



**HAL**  
open science

# Les communautés de travail. Trajectoires et spécificités d'une utopie coopérative d'après-guerre

Timothée Duverger

► **To cite this version:**

Timothée Duverger. Les communautés de travail. Trajectoires et spécificités d'une utopie coopérative d'après-guerre. Alexia Blin; Stéphane Gacon; François Jarrige; Xavier Vigna. L'utopie au jour le jour. Une histoire des expériences coopératives (XIXe-XXIe siècle), L'Arbre Bleu, 2020, 979-1090129368. hal-03636019

**HAL Id: hal-03636019**

**<https://hal.science/hal-03636019>**

Submitted on 10 Apr 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les communautés de travail,  
Trajectoires et spécificités d'une utopie coopérative d'après-guerre

Par Timothée Duverger  
Sciences Po Bordeaux  
Centre Émile Durkheim

## Introduction

L'histoire des communautés de travail a été exhumée ces dernières années grâce aux travaux militants de Michel Chaudy, qui a publié un ouvrage s'appuyant sur la littérature existante, mais aussi des témoignages inédits<sup>1</sup>. Elle reste cependant assez confidentielle, comme du reste l'histoire de la coopération, dont les ouvrages de Jean Gaumont restent aujourd'hui encore la référence, près d'un siècle après leur parution<sup>2</sup>, malgré la publication plus récente d'un ouvrage de synthèse par Patricia Toucas<sup>3</sup>.

Le timide regain d'intérêt que connaît aujourd'hui l'histoire de la coopération invite pourtant à mettre en lumière les communautés de travail, dont la faiblesse numérique – quelques dizaines dans les années 1950-1960 – ne doit pas cacher l'influence qu'elles ont eu sur la théorie et les pratiques coopératives. Comme le relève Jean-François Draperi, elles ont joué un rôle déterminant dans la culture coopérative, plusieurs des intellectuels et dirigeants de la coopération provenant du milieu communautaire, à l'instar d'Albert Meister, Henri Desroche, Yves Régis ou André Chomel<sup>4</sup>.

Albert Meister définit les communautés de travail comme « des petits groupes (de quinze à deux cents personnes) qui, sous des idées de renouveau et d'égalité de la Résistance, ont créé des entreprises industrielles dont la propriété est collective »<sup>5</sup>. Ces entreprises ont une conception étendue du travail, elles ont pour raison d'être non le développement économique, mais le développement humain ; ce qui les différencie des coopératives, qui visent davantage l'épanouissement du travailleur que celui de l'homme. Ce n'est pas le métier qui réunit les communautaires – les qualifications sont d'ailleurs faibles ; c'est l'utopie. D'où des tensions entre d'un côté les activités économiques et de l'autre les activités sociales<sup>6</sup>. Dans sa thèse sur les SCOP, Sylvie Zaidman évoque un « sacrifice fondateur » et même une « mystique communautaire », qui aboutit au primat de la solidarité sur le niveau de vie ou les conditions de travail. À

---

<sup>1</sup> Michel Chaudy, *Faire des hommes libres. Boimondau et les communautés de travail à Valence*, Valence, Éd. Repas, 2008.

<sup>2</sup> Jean Gaumont, *Histoire générale de la coopération en France : les idées et les faits, les hommes et les œuvres*, Paris, FNCC, 1923-1924.

<sup>3</sup> Patricia Toucas, sous la dir. de Michel Dreyfus, *Les coopérateurs. Deux siècles de pratiques coopératives*, Paris, Éd. de l'atelier, 2005.

<sup>4</sup> Jean-François Draperi, *La République coopérative*, Bruxelles, Larcier, 2012.

<sup>5</sup> Albert Meister, *La participation dans les associations*, Paris, Économie et humanisme/Éd. ouvrières, 1974.

<sup>6</sup> Cette tension est analysée par Claude Vienney qui décrit la formation d'une organisation coopérative comme la « combinaison d'un groupement de personnes et d'une entreprise qui rend nécessaire un système de règles déterminant l'activité de cette entreprise en rapport avec celle des acteurs qui la fondent, la répartition de ses résultats et le ré-investissement des « surplus » qu'elle permet de mobiliser ».

Claude Vienney, *Socio-économie des organisations coopératives, t.1, Formation et transformations des institutions du secteur coopératif français*, Paris, CIEM, 1980.

Boimondau, les communautaires acceptent, par exemple, une réduction drastique de leurs salaires pendant la crise horlogère de 1948. La faiblesse des qualifications s'accompagne de la mise en œuvre, dans la plupart des communautés, d'une organisation scientifique du travail dans les années 1950. La discipline productive est ainsi compensée pendant les temps proprement communautaires (service social)<sup>7</sup>.

C'est en explorant cette tension, à travers notamment les instruments utilisés par les organisations, que les spécificités du travail en communauté pourront être saisies. Nous les traiterons de manière dynamique en nous intéressant d'abord à leur contexte d'émergence au cœur de la Seconde Guerre mondiale, puis à la matrice communautaire, c'est-à-dire l'expérience de Boimondau, et enfin à la normalisation des communautés de travail dans les années 1950.

Si l'histoire des communautés de travail reste à écrire, leur expérience a été documentée par des études sociologiques qui leur sont contemporaines. La communauté Boimondau, qui leur sert de modèle, a très tôt fait l'objet d'une monographie par l'association Économie et humanisme et plus particulièrement le père Leuret et Henri Desroche qui s'y sont rendus pendant la Seconde Guerre mondiale et lui ont donné son nom<sup>8</sup>. Elle a aussi donné lieu à une thèse de Pierre Picut<sup>9</sup>. Plus largement, deux études des communautés de travail ont été réalisées dans la seconde moitié des années 1950 par Henri Desroche et Albert Meister, en lien avec Entente communautaire, leur fédération.<sup>10</sup> Ces matériaux constituent les principales sources de cette contribution.

## 1. Le creuset de la Résistance

Les communautés de travail ont une matrice : Boimondau, acronyme de BOltiers de MONTres du DAUphiné. Et un père fondateur : Marcel Barbu. Né en 1907 dans un bidonville de Nanterre, il est abandonné par son père puis retiré à sa mère à l'âge de douze ans pour être placé dans un orphelinat catholique avant d'entrer au petit séminaire deux ans plus tard. Chrétien fervent mais n'ayant pas la vocation, il le quitte à seize ans pour devenir apprenti bijoutier en région parisienne. Autodidacte, il se marie avec Pierrette, une polisseuse, après son service militaire, puis travaille comme ouvrier avant de créer avec son épouse en 1930 une entreprise de bijouterie dans le Val d'Oise. À partir de 1936, il s'installe à Besançon où il développe son activité en fabriquant des boîtiers de montre pour l'entreprise Lip, tentant sans succès d'associer les ouvriers à un conseil de gestion. Expulsé suite à l'occupation de la ville par les Allemands en 1940, il passe en zone libre et suit Fred Lippman à Valence qui y a installé sa société SAPROLIP.

---

<sup>7</sup> Sylvie Zaidman, *Les sociétés coopératives ouvrières de production de 1945 à nos jours*, Thèse en histoire sous la direction de Madame le Professeur Michelle Perrot, Université Paris Diderot – Paris 7, 1989.

<sup>8</sup> Louis-Joseph Leuret et Henri Desroche, *La communauté Boimondau*, Lyon, L'Arbresle/Économie et Humanisme, 1944.

<sup>9</sup> Pierre Picut, *La communauté Boimondau, modèle d'éducation permanente : une décennie d'expérimentation (1941-1951)*, thèse de doctorat d'État en sciences de l'éducation, sous la direction de Guy Avanzini, Université Lumière de Lyon. Cette thèse est cependant difficilement accessible et seuls des extraits sous forme d'articles ont pu être consultés.

<sup>10</sup> Henri Desroche, *Nature et évolution des communautés de travail en France : rapport préparatoire*, Paris, BECC, 1956 ; Albert Meister, *Les communautés de travail : bilan d'une expérience de propriété et de gestion collectives*, Paris, Entente communautaire, 1958.

Il entre alors pour quelques mois chez les Compagnons de France, une association créée en juillet 1940 sous Vichy à l'initiative de Henry Dhavernas, commissaire par intérim des Scouts de France, pour employer des jeunes, des chômeurs ou des personnes déplacées à des services d'utilité publique. Il y forme le projet d'une école d'apprentissage de monteur de boîtes de montres à destination des jeunes compagnons et crée en 1941 la *Société Marcel Barbu : Boîtiers de Montres du Dauphiné*. Les compagnons ne s'engagent finalement pas dans l'entreprise.

Marcel Barbu recrute alors parmi les jeunes de la main-d'œuvre locale. Ses ouvriers n'étant pas qualifiés dans la mécanique de précision, il les forme, non seulement à un savoir-faire, mais aussi à un savoir-être. Son objectif, selon ses mots retranscrits par la monographie du père Lebret et d'Henri Desroche, est de concevoir « un style de vie qui nous permette de nous estimer entre hommes et, surtout, de nous grandir ». La « correction fraternelle » est instituée. Inspirée de l'Évangile de Matthieu, elle introduit un rituel consistant à se « laver la tête », c'est-à-dire des assemblées générales hebdomadaires où chacun peut adresser des reproches à ses compagnons. De cette pratique sociale émerge progressivement la définition collective d'une « morale commune ».

Malgré ces prémisses, la transformation de l'entreprise en communauté de travail n'est possible que dans le contexte exceptionnel de la guerre et en particulier de la résistance née des réquisitions de travailleurs français par l'Allemagne nazie<sup>11</sup>. Faute d'avoir répondu à l'appel de « la Relève », Marcel Barbu est arrêté en octobre 1942. À la prison de Saint-Sulpice dans le Tarn, il se lie d'amitié avec Marcel Mermoz (1908-1982), un militant communiste responsable de la bibliothèque. Influencé par le christianisme primitif décrit dans les Évangiles et son expérience du compagnonnage, il médite le projet de communauté de travail et partage des réflexions épistolaires avec ses salariés. Le contenu en est livré dans son un article sur les « Différences entre l'Entreprise capitaliste et la Communauté de Travail », <sup>12</sup> paru plus tard, en novembre 1943, dans le n° 8 du *Lien*. Pour lui, la communauté vise « le bien commun » et s'appuie sur « toutes les activités humaines », là où l'entreprise capitaliste a pour but le profit et moyen le travail productif.

La bascule a lieu en mars 1943, quelques mois après le retour de prison de Marcel Barbu, lorsque la communauté refuse de participer au Service au travail obligatoire (STO) et passe ainsi dans la clandestinité. La production est éclatée, plusieurs ateliers sont disséminés dans le centre et la banlieue de Valence. Les compagnons en âge de partir au STO prennent le maquis et s'installent dans la ferme de Mourras, sur la montagne de Combovin, acquise par Marcel Barbu initialement pour réconcilier le monde ouvrier et le monde paysan à travers le retour à la terre, mais qui évolue en un centre de production agricole (culture, élevage) et de ravitaillement, dirigé par Marcel Mermoz, récemment libéré et habitué pendant son enfance aux travaux de ferme aux côtés de ses parents agriculteurs savoyards. C'est ici que la *Société Marcel Barbu* expérimente la vie communautaire pour devenir Boimondau. Le bulletin *Le Lien* est alors créé pour souder la communauté dispersée.

---

<sup>11</sup> Raphaël Spina, *Histoire du STO*, Paris, Perrin, 2017.

<sup>12</sup> Marcel Barbu, « Différences entre l'Entreprise capitaliste et la Communauté de Travail », *Le Lien*, novembre 1943.

## 2. La matrice Boimondeau

La communauté naît ainsi dans le creuset de la Résistance, elle expérimente les solidarités vécues d'une fraternité de combat. La thèse de Pierre Picut insiste sur la centralité de la dimension éducative du projet. C'est une véritable « société éducative » où « les institutions sociales, au-delà de leurs fins utilitaires, productrices de biens économiques et de services sociaux, visent à favoriser au maximum l'épanouissement du corps et de l'esprit de chacun »<sup>13</sup>. C'est à la ferme de Mourras que les règles de l'organisation communautaire sont travaillées collectivement par un groupe réuni autour de Marcel Barbu. La « Règle » communautaire est adoptée en assemblée générale à l'unanimité à la fin de l'année 1943 et appliquée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1944.

Cette Règle repose sur une « morale minimum commune », conçue comme une morale « naturelle », un invariant culturel indispensable à toute vie sociale humaine, indépendamment des croyances ou des doctrines de chacun. Elle identifie trois valeurs jugées fondamentales : l'optimisme, la personne humaine et la vie sociale. S'ensuit une déclaration de seize engagements. Le premier stipule que « l'homme ne peut vivre sans idéal, chaque compagnon devra fixer un but à sa vie ». Le deuxième que « l'homme dispose de facultés spirituelles, intellectuelles et physiques. *Il doit les cultiver toutes* ». Le travail y fait donc l'objet d'une définition particulière : il correspond à « toute activité humaine (professionnelle, sociale, physique, intellectuelle, spirituelle) qui porte l'homme vers sa fin » ; ce qui a des conséquences sur l'organisation, celle-ci dépassant l'activité productive pour embrasser l'ensemble des dimensions de la vie humaine.

La Règle précise les positions communautaires : stagiaires, postulants (spécialistes, familiers, apprentis) et compagnons (productifs, familiers et vétérans)<sup>14</sup>. Elle fixe les structures communautaires. Les décisions sont prises au consensus, c'est-à-dire à l'unanimité et à main levée. Si la Règle aboutit à l'abandon de son droit de propriété – moyennant dédommagement – au bénéfice de la communauté, Marcel Barbu continue de concentrer le pouvoir en tant que Chef de la communauté, élu à l'unanimité de l'assemblée générale pour trois ans mais révocable. Les autres responsabilités électives reposent sur le système de la double confiance, qui consiste en une candidature proposée par le Chef de la communauté et confirmée par un vote à l'unanimité.

La démocratie communautaire repose donc sur une autorité charismatique et laisse peu de place aux contre-pouvoirs, mais elle accorde un rôle déterminant au travail délibératif du consensus qui repose sur les relations directes et une intense participation des membres dans diverses instances. L'organisation communautaire est conçue de manière duale entre un ordre communautaire, intéressant la vie de la communauté et ancré dans les groupes de quartier<sup>15</sup>, et un ordre exécutif centré sur la production et représenté par les chefs d'équipes et de sections. Ces deux pôles convergent vers un conseil général, qui comprend neuf membres élus en assemblée générale pour deux ans sur proposition des groupes de quartier, conseille le Chef de la

---

<sup>13</sup> Joffre Dumazedier et Nicole Samuel, *Le loisir et la ville, t.2, Société éducative et pouvoir culturel*, Paris, Seuil, 1976.

<sup>14</sup> Les familiers sont les époux/épouses et les enfants, les vétérans sont les retraités.

<sup>15</sup> Les groupes de quartier sont des lieux de sociabilité et de consultation, qui réunissent régulièrement plusieurs familles au foyer de l'un des membres et traitent des sujets les intéressant avec une différenciation entre la vie privée et la vie professionnelle.

communauté, suit le fonctionnement des services et décide de l'élévation des membres au rang de compagnon. Si l'assemblée générale est dépositaire du pouvoir de la communauté, en pratique ce sont les assemblées de contact qui animent la participation. Réunies de manière hebdomadaire, elles sont ouvertes et fermées par une chanson, et rassemblent sur le lieu de travail les communautaires, dont la présence est obligatoire et rétribuée, pour discuter de la vie de la communauté et de l'entreprise.

Mais le souffle communautaire doit aussi beaucoup à une innovation institutionnelle, la création d'un service social dont le financement, prélevé sur une part du chiffre d'affaire, est sanctuarisé. Dirigé par un chef de service nommé par le Chef de la communauté, il coordonne l'ensemble des activités sociales, ce qui le conduit à contrôler les travaux des groupes de quartier. Il emploie une infirmière et une assistante sociale, mises à disposition des familles, accueille régulièrement un médecin et assure le remboursement des frais médicaux. Surtout, il assure l'information à partir du bulletin *Le Lien* et organise les activités culturelles, sportives ou éducatives, ainsi que les fêtes. C'est donc une instance centrale pour la vie sociale, la santé et le développement humain des membres de la communauté.

La dimension communautaire tient enfin à la propriété du capital et à la distribution des revenus. La propriété devient collective au 1<sup>er</sup> janvier 1944 en même temps qu'est mise en œuvre la Règle. Cela induit une série de conséquences. D'abord, une part d'au moins 5% du chiffre d'affaires est affectée à la réserve pour les investissements, la trésorerie et la couverture des risques. Une fois les charges payées, le résultat est ensuite réparti entre les membres (hommes, femmes et enfants) à proportion de leur « valeur humaine », sur la base de sept critères : la valeur sociale (apport à la communauté en-dehors du travail), la valeur culturelle (formation), la valeur du contre-effort (travail à la ferme), la valeur physique (sport), la valeur de camaraderie (attribuée par les compagnons) et enfin la prise en compte des risques sociaux (arrêt maladie, etc.). Cette clé de distribution des revenus est cependant progressivement abandonnée sous le poids de la codification du travail après-guerre (convention collective, salaire minimum...).

### 3. La normalisation des communautés de travail

La fin de la guerre désorganise la communauté, qui perd quelques compagnons dont Marcel Barbu, arrêté le 14 avril 1944 et déporté à Buchenwald par les Allemands. À son retour un an plus tard, Marcel Barbu s'engage, avec le soutien des compagnons, dans les élections législatives de l'Assemblée constituante sur une liste indépendante, située à l'extrême-gauche. Député de la Drôme, à la suite d'une démission, il siège du 12 mars au 10 juin 1946 au nom du Rassemblement Communautaire Français, créé la même année. Pendant cette brève expérience, il dépose trois propositions de loi pour institutionnaliser les communautés de travail à travers la création d'un statut juridique spécifique, d'un Conseil national communautaire et d'une École Nationale de Cadres Communautaires, ainsi que la possibilité de transformation des entreprises existantes en communautés de travail. Son échec à faire reconnaître le fait communautaire provoque cependant sa démission.

Boimondau a évolué pendant l'absence de Marcel Barbu. Dans un courrier au conseil général le 1<sup>er</sup> juin 1946, le fondateur accuse Marcel Mermoz d'être « plus communiste

que communautaire », de délaissier les règles communautaires au profit des exigences de la production. Selon lui, à son retour d'Allemagne, « si, théoriquement, les buts, la règle étaient restés les mêmes, l'esprit, les méthodes d'éducation, de commandement, de travail, l'ordre et la nature des valeurs, tout cela était bouleversé, les hommes n'étaient plus les mêmes ». Des tensions émergent entre les deux dirigeants jusqu'à ce que Marcel Barbu, soucieux de poursuivre la révolution communautaire, c'est-à-dire de modéliser et d'essaimer les communautés de travail, décide de quitter Boimondau pour fonder la Cité Donguy-Hermann, du nom de compagnons fusillés par les Allemands, toujours à Valence, qui abrite plusieurs communautés de travail. Outre son cœur de métier autour de l'horlogerie, elle développe les activités nécessaires à son fonctionnement comme le bâtiment ou les services administratifs et financiers, mais Marcel Barbu finit par déposer le bilan en 1949.

D'autres communautés de travail se développent cependant au tournant des années 1950, certaines sous l'impulsion des compagnons de Boimondau soucieux de ranimer l'esprit communautaire ou de retrouver leur métier d'origine. Une fédération, l'Entente communautaire, est créée en 1948 pour les regrouper. La dynamique ne dure cependant pas. De cinquante-deux communautés en 1954, il n'en reste que vingt-sept trois ans plus tard dans l'enquête menée par Albert Meister. Réparties surtout entre le Nord, la région parisienne et la région Rhône-Alpes, elles sont généralement de taille artisanale (la moitié comptent moins de vingt ouvriers et seulement deux plus de cent) faute de capitaux suffisants, et concentrées sur des métiers du secteur secondaire : menuiserie en premier lieu, mais aussi boîtes de montres et cadrans, bâtiment, etc.

L'utopie communautaire ne survit pas au retour à la normale de l'après-guerre. En témoigne par exemple la nécessité de revoir la structure juridique de Boimondau.. La communauté de travail balance entre la SARL, créée en 1941 par Marcel Barbu, pour tous les actes juridiques et économiques, et la société de fait inaugurée en 1944 avec le passage à la propriété collective pour sa gestion. Le départ de Marcel Barbu oblige à sécuriser juridiquement la propriété collective, ce qui conduit Boimondau à adopter un statut de société coopérative ouvrière de production (SCOP), jugé le plus compatible avec les communautés de travail. Une tension existe toutefois, sur le régime de propriété, entre l'idéal communautaire d'une propriété indivise et le statut coopératif qui prévoit des parts sociales, cela particulièrement dans les entreprises transformées. Dans près de la moitié des cas, une solution a été trouvée en confiant la propriété des parts soit au comité d'entreprise soit à une association. Dans les autres, des arrangements très variables sont établis entre les deux modèles. La question apparaît cependant assez secondaire dans l'esprit des compagnons, qui retiennent surtout que la propriété est collective.

La stratification des salaires, c'est-à-dire leur hiérarchisation croissante, est la tendance lourde, mais elle reste maîtrisée, tout écart trop important suscitant des protestations. Si un tiers des communautés ont commencé avec un salaire égalitaire – dont aucune des entreprises transformées –, seules deux – les plus petites – l'ont conservé. L'échelle des salaires est comprise dans un rapport de 1 à 3 dans la moitié des communautés, pour n'atteindre au maximum « que » 6.5. La rémunération de la valeur humaine a en revanche été abandonnée, sauf dans quatre communautés où elle ne pèse qu'environ 10% du salaire. Des tensions existent autour de la répartition des bénéfices dans les

communautés les plus développées, l'augmentation des salaires étant préférée aux nouveaux investissements voulus par la direction.

La distribution du pouvoir est inégale. Dans la plupart des cas, il n'y a pas de compétition pour l'accès aux fonctions de direction, faute de candidats aux compétences reconnues. Le choix ne s'exerce donc réellement dans l'assemblée générale que pour l'encadrement intermédiaire (chef de service, administrateurs, etc.). Environ la moitié des communautaires ont la qualité d'associé et, parmi ceux-ci, 60% exercent des responsabilités économiques ou sociales. Néanmoins, le pouvoir est concentré entre les mains du Chef de communauté, qui est le directeur voire aussi le directeur commercial. Il préside en droit (conseil d'administration) ou en fait (assemblée de contact) toutes les réunions de la communauté, dont le nombre et le rythme se sont ralentis sur la durée. L'enquête d'Albert Meister fait état d'une prédominance des conseils de direction, quotidiens, sur les conseils d'administration, qui n'existent que dans la moitié des communautés et tendent à ne se réunir que mensuellement, voire semestriellement, hormis dans les petites organisations où ils demeurent hebdomadaires.

Les contraintes associées à l'exercice démocratique sont donc faibles et les compagnons se satisfont d'une gestion déléguée au conseil d'administration – qui a plus un rôle de conseil que réellement décisionnaire – et d'un droit d'information (réunions, bulletin, etc.) pour les membres avec la possibilité d'émettre des avis. Reste toutefois un effort important sur la formation économique et sociale ; qu'elle concerne la gestion de l'entreprise ou des enseignements généraliste, elle favorise toujours une pédagogie active, adaptée à des travailleurs.

Les activités communautaires sont néanmoins en déclin. Si la moitié des communautés ont un comité d'entreprise ou gèrent des caisses mutuelles en cas de maladie, seule Boimondau atteint le seuil critique pour maintenir un service social permanent. L'intégration des femmes est un échec. Rares sont les communautés à avoir construit des habitations ou créé des coopératives de consommation et, malgré la présence de bibliothèques, l'action culturelle est réduite à l'organisation de quelques manifestations.

Malgré l'érosion de l'utopie communautaire, les communautés de travail ont estompé les rapports de classes avec l'adoption de statuts coopératifs et la limitation des écarts de salaires. Et même si l'influence du patronat chrétien éloigne les communautaires des communistes, les affiliations syndicales sont élevées avec 40% de communautaires syndiqués à la fin des années 1950 – principalement chez les compagnons – et, parmi ceux-ci, les trois-quarts à la CGT. L'article 9 de la charte des communautés de travail invite d'ailleurs leurs membres à manifester « une solidarité avec le monde extérieur et notamment avec le monde ouvrier ».

## Conclusion

L'expérience des communautés de travail est originale dans le mouvement coopératif. Elle l'a peu à peu intégré jusqu'à l'infléchir avec, d'une part l'accession d'Yves Régis à la présidence de la Confédération Générale des SCOP en 1974, et d'autre part la théorisation de la coopération, à partir de sa connaissance des communautés de travail,



par Henri Desroche dans *Le projet coopératif*<sup>16</sup> en 1976. L'influence des communautaires sur les coopérateurs se ressent surtout dans le domaine de la formation. Un service confédéral d'éducation et de promotion est créé en 1961 pour développer le « sentiment coopératif » à travers en particulier des formations au sociétariat, même si le tournant n'a vraiment lieu qu'après les appels à l'autogestion de Mai 68.

Les trajectoires communautaires se scandent en trois cycles, selon Albert Meister. Le premier est marqué par l'idéal égalitaire, le deuxième par une différenciation fonctionnelle et un effacement des structures communautaires sous la pression du marché, et le troisième par l'abandon de l'utopie communautaire.

Cet essoufflement utopique n'a pourtant rien de rédhibitoire, comme en témoigne l'influence des communautés de travail sur la revitalisation du mouvement coopératif. Cette tension permanente entre l'utopie et la pratique a été magistralement décrite par Henri Desroche :

« Il y a toujours quelque chose de poignant dans le corps à corps d'une utopie et de sa pratique ; de poignant et de fabuleux, comme ces bas-reliefs mexicains que j'admirais jadis à Teotihuacan où se présente et se représente interminablement l'image du serpent à plumes. Des plumes, donc des ailes, donc il s'envole et il vole. Un serpent, donc il rampe, rabotant et caressant la terre mère de toute la longueur de son corps. L'utopie est ailée. La pratique est rampante. Il faut s'y résigner, notre poulain n'est pas un Pégase, même si sa reptation s'aide de ses moignons, organes témoins des ailes d'autrefois ou d'ailleurs<sup>17</sup>. »

En expérimentant le changement social à l'échelle micro, les communautés de travail constituent ainsi l'une des meilleures illustrations des « utopies réelles » dont parle Erik Olin Wright.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Henri Desroche, *Le projet coopératif : son utopie et sa pratique, ses appareils et ses réseaux, ses espérances et ses déconvenues*, Paris, Éditions ouvrières, 1976.

<sup>17</sup> Henri Desroche, *Le projet coopératif*, *Ibid.*

<sup>18</sup> Erik Olin Wright, *Utopies réelles*, Paris, La découverte, 2017.