé de sa mission au sein du milieu universitaire. Que l'on se resitue dans les années 60 lors de la création de l'Institut ou que l'on se situe aujourd'hui, l'université s'est toujours donné pour mission première la formation initiale des étudiants depuis la première année de licence jusqu'au doctorat. Or, l'IRT n'effectue aucune formation initiale puisqu'il n'accueille que des syndicalistes, forcément en cours d'emploi, qui ne fréquentent l'institution que quelques jours par an. Le caractère atypique de cette situation a d'ailleurs toujours eu des conséquences préjudiciables directes sur les conditions de financement de l'Institut ; les subventions de fonctionnement allouées par les universités à leurs composantes étant en effet fondées sur deux critères principaux, d'une part la superficie de leurs locaux et, d'autre part, le nombre des étudiants qui y sont inscrits. Ne pouvant faire valoir la moindre inscription d'étudiant, le financement de l'Institut a donc toujours été plus ou moins

négocié ou plus ou moins consenti – parfois extrêmement faible – auprès du Président de l'Université.

Par ailleurs, et même si les conditions ont commencé à changer au cours des vingt dernières années, la norme universitaire veut que les formations dispensées soient des formations diplômantes. Or l'IRT, bien évidemment, n'a jamais délivré quelque diplôme que ce soit. Le caractère atypique de cet autre élément de la situation contribue aussi à expliquer le malaise fréquemment éprouvé par un certain nombre d'enseignants et par certains présidents d'université face à une composante de leur établissement aussi peu conforme aux canons.

Enfin et sachant que le développement de l'Institut a toujours suscité l'intérêt d'un grand nombre d'enseignants universitaires locaux, la formation de militants et responsables syndicalistes a longtemps représenté, pour une partie d'entre eux, une mission quelque peu exotique relevant davantage de la complaisance au mouvement social ouvrier que de la valorisation des savoirs scientifiques. Fort heureusement, à la même époque où se créait l'Institut, se mettait en place en France le réseau des Instituts d'Administration des Entreprises (IAE) destiné à former les cadres des entreprises. Et l'occasion était bonne, pour Marcel David au niveau national, comme pour François Sellier au niveau aixois, de souligner alors que le bon fonctionnement des relations professionnelles dans un pays comme la France ne pouvait qu'être gagnant à ce que deux des trois protagonistes de la négociation sociale (l'Etat, les dirigeants d'entreprises et les syndicalistes) reçoivent les uns comme les autres une formation universitaire de bon niveau.

B. La recherche d'une indispensable autonomie

La deuxième cause résultait non pas d'une expectative ou d'un scepticisme venu de l'extérieur, mais bien plutôt d'une exigence venue de l'intérieur même de l'institution. Elle procédait en effet de la volonté constante des universitaires et des syndicalistes impliqués dans le développement de l'Institut de conserver à celui-ci un maximum d'autonomie. L'IRT reposait sur un projet suffisamment audacieux pour que des sujétions

institutionnelles trop importantes ne viennent ajouter aux risques que comportait déjà sa seule existence. Instaurer une coopération interactive suivie entre, d'une part, des intellectuels formés aux méthodes de la vieille université et d'autre part, des syndicalistes avant tout portés par la volonté de changement et l'efficacité de l'action : c'était là un programme difficile. Entretenir durablement des liens de confiance entre une équipe d'universitaires et des représentants de trois organisations syndicales aussi différentes que le sont en France la CFDT, la CGT et Force Ouvrière : c'était là un impératif exigeant. Mettre en œuvre des formations supérieures non diplômantes à l'intention de publics souvent peu diplômés : c'était encore un projet inédit. Ce programme, ce projet et cette exigence ne pouvaient être entrepris et réalisés si une trop forte intégration organique dans l'université venait encore renforcer les contraintes.

Dès lors, la recherche d'autonomie devenait une option partagée. Cette option, d'ailleurs, devait être mise à l'épreuve à plusieurs reprises. Si la perspective de faire fusionner l'Institut ou de le faire absorber par telle ou telle faculté ou institut voisin n'eut jamais de suite sérieuse, un choix difficile dut être effectué au milieu des années 70. Depuis la loi d'orientation de 1969 et grâce aux efforts de Maurice Parodi, son directeur de l'époque, l'Institut était intégré au sein d'une Unité d'Enseignement et de Recherche (l'Institut du Travail et des Recherches Sociales, ITRES) en compagnie de quatre autres institutions de l'Université Aix-Marseille II : le Centre d'Etudes du Tourisme (CET), l'Institut de Biométrie Humaine et d'Orientation Professionnelle (IBHOP), le Centre d'Etudes et de recherches Sociales (CERS) et le nouveau département de Promotion Sociale et de Formation Professionnelle (PSFP). L'association des cinq institutions avait pour avantage de consolider la consistance universitaire de l'ensemble. Elle représentait aussi une forme innovante d'initiative orientée vers la formation des adultes, domaine d'activité dans lequel les universités ne s'investissaient encore que très peu. Mais elle avait, en revanche, pour inconvénient de diluer l'IRT dans un organisme forcément destiné à grandir et dont la gestion et les orientations pouvaient se révéler à tout moment incompatibles avec le programme, le projet et l'exigence spécifiques de l'Institut. L'ITRES fut alors dissout. L'IRT conserva pour lui seul le statut

d'Unité d'Enseignement et de Recherche tandis que les autres institutions se repositionnaient auprès d'autres composantes de l'Université.

Ainsi, pendant plusieurs décennies, l'Institut se trouva soit confiné du fait du regard des autres, soit autonomisé du fait de ses propres choix. Cette position comportait évidemment le risque de l'isolement pour l'institution elle-même comme pour ses enseignants et ses collaborateurs administratifs et techniques. Ce risque était malgré tout assumé par tous comme une sorte de prix à payer pour l'intégrité et la pérennité de l'Institut, avec tous les renoncements et les difficultés qui lui étaient liés. Mais cette position comportait aussi la nécessité d'efforts permanents de légitimation et de visibilité. Elle impliquait à la fois la mise en œuvre permanente de démarches d'innovation pédagogique et elle exigeait la mobilisation constante des directeurs successifs dans les relations avec l'administration universitaire et dans l'entretien des liens précieux avec les dix autres instituts du travail français.

C. La démultiplication des réseaux de coopération

Intégration universitaire et exigence d'autonomie : la tension resta longtemps lancinante. Elle fut cependant toujours maîtrisée et elle tend désormais à se résoudre de diverses manières qui ne pouvaient être prévues à l'origine et qui se révèlent aujourd'hui fécondes. D'une part, la légitimité universitaire de l'Institut est devenue incontestée. Cela est dû, bien sûr, à la qualité du travail réalisé par ses personnels enseignants, techniques et administratifs. Cela est dû aussi à l'implication consistante des organisations syndicales dans la gestion et dans les orientations de l'institution. Cela est dû également aux efforts renouvelés des directeurs successifs, notamment à ceux que déploie aujourd'hui Patrick Barrau. Et cela est dû enfin, pour une large part, à l'intérêt porté, aux démarches d'écoute et à l'attitude positive adoptée vis-à-vis de l'IRT par les élus de l'Université, notamment par les Présidents qui l'ont dirigée au cours des années récentes.

En fin de compte et au fil des années, l'articulation de l'impératif d'intégration universitaire avec celui d'autonomie a fini

par « payer ». Et elle paye d'autant plus que l'on est entré aujourd'hui dans une phase de l'histoire des organisations au cours de laquelle les performances en général, et l'innovation en particulier, s'obtiennent plus qu'avant par les partenariats, les coopérations et les interactions multiples. Elle paye d'autant plus que l'efficacité de ces organisations se trouve beaucoup plus qu'avant assurée par l'insertion d'entités autonomes au sein de réseaux multiples et évolutifs. Elle paye d'autant plus, en somme, que la tension entre l'impératif d'intégration et l'exigence d'autonomie est aujourd'hui devenue un gage de performance et de fécondité.

Au cours de la dernière décennie, en effet, l'IRT a multiplié les relations contractuelles avec des commanditaires et des financeurs qui sont devenus autant de partenaires. C'est le cas des programmes de formation menés en coopération avec le Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur sur la question du transport de voyageurs en région. C'est le cas des programmes, très diversifiés dans leur thématique et dans leur forme, réalisés en coopération avec la Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (désormais intégrée dans la DIRECCTE). C'est aussi le cas des coopérations entre l'équipe de l'Institut et le Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail d'Aix-en-Provence (LEST) et qui se manifestent à l'occasion d'opérations de formation, de journées d'études et de séminaires divers. C'est le cas encore des coopérations au sein du réseau d'historiens du droit du travail dont l'IRT, par l'action de Francis Hordern, reste la cheville ouvrière autour de la collection des *Cahiers de l'Institut Régional du Travail*. Et c'est bien sûr le cas, depuis toujours, des coopérations vitales entretenues par l'Institut au sein du réseau national des onze instituts du travail français.

IV. – CONTENUS ET MÉTHODES / COLLECTIF ET INDIVIDUEL: LE FOND ET LA FORME SE TRANSFORMENT

A. Apprentissage de la pluridisciplinarité

Comme dans tous les autres instituts du travail, les bases disciplinaires de l'enseignement à l'IRT, furent dès l'origine le droit

et l'économie. Les professeurs d'Université parties prenantes à la création des Instituts étaient soit des juristes ou historiens du droit, soit des économistes. Et il est vrai que ces deux corps de disciplines offraient un spectre de connaissances couvrant une large partie des préoccupations du syndicalisme, des problèmes par rapport auxquels il avait à se positionner et des institutions dans lesquelles il avait sa place. Certes, l'un des premiers enseignants de l'Institut fut un historien généraliste¹ et l'équipe intégra quelque temps un psycho-sociologue². L'équipe n'en fut pas moins composée très vite, principalement, par des spécialistes du droit social³ et de l'économie du travail⁴. Les sociologues n'arrivèrent que plus tard⁵.

Il n'est pas possible de coopérer avec les organisations syndicales à la formation de leurs militants et responsables en portant sur les réalités sociales un regard orienté et borné par les segmentations disciplinaires traditionnelles. Dès l'origine de l'Institut, le juriste et l'économiste devaient être aussi quelque peu sociologues. Ne pouvant ignorer les travaux d'un Georges Freidman, d'un Alain Touraine, d'un Michel Crozier et de leurs collègues, ils assumaient ainsi à leur manière l'impératif minimum pour communiquer de manière féconde avec syndicalistes : parler de la réalité globale du travail et des travailleurs. Plus généralement l'Institut fit longtemps appel au concours des spécialistes de sociologie enseignant ou chercheurs dans les institutions universitaires voisines ou dans les autres instituts du travail. Les choses, cependant, finirent par évoluer et l'IRT, comme les autres Instituts intègre désormais le sociologue dans son équipe permanente au côté du juriste et de l'économiste.

Les modalités de cette mise en présence et de cette complémentarité pluridisciplinaires ont d'ailleurs été amenées à évoluer à l'occasion des différentes séquences de la vie de l'Institut. La thématique des sessions et séminaires et les objets sociaux qui y étaient évoqués ont connu des changements parfois très substantiels. Ceux-ci étaient clairement liés aux contextes

¹ Jean-Pierre Maindive.

² Robert Lagier.

³ Successivement, Roger Giraud-Jacquème, Francis Hordern, Alain David et, récemment, Isabelle Schockaert.

⁴ Successivement, Philippe Simonnot, Jacques Garnier et Jean Risacher et, récemment, Johanna Durand et Stéphanie Moullet.

⁵ Gérard Zureddu et, depuis 2004, Mario Correia.

sociaux, politiques et économiques traversés. A cet égard, avant d'en arriver à la phase actuelle, trois périodes se sont succédées.

B. Contextes historiques et substance des programmes de formation

Pendant les années 60, les sessions de formation sont à fort contenu historique et institutionnel. On forme les militants syndicalistes dans la foulée des grandes conquêtes issues de la Libération ou confortées par le regain de puissance syndicale qui s'ensuit : la sécurité sociale, le comité d'entreprise, la représentation du personnel, notamment. On les forme parce que, sur ces différents registres et dans ces différentes institutions, ils doivent se préparer à des joutes électorales et à exercer des mandats d'élus. On les forme aussi parce que, dans les visées syndicales, les fonctions qu'ils vont occuper sont indissociables de l'action collective générale du mouvement ouvrier. Sur ces différentes questions, les sessions se renouvellent constamment aussi bien dans leurs aspects les plus techniques – notamment comptables et juridiques – que dans leur dimension et leur signification historique et sociologique. La situation va pourtant évoluer après la fin des années 60, en particulier après les mouvements de 1968.

Pendant les années 70, le contenu des sessions fait une place grandissante à l'analyse économique. Les opérations de formation ont pour objet – avec le recul, on s'en rend compte aujourd'hui encore plus que sur le moment – d'accompagner l'aspiration du syndicalisme français à promouvoir ou à renforcer des changements structurel dans l'organisation économique et dans les relations professionnelles du pays. C'est au cours de cette période que la CFDT multiplie à l'IRT les opérations nationales de formation, de formation-réflexion ou de formation-recherche sur le management, les transports, les télécommunications, la construction navale ou encore la structure économique et sociale de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. C'est aussi au cours de cette période que la CGT multiplie les sessions de formation sur l'analyse du système économique dans les pays d'économie capitaliste, sur l'évolution du secteur productif public et sur l'évolution de l'appareil productif de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Seule Force Ouvrière reste quelque peu en marge de cette tendance à la

formation économique, cette tendance devant se manifester, en revanche, de manière régulière au cours des années 2000, à l'occasion du programme de formation réalisé avec sa Fédération de la Métallurgie. Mais le contenu des sessions va encore être infléchi au cours de la décennie suivante.

A partir du milieu des années 80, apparaît en effet une nette atténuation des conditions qui conféraient aux opérations de formation un fort contenu historique, institutionnel et économique. C'est l'époque du virage français vers le libéralisme et par suite, dans le monde des militants syndicalistes, celle d'une certaine désillusion collective. C'est aussi le moment d'une forte montée de valorisation de l'individu par rapport au collectif. Il ne s'agit pas de mêler ici dans l'analyse des évolutions qui n'ont pas de rapport les unes avec les autres. La valorisation de l'individu dont il est question ici n'a rien à voir avec les stratégies d'individualisation – des tâches, des responsabilités, des rémunérations, des relations contractuelles et, de manière générale, des rapports sociaux au travail – mises en œuvre dès cette époque par les entreprises. Il s'agit de constater deux phénomènes qui affectent profondément la vie quotidienne et les missions de l'IRT.

C. Changement de contexte, statut du syndicaliste, nouveaux contenus et nouvelles méthodes

D'une part, les sessions de formation cessent d'être les périodes fortes de vie collective entre stagiaires demeurant en internat pendant une semaine dans les locaux de la traverse Saint-Pierre, avec ce que ces périodes impliquaient d'événements culturels, ludiques et amicaux de toutes sortes. La vie sociale en général s'est intensifiée et, avec elle, la responsabilisation de chacun dans une multitude de réseaux (civiques, syndicaux, sportifs, culturels), dans une structure familiale en pleine évolution et dans un environnement urbain spatialement éclaté. C'est ainsi que se multiplient les sessions courtes d'un, deux ou trois jours. Plus généralement, le militant syndicaliste tend à insérer sa formation dans une trajectoire personnelle globale. Certaines organisations syndicales commencent même parfois à gérer de manière coordonnée les cursus de formation individuels et les démarches pédagogiques collectives. Et ces diverses évolutions

constituent, bien évidemment, des contraintes et des opportunités nouvelles qui conduisent à renouveler ou dépasser les anciennes modalités de l'enseignement.

D'autre part, l'IRT intègre de plus en plus dans ses programmes des opérations de formation visant à l'acquisition de savoir-faire pratiques individuels. C'est bien sûr le cas en matière de formation juridique mais c'est aussi le cas, de manière grandissante, dans les domaines de l'information et de la communication. Les sessions de formation à l'« expression écrite », à l'« expression orale », à la « conduite de réunion » ou à la « communication en grand groupe » sollicitent plus que les autres les attitudes, les comportements et les formes d'expression corporelles individuelles. L'IRT d'Aix possède dans ces domaines une longue expérience puisque ce type de formation y a été initié dès le milieu des années 60 et les opérations de formation en la matière s'y diversifient et s'y démultiplient rapidement.

Certes, dès lors qu'on pénètre sur le registre de la formation aux savoir-faire individuels, le risque existe pour tous aujourd'hui, y compris pour un institut du travail, d'avoir à se positionner sur un marché de la formation relativement concurrentiel où ce type de formations est devenu abondamment offert. Mais, le risque est très limité dans l'ensemble des instituts du travail et singulièrement dans celui d'Aix. L'expérience déjà acquise sur ce registre depuis plus de quarante ans, l'originalité des modules que les enseignants et les responsables syndicalistes ont su construire ensemble et l'articulation que ces formations entretiennent avec les approches historique, sociologique et économique ont produit des méthodologies véritablement spécifiques. Entre le collectif et l'individuel, la tension, par conséquent a pu être maîtrisée et devenir féconde.

V. – LA FORMATION ET LA RECHERCHE : EN QUÊTE D'UNE ARTICULATION FÉCONDE

La question de l'articulation entre la formation et la recherche a toujours été une préoccupation de l'Institut d'Aix. Cette articulation n'a pas toujours été facile à trouver. Elle a donné

lieu à de multiples tentatives, à de multiples réalisations et, parfois à des réussites innovantes remarquables, notamment dans les périodes où l'équipe était nombreuse, soudée par un projet collectif fort et soucieuse de rester à l'écoute des besoins spécifiques de chacune des organisations syndicales parties prenantes. Avant que des voies nouvelles s'esquissent aujourd'hui, trois types d'articulation ont été expérimentées ou développées depuis les débuts de l'Institut : l' « articulation interne interactive », l' « articulation interne médiatisée » et l' « articulation externe ».

A. Trois modalités d'articulation

L'articulation interne interactive consiste à conjuguer de manière organique des opérations de formation et des efforts de recherche selon des modalités diverses de « recherche/formation » ou de « recherche/action » s'ajustant de manière proche aux préoccupations et aux perspectives de court ou de moyen terme de l'action des organisations syndicales. Elle a eu principalement cours à l'IRT pendant toutes les années 70 et le début des années 80. Elle conjugait dans le cadre de cycles pluriannuels, des sessions de formation proprement dites, des séminaires, des enquêtes, des contrats de recherche avec certains organismes publics et des opérations de recherche sur le terrain. Elle associait l'équipe des enseignants-chercheurs de l'Institut, d'autres chercheurs issus d'institutions proches et des responsables ou techniciens de l'une ou l'autre – parfois des trois – des organisations syndicales parties prenantes à l'Institut. C'est de cette manière que furent réalisées, avec telle ou telle centrale syndicale, les opérations de formation / recherche approfondies évoquées plus haut sur les politiques industrielles sectorielles, sur le service public de la Poste et des télécommunications et sur le management en France. C'est de cette manière aussi que furent réalisées d'assez longues investigations sur la formation professionnelle continue (début des années 70) et sur la question de l'amélioration des conditions de travail (début des années 80) avec l'ensemble des trois organisations syndicales. Cette dernière investigation avait notamment pour particularités d'être conçue et réalisée en coopération avec des responsables de chacune des trois organisations syndicales, et d'impliquer des militants d'entreprises aussi bien que des responsables régionaux et nationaux de

chacune d'entre elles ; les recherches financées par l'ANACT s'articulant en outre avec l'animation d'un séminaire du CERS-EHESS confié à l'équipe de l'IRT par Jean-Paul de Gaudemar.

Cette forme d'articulation, toujours très stimulante pour ses protagonistes, était particulièrement exigeante en termes d'engagements individuels et collectifs et particulièrement consommatrice de temps des uns et des autres. Son efficacité dans le domaine de la formation était très élevée de même que sa contribution à la visibilité de l'Institut. En termes de publications scientifiques des enseignants-chercheurs, son rendement était en revanche très limité. Et ceci est une des raisons qui font qu'une formule aussi coûteuse fut peu renouvelée au cours des vingt dernières années.

L'articulation interne médiatisée consiste à créer des supports de communication entre, d'une part, les enseignants-chercheurs, les chercheurs collaborant à l'Institut Régional du Travail, d'autre part, les responsables, les animateurs pédagogiques et les militants des syndicats et enfin, la communauté scientifique concernée par les questions faisant l'objet de la publication. Dans cette deuxième perspective, l'IRT a connu trois expériences dont la dernière s'avère particulièrement féconde. Au début des années 70, cinq ouvrages furent publiés aux Editions Ouvrières par des enseignants statutaires ou par des collaborateurs de l'Institut dans une collection de Droit du travail, dirigée par Francis Hordern. A la même époque et pendant près de dix ans, les enseignants de l'IRT créèrent une collection de brochures ronéotées dans laquelle étaient diffusés les premières versions de leurs travaux, les résultats écrits de certains cycles de formation-recherche ou de formation-action et aussi, parfois, les textes de leurs cours ou de leurs outils pédagogiques. Enfin, depuis 1988, les « Cahiers de l'Institut Régional du Travail », créés à l'initiative de Charles Cadoux en vue de remplacer la collection des anciennes brochures ronéotées, sont progressivement devenus, sous l'impulsion de Francis Hordern, une revue de référence en Histoire du droit du travail.

Ce deuxième type d'articulation exclut évidemment toute forme d'interactivité comparable à celle qu'avaient pu susciter les opérations de formation-recherche. Elle n'en constitue pas moins,

dans un registre parfaitement conforme à la nature universitaire de l'Institut, une manifestation reconnue d'expertise et de questionnement scientifiques. Plusieurs numéros des *Cahiers* ont d'ailleurs été consacrés, à l'image du présent numéro spécial, à la diffusion des Actes de colloques organisés par l'Institut, notamment le colloque « Les CHSCT ont 50 ans » en 1997 et celui sur la « Construction d'une histoire du droit du travail » en 2000⁶.

L'articulation externe, enfin, est celle qui s'est établie et se trouve désormais renforcée de manière durable entre les enseignants-chercheurs de l'Institut et le Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST, UMR créée entre le CNRS, l'Université de la Méditerranée et l'Université de Provence). Les liens entre les deux institutions ne sont pas nouveaux puisque l'IRT avait été fondé par François Sellier à la même époque où il fondait aussi le Centre d'Etude des Relations Sociales (CERS) qu'il parvint rapidement à faire transformer en laboratoire propre du CNRS dénommé LEST. Diverses relations croisées avaient été entretenues au fil des décennies entre les deux institutions, soit par la contribution scientifique de certains chercheurs du LEST aux sessions de formation et aux séminaires de l'Institut, soit par la collaboration de plus en plus étroite d'un des membres de l'équipe de l'Institut⁷ aux activités scientifiques du Laboratoire. Ces relations, cependant, allaient s'intensifier dès le début des années 2000 sous l'effet de deux facteurs. Quatre autres enseignants nouvellement recrutés⁸ devenaient en effet, eux aussi, chercheurs au LEST. L'articulation n'était pas véritablement organique, mais elle constituait désormais un levier solide sur lequel bâtir un large éventail de nouvelles coopérations formations-recherche parmi lesquelles le moment fort que fut la rencontre entre chercheurs et syndicalistes réalisée en 2006 sur « Parcours professionnels, mobilité, précarité : quelles nouvelles sécurités ? ».

B. Les nouveaux programmes et l'articulation élargie

Des modalités plus particulièrement innovantes se déroulent désormais, depuis le début des années 2000, à l'occasion des

⁶ Respectivement : *Cahiers de l'IRT*, n° spécial 4^{ème} trimestre 1998 et n°9 avril 2001.

⁷ Jacques Garnier.

⁸ Mario Correia, Stéphanie Moullet, Johanna Durand et Isabelle Schockaert.

programmes pluriannuels réalisés de manière contractuelle avec les instances régionales du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP/ DIRECCTE). L'articulation entre formation et recherche y renoue avec certaines méthodes des anciennes opérations de formation-recherche ou de formation-action. En même temps, elle les enrichit en démultipliant les outils et les supports de communication et en s'adressant à un public plus large. Les cycles pluriannuels sur la sécurité, la santé et les risques au travail coordonnés par Mario Correia depuis 2004⁹, conjuguent désormais des sessions de formation organisées de manière bilatérale avec chacune des organisations syndicales, des sessions de formation ouvertes aux syndiqués de l'ensemble des organisations, des colloques scientifiques et journées d'études ouvertes à l'ensemble des acteurs concernés par la sécurité, la santé et les risques au travail ainsi que la production d'outils de communication multimédia.

Les colloques sur « Le rôle des représentants du personnel dans la prévention des problèmes de santé au travail » et le film qui en a été tiré (2004), celui sur « La formation professionnelle continue en entreprises » (2006), celui sur « La discrimination » (2007), celui sur « L'égalité professionnelle hommes femmes » (2008) et celui sur « La démocratie sociale et la représentativité syndicale » (2009) ont tous été des moments forts de ces différents cycles. Certains étaient plutôt « recherche / chercheurs », d'autres étaient plutôt « institutions / acteurs ». Certains étaient conçus et organisés en coopération avec le LEST, d'autres l'étaient avec la HALDE. Les uns et les autres cependant, avaient pour trait commun de ne prendre leur sens et de ne tirer leur efficacité que de l'articulation qui les associait avec les opérations de formation organisées au cours d'un même cycle.

L'articulation ainsi élargie de la formation et de la recherche à l'IRT constitue bien une manifestation nouvelle de ce qui n'a jamais cessé de solliciter l'inventivité des universitaires et des syndicalistes parties prenantes à l'Institut, de ce qui n'a jamais été et qui ne sera sans doute jamais autre chose qu'une incessante réinvention.

⁹ Ces cycles ont commencé en 2003, Mario Correia en est devenu le coordinateur en 2004, année de sa nomination à l'IRT d'Aix-en-Provence.

VI. – SE RÉINVENTER TOUJOURS AVEC LA CONFIANCE ET L'ENGAGEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les 50 premières (!) années de l'histoire de l'IRT d'Aix ont certes connu parfois des périodes de routine mais, pour l'essentiel, ces années ont constamment vu se succéder des phases d'invention et de réinvention.

Les pages qui précèdent auront rendu le lecteur sensible au fait que les réalisations, les évolutions et les innovations opérées au cours de ces cinq décennies n'ont pas toujours concerné l'ensemble des trois organisations syndicales parties prenantes à l'Institut. Bien souvent, en effet, ces réalisations, évolutions ou innovations ne concernent - ou ne concernent simultanément - que deux de ces trois organisations. Le mouvement syndical français, on le sait, est composite et il n'y a pas forcément toujours concordance et synchronie entre les tendances et les aspirations de toutes les trois.

Ce constat d'une grande banalité contribue pourtant à légitimer l'existence des instituts du travail et à justifier le caractère irremplaçable de leur mission. Les enseignants de l'IRT comme leurs collègues des autres instituts, le personnel administratif et technique de l'IRT comme celui des autres instituts, n'effectuent pas des opérations de formation « standard ». Ils ne font pas des stages de formation syndicale « à la chaîne ». Ils mettent à profit leur rapport privilégié aux savoirs et aux méthodes scientifiques pour aider chacune des organisations syndicales et chacun de leurs militants et responsables à formuler avec rigueur des problématiques générales et des orientations pratiques. Les opérations de formation, de formation-recherche ou de formation-réflexion réalisées à l'IRT sont conçues « sur mesure ». Elles sont programmées de manière adaptée à la spécificité des demandes et des attentes respectives de chaque organisation. Elles sont réalisées avec un respect de chacune d'entre elles. Et ce respect contribue pour une part importante au fait que l'« expérience » se soit perpétuée pendant 50 années. Cette réussite et cette longévité doivent cependant être expliquées par une autre raison qui est probablement la raison majeure.

Rien dans cet institut n'aurait été possible, en effet, sans l'attachement que lui ont exprimé sans cesse les organisations syndicales, sans la volonté et l'attitude innovantes qu'elles lui ont manifestées. Et rien n'aurait été possible si elles n'avaient pas accepté les risques que comportait la coopération institutionnalisée avec un monde universitaire qui, à l'origine et pendant quelque temps encore, ne lui était pas forcément favorable.

