



Combat

Semaine du lundi 6 au samedi

11 mai 1963

Numéro distribué gratuitement

Réalisé par la Fédération des

groupes d'études de Lettres

(F.G.E.L.)

Page 3

Action revendicative et tendance « psychosociologique »

La nouvelle philosophie syndicale

A propos du Congrès de Dijon, la presse a « révélé » l'existence d'une tendance « psychosociologique », après avoir qualifié cette tendance de « révolutionnaire », « anarchosyndicaliste » et de beaucoup d'autres qualificatifs. De quoi s'agit-il ?

Après un stage de formation la dynamique de groupe (Royaumont), un certain nombre de militants syndicaux ont été rendus sensibles aux problèmes de la communication et la circulation de l'information dans les groupes et de la participation collective aux décisions. Ils ont pu voir dans certaines méthodes, auxquelles ils étaient formés, le moyen pour résoudre un des problèmes vitaux du syndicalisme étudiant, et du syndicalisme « tout court » ; celui de la participation massive de la base et de la suppression des « états-majors », c'est-à-dire de la bureaucratie syndicale.

Certaines préoccupations de la psychosociologique paraissent rejoindre les nôtres ; la pratique psychosociologique ressemblait à notre action. Et pourquoi ne pas essayer des méthodes nouvelles alors que les méthodes syndicales plus traditionnelles se montraient souvent d'une efficacité douteuse ?

Ce choix implique une option syndicale fondamentale. En effet, nous avons voulu faire un syndicalisme de masse, démocratique et débureaucratisé.

Cela répond à la nature profonde du syndicat lui-même, à ses méthodes, à sa justification; et d'autre part, parce que c'est la meilleure façon, encore possible aujourd'hui, « d'être fort », c'est-à-dire de servir les intérêts que nous défendons,

et particulièrement de résister aux tentatives très réelles de l'Etat pour intégrer les syndicats dans son appareil, et briser leur indépendance. En somme, nous sommes partis de cette constatation, évidente en elle-même, qu'un syndicat n'est fort, ne peut être indépendant qu'en fonction de son assise sur une masse d'adhérents actifs et conscients.

Mais, avec l'idéologie démocratique qui est la nôtre, cela implique un choix quant aux méthodes utilisées, choix qui contient en lui-même toute une conception syndicale. Pour nous, faire un syndicat de masse implique deux choses :

- Trouver les moyens de faire participer démocratiquement et massivement les étudiants à la vie syndicale c'est-à-dire démocratiser les prises de décision et remettre le pouvoir aux adhérents en les faisant participer.
- Elaborer collectivement une plate-forme à opposer aux actions des pouvoirs publics qui vont à l'encontre de nos besoins et des solutions définies par le syndicat pour y faire face.

A cette conception, on a opposé cette avant-garde consciente qui élaborerait une plate-forme et des mots d'ordre cohérents, vigilants, mobilisateurs qui devraient entraîner la participation massive des étudiants à la revendication sous la houlette très paternelle de cette avant-garde. Cette conception du syndicat de masse nous semble fortement inspirée du modèle hiérarchique et bureaucratique un peu partout à l'honneur. Elle met la masse des adhérents au rang de masse de manoeuvre, en vue d'atteindre les objectifs conçus à sa place par le petit noyau de dirigeants « conscients ».

On nous reproche donc l'adoption de méthodes visant à démocratiser le fonctionnement, la mise en place d'organes où les étudiants puissent vraiment participer à la vie syndicale. Bref, on nous accuse de nous lier les mains dans le combat pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des étudiants, soit parce que nos soi-disant méthodes reviendraient à acclimater l'étudiant à la situation dont nous revendiquons le changement, soit parce que nous diminuons l'efficacité du syndicat en privant les dirigeants de leur rôle justement « de dirigeants », « d'inspirateurs », de « fabricants de l'action à mener ».

On a dit encore qu'avec des méthodes inspirées de la psychosociologie nous versions dans l'erreur de croire, que les tentatives de démocratiser les prises de décisions dans un petit groupe sont transposables Ipso facto à l'action de tous les jours dans les conditions dans lesquelles nous vivons, c'est-à-dire à l'institution, c'est le syndicat (sic). C'est en fait supposer que nous ignorons le problème du passage du petit groupe à la situation quotidienne dépendante du contexte sociologique où elle s'insère. Or nous sommes d'accord sur ce point : le dirigeant sorti du petit groupe de travail, où l'on joue la démocratie dans l'abstrait, sans tenir compte de l'environnement social, sera de nouveau un dirigeant dans le syndicat.

Nous irons même plus loin : quelle que soit la volonté des participants d'un petit groupe d'adopter l'attitude la plus démocratique possible, ils n'échappent pas à la situation sociale d'où ils sont issus et tendent à «réinventer ». à recomposer dans le groupe le

contexte sociologique qui est leur milieu quotidien. Si cela n'était pas, il suffirait d'organiser le monde en petits groupes pour résoudre tous les problèmes. Il y a en fait un saut qualitatif du petit groupe à la pratique quotidienne dans un contexte social donné.

Ainsi, en ce qui concerne la démocratisation des prises de décision, nous savons la démocratie totale impossible. Mais est-ce une raison pour ne pas essayer tous les moyens qui nous semblent correspondre à notre volonté pour tenter le maximum ? Nous voulons, par exemple, que la décision qui est prise aujourd'hui par 10 personnes (les fameux « dirigeants ») le soit par 50, puis peut-être par 100, en attendant que des transformations plus générales et plus globales puissent nous permettre l'aller plus loin. Nous voulons que notre action à nous, responsables. soit orientée vers l'association du plus grand nombre à la vie syndicale.

Il n'est donc pas étonnant que nous ayons choisi, au Congrès, d'insister sur ces problèmes par l'intermédiaire du problème central, qui doit être pour le syndicalisme étudiant celui des conditions de travail des étudiants. Nous avons donc insisté sur la nécessité d'une pédagogie active, en direction des étudiants, visant à leur faire suivre le cheminement idéologique par lequel s'effectue ce que l'on nomme la prise de conscience syndicale : du problème le plus concret jusqu'à ses implications du niveau général, en passant par les « problèmes professionnels de l'étudiant ». C'est la démarche syndicale par excellence.

Antoine GRISET.

LE POUR ET LE CONTRE

LA psychosociologie (« micro-sociologie », ou « dynamique de groupe »), arme du patronat, peut-elle devenir un instrument de lutte syndicale ? Sur ce point, comme sur le travail intellectuel, deux thèses s'affrontent. Les voici :

UNE ARME EFFICACE

IL est partout visible que le patronat, lorsqu'il tente de moderniser ses méthodes, favorise la constitution de groupes de freinage extrapolitiques, dont l'effet, en France, est très certainement d'éloigner les jeunes de la vie syndicale et politique.

A Annecy, par exemple, qui s'industrialise très rapidement et qui repousse les touristes et les villégiaturants jusque dans les quartiers qui bordent immédiatement le lac, les enquêteurs signalent un pullulement de groupuscules (sociétés de culture, de sports, télé-clubs, etc.) dont les caractères sont très ambigus.

Aux Etats-Unis, la sociologie se développe en raison de son efficacité même. A ceux qui seraient tentés de ne voir dans la sociologie qu'un mode de connaissance idéaliste et statique dont l'unique fonction serait de cacher l'histoire,

je rappelle, en effet, que c'est le patronat, aux Etats-Unis, qui favorise cette discipline et, tout particulièrement, les recherches qui visent les groupes restreints comme totalisation des contacts humains dans une situation définie ; du reste, le néo-paternalisme américain et l'**Human Engineering** se fondent presque uniquement sur les travaux des sociologues.

Mais il ne faudrait pas en prendre prétexte pour adopter aussitôt l'attitude inverse et la repousser sans appel parce que c'est « une arme de classe aux mains des capitalistes ». Si c'est une arme efficace — et elle a prouvé qu'elle en était une — c'est qu'elle est vraie en quelque mesure ; et si elle est « aux mains des capitalistes », c'est une raison de plus pour la leur arracher et la retourner contre eux.

J.-P. SARTRE

UN MOYEN D'INTÉGRATION

LES dirigeants de la F.G.E.L. se prononcent à la fois contre le pouvoir gaulliste, pour la lutte des classes, pour la solidarité avec les syndicats et, singulièrement, pour la dynamique de groupe. A quoi correspond et aboutit ce dernier choix ? Si nous en croyons ces syndicalistes la dynamique de groupe est un moyen pour « démocratiser » le syndicat et faire « participer » les étudiants. Les faire participer : à quel niveau ?

Il se peut encore qu'on espère, par ces méthodes, libérer une certaine spontanéité des masses qui dicteront aux dirigeants la conduite à tenir. C'était la tentation au début de l'année scolaire, des membres du groupe d'étude de psychologie de Paris (G.E.P.U.P.)

qui avaient suivi, l'été précédent, un stage de dynamique de groupe à Royaumont, et qui voulaient se présenter sans programme devant les étudiants. Pour nous, qui croyons au rôle conscient d'une avant-garde (...) nous ne saurions accepter ce point de vue.

Nous contestons les méthodes de dynamique de groupe utilisées comme base de la formation syndicale ; c'est un esprit revendicatif, de critique radicale, d'actions affirmant la force et la détermination du mouvement étudiant face au pouvoir et à l'administration qu'il s'agit de développer, et non un esprit de compréhension et de compromission polies entre cadres... Ce n'est pas le principe de l'autorité symbolisé par un moniteur, lui-même « image du père », qu'il faut remettre en question ; c'est l'autorité et le pouvoir gaulliste, ce sont les formes concrètes de l'exploitation capitaliste qu'il nous faut contester.

Le non-directivisme est une politique

LE non-directivisme est une dimension essentielle, et permanente, de la pensée et de l'action socialistes. On le trouve dans la conception révolutionnaire du prolétariat, qui peut se passer de maîtres (NI Dieu, ni César, ni tribuns) comme dans la critique marxiste de la bureaucratie, dans le principe de l'autogestion ou dans les thèses sur le dépérissement de l'Etat. Rosa Luxembourg est, dans le courant marxiste, la position la plus avancée vers une non-directivité politique.

Or, on retrouve aujourd'hui, dans la psychosociologie non directive, une profonde méfiance à l'égard des appareils, des leaders autocrates, des pédagogues, des propagandistes et des manipulateurs. Ainsi la « tendance psychosociologique » porte avec elle un choix politique, plus visible dans l'école française que chez les fondateurs américains.

Car la non-directivité américaine a ses limites. Elle se situe essentiellement au niveau des attitudes, des communications, beaucoup plus qu'à celui des structures. Un stage américain de dynamique de groupe, c'est un peu une école dans laquelle les élèves seraient entièrement libres dans le cadre du groupe-classe, mais sans avoir pour autant le contrôle de l'institution scolaire. De même à l'usine la non-directivité est parfois instaurée au niveau de petites équipes de travail ; mais les structures économiques demeurent inchangées. C'est pourquoi une pédagogie non directive, à l'école comme à l'université, devrait aller jusqu'au niveau des structures. Instaurer dans les facultés des groupes de travail non directifs comme on le propose

aujourd'hui, serait une réforme partielle, et probablement peu efficace à long terme, si les structures hiérarchiques et autoritaires de l'université demeuraient inchangées.

Une véritable pédagogie universitaire non directive suppose que l'Université dans son ensemble, avec ses examens, ses systèmes de contrôle, soit gérée par les étudiants. L'autoformation vers laquelle tend la pédagogie non directive implique une autogestion des institutions de formation.

On ne peut dire, cependant, que le psychosociologue se désintéresse systématiquement des structures et des institutions pour ne travailler qu'au niveau de attitudes et des petits groupes. Au contraire, certaines interventions des psychosociologues effectuées dans des établissements scolaires mettent en question le système global de fonctionnement et de gestion. Il en va de même dans les entreprises : l'enquête-intervention se situe ici au niveau des structures et des communications, des systèmes de décision, et non plus seulement au seul niveau des relations humaines. Intervenir, c'est introduire le changement à tous les niveaux d'une organisation sociale.

On voit pourquoi le principe et les techniques de l'enquête-intervention peuvent séduire certains responsables syndicaux. On peut, en effet, considérer un syndicat, du point de vue de l'organisation et du fonctionnement interne, comme une entreprise avec sa bureaucratie, ses difficultés de communications, avec le peu de participation de tous les membres aux décisions. Par d'autres voies, et sur d'autres terrains, les psychosociologues ont retrouvé les problèmes qui sont ceux des mouvements révolutionnaires d'aujourd'hui. Et, inversement, on peut considérer certains écrits des classiques du marxisme, et surtout de Rosa Luxembourg et de Trotsky, comme

de véritables traités, avant la lettre, de dynamique de groupe politique. C'est le cas, par exemple, de Cours nouveau où est analysée la genèse et la dynamique du travail fractionnel selon des « modèles » que Kurt Lewin aurait parfaitement pu inventer et utiliser.

Si la psychosociologie appliquée, la dynamique de groupe au sens élargi que nous lui avons reconnu, et surtout la démarche dite non directive sont des méthodes permettant d'élargir le champ de la décision collective, de mieux faire circuler l'information, on voit également pourquoi les responsables syndicaux peuvent être tentés de reprendre ces techniques à leur compte pour essayer de débureaucratiser leurs organisations.

On voit également pourquoi, dans la même direction, le non-directivisme peut si facilement séduire, du moins en principe, les mêmes dirigeants : la non-directivité, c'est bien, en effet, le contraire de la bureaucratie. Un responsable syndical non directif serait celui qui laisserait le groupe, l'amphi, l'AG chercher lui-même sa route au lieu de lui transmettre des mots d'ordre. Ici se situe le point de rupture véritable avec ceux qui pensent au contraire qu'une avant-garde consciente et organisée peut et doit, avec des mots d'ordre justes, mobiliser les masses et les lancer dans l'action. Ici s'opposent, en d'autres termes, directivisme et non-directivisme politique. Tel est le vrai débat.

Georges LAPASSADE.