

Thème : Intégration, conflit, changement social

Chapitre 2: La conflictualité sociale : pathologie, facteur de cohésion ou moteur du changement social ?

Plan du chapitre :

I. Comment analyser les conflits sociaux ?

IC : On montrera que les conflits peuvent être appréhendés à partir de grilles de lecture contrastées : comme pathologie de l'intégration ou comme facteur de cohésion ; comme moteur du changement social ou comme résistance au changement.

A. Les conflits sociaux : pathologie de l'intégration ou facteur de cohésion ?

B. Le conflit est-il un moteur ou un frein au changement social ?

II. Quelles sont les mutations des conflits du travail et des conflits sociétaux ?

IC : On s'intéressera plus particulièrement aux mutations des conflits du travail et des conflits sociétaux en mettant en évidence la diversité des acteurs, des enjeux, des formes et des finalités de l'action collective.

A. L'évolution des conflits du travail.

B. L'évolution des conflits sociétaux.

Notions : Conflits sociaux, mouvements sociaux, régulation des conflits, syndicat.

Acquis de première: Conflit.

Introduction :

I. Les conflits sociaux dans les sociétés contemporaines.

A. La diversité des conflits.

1/ Quelles sont les caractéristiques de conflits sociaux ?

Document 1 : 4 exemples de conflictualité sociale :

1/ Notre Dame des Landes : https://www.francetvinfo.fr/politique/notre-dame-des-landes/notre-dame-des-landes-l-histoire-de-50-ans-de-tergiversations_2566695.html

2/ Mai 68 : <http://www.ina.fr/video/VDD08003556> ;

4/ Continental : <http://www.ina.fr/video/3921838001029>

4/ Femen : <https://www.youtube.com/watch?v=yJMWYr711sc>

Questions :

1. Après avoir visionné les 4 extraits vidéo, reproduisez et complétez le tableau 1 de la fiche annexe.
2. Quels sont les points communs entre ces différents conflits ?

2/ Les conditions nécessaires à l'émergence des conflits sociaux

Document 2: Les multiples ressorts de l'engagement.

Dans *Why Men Rebel ?* (1970), Ted GURR met en avant la notion de « frustration relative ». Il désigne ainsi l'écart entre les valeurs qu'un individu détient (revenu, poste ou reconnaissance) et celles qu'il se considère en droit d'attendre. La contestation survient lorsque cet écart est considéré comme trop grand.

[...] Du reste, la prise de parole protestataire n'est pas la seule réaction possible lorsqu'un mécontentement est ressenti. Comme l'a noté Albert Otto HIRSCHMANN dans *Exit, Voice and Loyalty* (1970), on peut alors opter également pour le retrait individuel (« exit ») ou encore demeurer malgré tout loyal. Le même avance par ailleurs l'idée d'un mouvement de balancier historique faisant alterner des périodes où les agents sociaux privilégient le repli

sur la sphère privée et la consommation, et d'autres où ils s'engagent davantage dans la vie publique ; la déception suscitée par l'un ou par l'autre des investissements expliquant, selon lui, l'alternance. [...]

À l'échelle individuelle, le passage à l'acte reste cependant assez énigmatique. Dans *La logique de l'action collective* (1965), Mancur OLSON avance que celui-ci constitue un véritable paradoxe. S'inscrivant dans le cadre des théories du choix rationnel, il remarque que tout acteur a intérêt à se comporter en « passager clandestin », c'est-à-dire à profiter des retombées d'une mobilisation sans s'y investir lui-même, pour éviter les coûts que celle-ci occasionne (temps, argent ou risque de représailles). Mais si tous raisonnaient ainsi, aucune mobilisation n'aurait lieu ! La solution réside alors, selon OLSON, dans la mise en œuvre par les organisations d'incitations sélectives : elles font en sorte que les biens obtenus par la lutte soient réservés aux seuls participants.

Igor MARTINACHE, in *Alternatives Economiques* n° 294, septembre 2010.

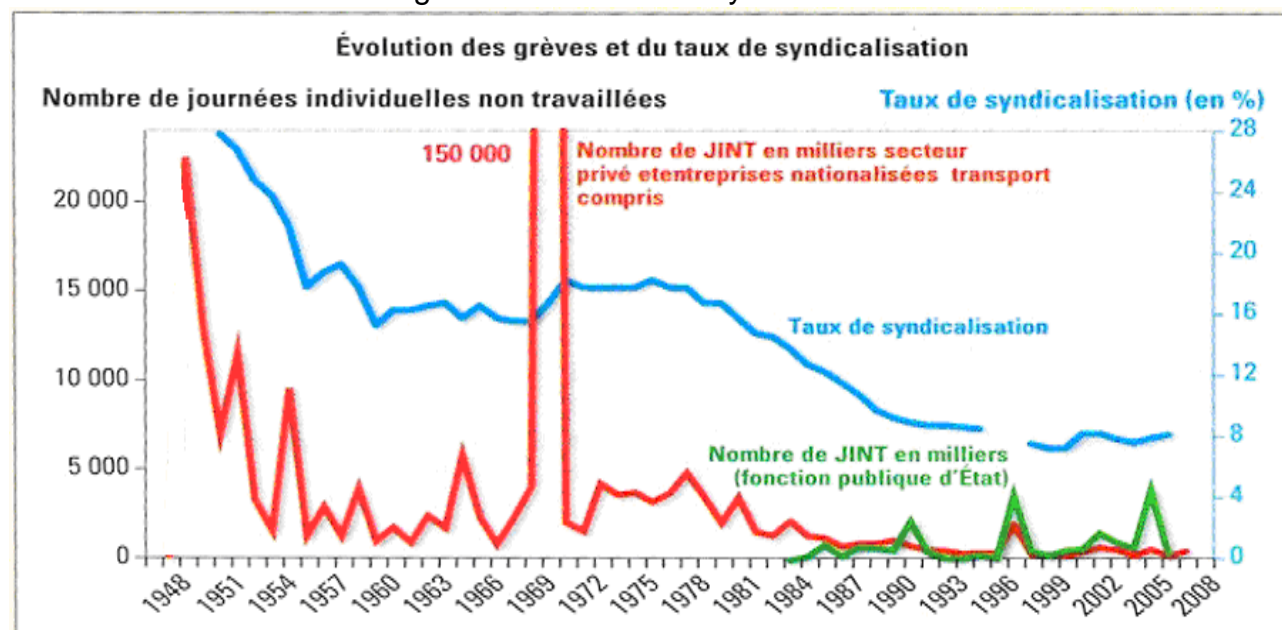
Questions :

1. Un mécontentement se traduit-il toujours par un conflit ouvert ? Justifiez votre réponse.
2. Pourquoi Olson évoque-t-il un « paradoxe de l'action collective » ?
3. Selon vous, quels sont les autres éléments nécessaires à l'émergence d'un conflit social ouvert ?

B. Les mutations des conflits.

1/ L'évolution des conflits du travail

Document 3: Evolution des grèves et du taux de syndicalisation.



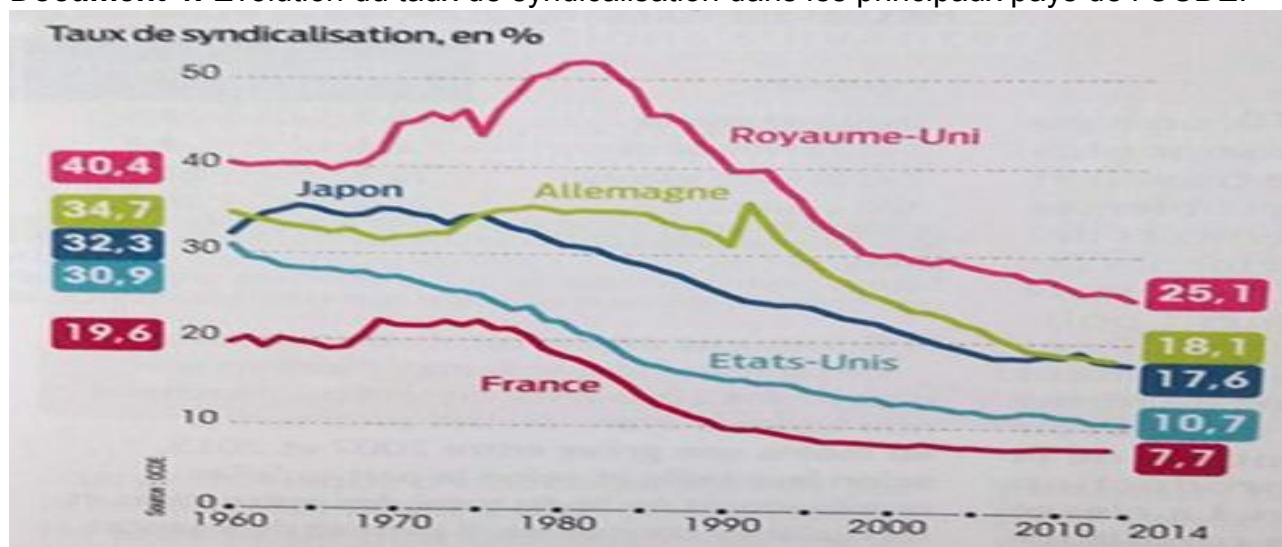
Sources : Taux de syndicalisation : Dares, 2004 ; JINT : ministère du Travail (entreprises JINT évaluées par les inspecteurs du travail) et ministère de la Fonction publique (ne comprend pas la fonction publique hospitalière, ni les collectivités locales).

Questions :

1. Présentez l'évolution du nombre de journées individuelles non travaillées.
2. Peut-on conclure de ce document qu'il y a un affaiblissement des conflits du travail ?
3. Selon vous, pourquoi les conflits du travail sont-ils centraux dans les sociétés industrielles ?
4. Quels rôles jouent les syndicats dans les conflits du travail ?

5. Comparez l'évolution du taux de syndicalisation en France entre 1950 et 2008.
6. Dans quelle mesure la baisse du nombre de journées de grève peut-elle être liée au recul du taux de syndicalisation ?

Document 4: Evolution du taux de syndicalisation dans les principaux pays de l'OCDE.



Question :

1. Quel(s) constat(s) pouvez-vous faire ?

Document 5: De nouvelles formes de conflictualité.

« L'enquête Réponse (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) s'appuie sur une méthodologie nouvelle pour saisir l'état de la conflictualité en évaluant le nombre d'établissements conflictuels. [...] Aux côtés de la forme « reine » de conflit, la grève, il faut prendre en compte d'autres formes d'action collective. S'ajoutent à cet inventaire des modalités individuelles de contestation telles que le recours aux prud'hommes, mais aussi l'absentéisme ou le refus d'heures supplémentaires. Or dès que l'on prend en compte ce répertoire élargi, la perception de la conflictualité change. En premier lieu, les mouvements revendicatifs n'apparaissent plus comme un phénomène marginal puisque, selon l'enquête Réponse, 30% des établissements étaient concernés sur la période 2002-2004 par au moins une forme de conflit collectif. En second lieu, l'idée prégnante selon laquelle les conflits seraient en diminution doit être relativisée. »

Xavier De la Vega, « Travail, salaires, retraites : la lutte continue. », Sciences humaines, n°227, 2011

Questions :

1. Qu'est-ce qui permet de nuancer le constat d'un déclin des conflits du travail ?
2. Pourquoi les conflits du travail ne disparaissent-ils pas ?

Document 6: Des mouvements nouveaux

« Suite aux mouvements de 1968, plusieurs auteurs ont avancé qu'avec l'avènement d'une société postindustrielle et, surtout, le recul de la classe ouvrière comme moteur de l'histoire sociale, les conflits du travail laisseraient la place à de nouveaux mouvements sociaux. Ceux-ci se concentreraient sur des revendications précises, de nature post-matérialiste et expressive (féminisme, écologie, sexualité, droits humains...), et inventeraient de nouveaux modes de protestation (sit-in, grèves de la faim...). Cette opposition entre anciens et nouveaux a depuis été remise en question. Relativisant la nouveauté de ces causes, certains remarquent que la distinction entre enjeux matériels et symboliques est artificielle : lutter pour des salaires, c'est aussi revendiquer une reconnaissance, et vice versa. D'ailleurs, loin d'avoir reflué, la conflictualité du travail a même augmenté depuis 1990. Les mêmes observent qu'il ne faut pas exagérer l'impact de la tertiarisation sur les transformations du conflit social : la taille de l'entreprise ou la présence syndicale restent plus déterminantes que le secteur d'activité. Ils réfutent les thèses qui présentent les centrales syndicales comme des bureaucraties éloignées des salariés ; ils montrent que celles-ci réalisent encore à la base un travail décisif d'information et de mise en forme des revendications. »

Igor Martinache, « L'alchimie des conflits sociaux », Alternatives économiques, n°294, septembre 2010

Questions :

1. Complétez le tableau suivant afin de distinguer les nouveaux mouvements sociaux des mouvements plus traditionnels.
2. En quoi les principaux acteurs des NMS ont-ils évolué ?
3. Comment les revendications des mouvements sociaux ont-elles évoluées ?
4. Comment peut-on expliquer l'évolution des enjeux des mouvements sociaux ?

| Caractéristiques | Mouvements sociaux traditionnels | Nouveaux mouvements sociaux |
|-------------------------|---|------------------------------------|
| Acteurs | | |
| Organisateurs | | |
| Enjeux | | |

II. Comment analyser la conflictualité sociale ?

A. Les conflits sociaux : pathologie de l'intégration ou facteur de cohésion ?

1/ Le conflit, une pathologie sociale ?

Document 7 : Le conflit selon Durkheim

L'antagonisme du travail et du capital est un autre exemple, plus frappant, de la forme pathologique que peut prendre la division du travail, à mesure que les fonctions industrielles se spécialisent davantage, la lutte devient plus vive, bien loin que la solidarité augmente. Au Moyen-Âge, l'ouvrier vit partout à côté de son maître, partageant ses travaux « dans la même boutique, sur le même établi ». Tous deux faisaient partie de la même corporation et menaient la même existence. L'un et l'autre étaient presque égaux. [...] Aussi les conflits étaient-ils tout à fait exceptionnels. [...] Au XVIIIe siècle commence l'avènement de la grande industrie. L'ouvrier se sépare plus complètement

du patron. [...] Depuis, la guerre est toujours devenue plus violente. Ce qui fait la gravité de ces faits, c'est qu'on y a vu quelquefois un effet nécessaire de la division du travail, dès qu'elle a dépassé un certain degré de développement. Dans ce cas, dit-on, l'individu, courbé sur sa tâche, s'isole dans son activité spéciale ; il ne sent plus les collaborateurs qui travaillent à côté de lui à la même œuvre que lui, il n'a même plus du tout l'idée de cette œuvre commune. La division du travail ne saurait donc être poussée trop loin sans devenir une source de désintégration.

Emile Durkheim, De la division du travail social, PUF, 1930 (1^{ère} édition 1893).

Document 7.B : Part d'entreprises ayant déclarés au moins une grève sur la période 2010-2012, par taille en %

| Nombre de salariés | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------------|------|------|------|
| 10 à 49 salariés | 1.4 | 0.4 | 0.3 |
| 50 à 100 salariés | 7.8 | 4.1 | 2.4 |
| 200 à 499 salariés | 23.4 | 14.6 | 12.3 |
| 500 ou plus salariés | 45 | 33.6 | 24.9 |
| Ensemble | 3.3 | 1.8 | 1.3 |

Source : Enquête Acemo, DARES Analyses, n°89, nov 2014

Questions:

1. Les conflits du travail sont-ils « normaux » ; au sens de Durkheim ?
2. Pourquoi les conflits du travail deviennent-ils plus nombreux et intenses avec l'avènement de la grande industrie ?
3. Retrouvez le passage du texte où Durkheim définit la conscience collective.
4. Quelle corrélation peut-on établir entre les grèves et la taille des entreprises ?
5. Le document B confirme-t-il la thèse de Durkheim ?

Document 8: Conflits sociaux et fragilisation du lien social.

« À travers ces entretiens avec les émeutiers, nous voyons ainsi apparaître les raisons de leur colère, les différents types d'humiliations qu'ils ressentent dans leur vie quotidienne : dans les relations avec la police, dans l'absence de travail qui découle de leur échec scolaire précoce et, en fin de compte, dans le sentiment d'être des citoyens de "seconde zone", presque des « parias » comme le dit l'un des émeutiers à la fin d'un entretien. Le fond de leur révolte est donc constitué par des sentiments d'injustice, d'abandon, de rejet, d'absence d'avenir et de cynisme du reste de la société, qui structurent un très fort sentiment d'injustice, qui finissent par constituer une mentalité de « victimation collective », qui justifie et qui libère leur colère au moment de l'émeute. Enfin, les émeutiers se sentent d'autant plus légitime dans leur colère que cette dernière est partagée par une large partie de la population de leurs quartiers. »

Laurent Mucchielli et Abderrahm Ait-Omar, « Les émeutes de l'automne 2005 dans les banlieues françaises du point de vue des émeutiers », RIP30, 23 février 2007

Questions :

1. Quelles sont les caractéristiques des individus qui ont participé aux émeutes de 2005 ?
2. En quoi ces émeutes sont-elles révélatrices d'un manque d'intégration sociale ?
3. Utilisez le concept d'anomie pour expliquer les émeutes de 2005.

2/ Le conflit, facteur de cohésion ?

Document 9: Renforcer les liens sociaux

« Nous avons vu qu'un conflit, à l'intérieur d'un groupe, peut contribuer à créer son unité, ou à ramener l'unité et la cohésion lorsque celles-ci ont été menacées par des sentiments hostiles et opposés parmi ses membres. [...] Les conflits sociaux internes, qui concernent des valeurs et des intérêts qui ne sont pas en contradiction avec les principes fondamentaux sur lesquels sont fondés les rapports [entre individus et groupes sociaux] ont un effet positif sur la structure sociale. De tels conflits rendent possible une rectification des normes et des rapports de force à l'intérieur des groupes, conformément aux besoins ressentis par les individus qui en font partie et par les sous-groupes. [...]

Le conflit, qui a pour objectif de résoudre la tension entre les antagonismes, a des fonctions stabilisantes sur les relations. En permettant l'expression immédiate et directe des revendications rivales, de [telles sociétés] peuvent améliorer leurs structures en éliminant les sources de mécontentement. Les conflits multiples qu'ils mènent servent à [...] établir l'unité. [...] Ces sociétés bénéficient d'un important mécanisme de stabilisation.

Lewis A. Coser, *Les fonctions du conflit social*, PUF, Paris, 1956

Questions:

1. D'après vous, en quoi un conflit entre deux groupes peut-il renforcer les liens sociaux, et donc la cohésion sociale au sein de chaque groupe ?
2. Expliquez la phrase soulignée.

Document 10 : Négociations et dialogue social

Un mois et demi après leur dernière rencontre, les partenaires sociaux du secteur du transport routier ont repris jeudi les négociations salariales.

Les retrouvailles se sont faites peu après 9 h 30 au siège de l'administration du Travail d'Ile-de-France à Aubervilliers (Seine-Saint-Denis), sous le regard de plusieurs dizaines de militants venus avec drapeaux, sifflets et gilets jaunes.

« Toujours aussi combatif », le leader de la CGT Transports Jérôme Vérité a assuré avant la séance que son syndicat « ne lâchera pas sur la 'smicardisation' du secteur ».

Les grilles salariales dans le transport routier de marchandises (près de 330 000 salariés fin 2013) sont bloquées depuis 2012. Depuis, la totalité des minima conventionnels à l'embauche est passée, à l'exception d'un seul, sous le salaire minimum (9,61 euros en 2015).

Le patronat était prêt à consentir une augmentation de 2 % pour les plus bas salaires, loin des 5 % réclamés pour tous les salariés par le camp adverse. Depuis, les syndicats ont revu leurs prétentions à la baisse. [...] Avant d'entamer une nouvelle séance de négociations, la CFDT Transports (majoritaire) voulait pour sa part accorder une dernière chance au dialogue social, sans pour autant présager de l'issue des discussions ».

« Transport routier. La négociation patronat-syndicats reprend », Ouest-France, 26 mars 2015.

Questions :

1. Qu'est-ce qui oppose syndicats de salariés et employeurs dans ce conflit social ?
2. Montrez pourquoi ces négociations illustrent la notion de « régulation des conflits »
3. Quels éléments montrent que ces négociations peuvent aboutir à un accord ?
4. En quoi ces négociations montrent-elles que le conflit crée de la cohésion sociale ?

B. Le conflit est-il un moteur ou un frein au changement social ?

1/ Le conflit peut être un moteur au changement social.

Document 11: Lutte des classes et changement social.

A mesure que grandit la bourgeoisie, c'est-à-dire le capital, se développe aussi le prolétariat, la classe des ouvriers modernes qui ne vivent qu'à la condition de trouver du travail et qui n'en trouvent que si leur travail accroît le capital. Petits industriels, marchands et rentiers, artisans et paysans, tout l'échelon inférieur des classes moyennes de jadis, tombent dans le prolétariat; d'une part, parce que leurs faibles capitaux ne leur permettant pas d'employer les procédés de la grande industrie, ils succombent dans leur concurrence avec les grands capitalistes; d'autre part, parce que leur habileté technique est dépréciée par les méthodes nouvelles de production. De sorte que le prolétariat se recrute dans toutes les classes de la population. [...] Le développement de l'industrie, non seulement accroît le nombre des prolétaires, mais les concentre en masses plus considérables; la force des prolétaires augmente et ils en prennent davantage conscience. [...] Les heurts individuels entre l'ouvrier et le bourgeois prennent de plus en plus le caractère de collisions entre deux classes. [...] De toutes les classes qui, à l'heure présente, s'opposent à la bourgeoisie, le prolétariat seul est une classe vraiment révolutionnaire [...] En esquissant à grands traits les phases du développement du prolétariat, nous avons retracé l'histoire de la guerre civile, plus ou moins larvée, qui travaille la société actuelle jusqu'à l'heure où cette guerre éclate en révolution ouverte, et où le prolétariat fonde sa domination par le renversement violent de la bourgeoisie.

Karl Marx et Friedrich Engels, *Manifeste du parti communiste*, 1^{er} édition 1848.

Questions :

1. Rappelez comment K.Marx définit les classes sociales.
2. Quel est le rôle des conflits sociaux dans le changement social pour Marx ?

Document 12: Le mouvement ouvrier : un mouvement social « central » (Touraine)

Le rôle du mouvement ouvrier qui s'efforçait de fondre les pauvres et les exclus dans la masse des exploités pour en faire des acteurs centraux de la société industrielle a été triple. D'abord, il a participé à la formation d'une communauté de vie, d'un cadre d'intégration sociale. Les banlieues rouges ont construit tout un appareillage de mouvements, d'organisations et d'associations qui ont assuré l'intégration des travailleurs. Tout autant que des forces critiques, les partis de gauche et les syndicats, notamment le parti communiste et ses satellites, ont joué un rôle « social » à partir des communautés de vie ouvrières et populaires. Puis le mouvement ouvrier a été un acteur essentiel de la formation de l'État-providence, il a participé à la construction d'un ensemble de droits sociaux à partir des conditions de travail et des luttes dans l'entreprise. Enfin, le mouvement ouvrier a forgé une conscience de classe. Il a porté une conscience fière du travail industriel, il a transformé les plus défavorisés en acteurs collectifs, il s'est identifié au progrès et aux versions utopiques de l'avenir. Il a intégré les ouvriers dans la nation. Quand les ouvriers de Renault étaient l'« avant-garde » des luttes ouvrières, ils combattaient le capitalisme et le pouvoir patronal, mais ils défendaient aussi l'État contre le capitalisme libéral. Avec la crise de la société industrielle, tous ces éléments se sont décomposés.

Source : François DUBET et Danilo MARTUCELLI, *Dans quelle société vivons-nous ?*, Le Seuil, 1998.

Questions :

1. Quels ont été les rôles du mouvement ouvrier dans l'histoire ?
2. Donnez des exemples d'avancées sociales (= « acquis sociaux ») engendrées par le mouvement ouvrier.

2/ Des conflits pour résister au changement social ?

Document 13: Des mouvements défensifs en essor.

Une caractéristique commune semble réunir [les mouvements sociaux contemporains] : dans leur écrasante majorité, ils expriment à un titre ou à un autre une volonté de résistance à la dégradation de la situation économique et à la remise en cause d'un modèle de société dont les services publics et la protection sociale constituent depuis la Libération les principales instances d'intégration. Le constat s'impose d'emblée, s'agissant des mouvements directement engagés sur les terrains de l'emploi ou des services publics, telles les innombrables mobilisations de salariés contre la fermeture de leur entreprise, les protestations contre la fragilisation des services publics (hôpitaux, enseignement, recherche, transports en commun, services postaux...) ou les résistances à la restriction de la protection sociale. [...] Il apparaît également pertinent s'agissant de mouvements apparemment situés à distance des enjeux économiques et sociaux (mobilisation contre le sida, mouvements féministes, Réseau éducation sans frontières...). L'esprit offensif hérité de mai 1968 s'est dissipé, laissant la place à une posture défensive : davantage que la revendication de nouveaux droits ou avantages, c'est leur préservation devant ce qui les menace qui tend à prévaloir. [...] Le même constat vaut aussi pour d'autres mouvements, plus ou moins distants du monde du travail, comme celui des sans-papiers.

Lilian Mathieu, *La démocratie protestataire*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 2011.

Questions :

1. Rappelez les caractéristiques d'un mouvement social.
2. L'auteur oppose les mouvements défensifs et offensifs : distinguez ces deux types de mouvements en illustrant par des exemples.
3. Qu'est-ce qui explique le développement des mouvements défensifs aujourd'hui ?
4. Dans quelle mesure les conflits sociaux contemporains peuvent-ils être qualifiés de défensifs ?
5. Peut-on en déduire que les acteurs mobilisés dans le cadre de ces conflits résistent systématiquement au changement ?

Document 14: Not In MyBackyard.

Les mouvements NIMBY « Not In MyBackyard » sont souvent convoqués comme exemple de mouvements défensifs. Ces mouvements sont caractérisés par l'opposition de résidents à un projet local d'intérêt général dont on craint d'éventuelles nuisances.

Il est difficile de définir le NIMBY sans évoquer la stigmatisation opérée par l'usage de ce terme, associé à l'égoïsme des mouvements revendicatifs. Certains auteurs nuancent cette appréciation en indiquant que ces mouvements peuvent être des lieux de socialisation à des revendications plus globales.

SES Tle, DirD.Anselm, Hatier

Questions :

1. Qu'est-ce que le phénomène Nimby ? Donnez des exemples.
2. En quoi les mobilisations Nimby contribuent-elles à freiner le changement ?
3. En quoi ces conflits locaux peuvent-ils paradoxalement favoriser également le changement social ?