

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 :

La cohésion sociale, comme on l'a vu dans notre dernier chapitre, est parfois menacée par les transformations des principales instances d'intégration des individus. On pourrait donc craindre que cet effritement génère même des conflits entre les groupes sociaux. La conflictualité sociale fait en effet très fréquemment les gros titres de l'actualité. On peut par exemple citer la grève lancée par les cheminots contre la réforme de la SNCF en 2018, année commémorant les 50 ans d'un mouvement social qui a bouleversé la France sur le plan des valeurs : mai 1968. Également, la grève de 1995 contre la réforme des retraites ou l'opposition au mariage homosexuel (« Mariage pour tous ») de 2013 illustrent ces conflits, sans oublier le mouvement des « gilets jaunes » qui a traversé la France, principalement fin 2018 et début 2019. Plus récemment encore, il en était de même avec les soignants de notre pays puisque l'hôpital était lui-même traversé par un mouvement de crise. Nous voyons ainsi que les notions de « conflit social » et de « mouvement social » renvoient à des choses assez hétérogènes. Mais le point commun entre ces différents événements est l'opposition à chaque fois entre des groupes sociaux aux valeurs et/ou aux intérêts divergents, chacun cherchant à faire basculer le rapport de force en sa faveur. C'est en ce sens que l'on parlera de « conflit social ». Les différents conflits sociaux se distinguent néanmoins de par leurs formes (plus ou moins violente), leurs enjeux, leurs acteurs ou encore leurs finalités. Ces caractéristiques ont évolué dans le temps, et notamment depuis les années 1970. Il nous faudra donc caractériser la diversité des conflits sociaux dans nos sociétés contemporaines, ainsi que leurs évolutions. Les conflits sociaux ont également été analysés par les sociologues, qui se sont non seulement interrogés sur leurs causes mais aussi sur leurs effets.

Ainsi, deux grandes problématiques émergent de ces analyses sociologiques. La première renvoie à la question de l'intégration sociale : les conflits sont-ils le résultat d'un manque d'intégration sociale, d'une cohésion sociale trop faible ? Ou au contraire sont-ils facteur de cohésion et d'intégration sociale ? La seconde renvoie quant à elle à la question du changement social : les conflits sont-ils un moteur ou un frein du changement social ?

Dans ce chapitre, nous tenterons donc tout d'abord de caractériser et de décrire l'évolution des conflits sociaux dans nos sociétés contemporaines (I), puis nous étudierons les différentes analyses sociologiques de ces conflits (II).

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 :

- Après avoir visionné les 4 extraits vidéo, complétez le tableau ci-dessous.
- Quels sont les points communs entre ces différents conflits.

	Notre Dame des Landes	Mai 68	Continental	Femen
Acteurs	« Zadistes », agriculteurs, écologistes, militants radicaux...	Ouvriers (de Renault), étudiants, syndicats	Ouvrier	Féministe (femmes de la société civile)
Enjeu (local, national, global)	Local	Local et national	Local	Global
Forme (moyen d'action)	Chaîne humaine, occupation	Occupation d'usine, manifestation, grève générale..	Manifestation, actions en justice, vandalisme	Provocation, happenings
Finalité	Empêcher la création d'un aéroport	Salaires, condition de travail	Préservation des emplois et/ou indemnités de licenciement.	Droits des femmes

⇒ Ces différents conflits ont pour point commun d'être des actions coordonnées mettant en avant des revendications précises. Ils possèdent également un adversaire identifié (Etat, entreprise, ...)

Action collective : Action intentionnelle d'individus ayant pour finalité la satisfaction d'objectifs (particuliers ou généraux).

⇒ L'action collective est donc une mobilisation concertée (à la différence de l'émeute).

Conflit social: Discorde, lutte, affrontement entre groupes sociaux opposés par leurs intérêts, leurs positions ou leurs idées. Ils cherchent à instaurer un rapport de force en leur faveur.

Le conflit social renvoie à une distribution inégale des ressources (économique, politique, sociale, symbolique, etc). Les conflits sociaux peuvent s'exprimer de différentes façons, voire ne pas s'exprimer. Dans ce dernier cas, on parle de « conflit latent » ou de « conflit potentiel »

Remarque : Dans le langage courant, la notion de conflit social renvoi implicitement au conflit du travail. Mais il ne s'agit en fait que d'un sous-ensemble des conflits sociaux.

On distingue en effet deux grands types de conflits :

- Les **conflits du travail** : ils portent généralement sur les salaires, l'emploi et/ou les conditions de travail ;
- les **conflits sociaux** : ils portent plutôt sur des valeurs.

Mouvement social: Ensemble d'actions collectives mettant en cause l'ordre social et cherchant à le transformer (A.Touraine). Ex : Mouvements féministes, régionalistes, écologistes, ...

Pour le sociologue **Alain Touraine**, un mouvement social repose sur **trois principes** :

- principe d'identité : identité commune de leurs membres (ouvriers, femmes, etc.)
- principe d'opposition : opposition à un adversaire identifié
- principe de totalité : il ne se limite pas à un enjeu local, mais concerne la société dans son ensemble.

	Action collective	Conflit social	Mouvement social
La création d'un jardin partagé par un collectif d'habitants	x		
Une manifestation de soutien au « mariage pour tous »	x	x	x
« Nuit debout » sur les places publiques en France en 2016	x	x	x
La mobilisation des habitants du 16 ^{ème} arrondissement de Paris contre la création d'un centre pour sans-abris	x	x	
La « révolution de jasmin » en Tunisie en 2011	x	x	x
Des salariés en grève pour protester contre la délocalisation de leur usine	x	x	
Des riverains lancent une pétition contre l'installation d'éoliennes	x	x	
Les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes		x	
Une manifestation seins nus des Femen	x	x	x
Une entreprise	x		

Question :

1. A partir des définitions précédentes, cochez la (ou les) bonne(s) case(s) :

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.

Source : 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 ?

Un mécontentement ne se traduit pas toujours par un conflit ouvert. Il peut s'agir d'un conflit latent (= conflit potentiel). Le conflit ouvert, selon Hirschmann, ne constitue qu'une seule des trois façons de réagir suite à un mécontentement :

- « Voice » : Prise de parole protestataire, révolte, mobilisation pour obtenir satisfaction.

Deux autres réactions sont possibles:

- « Exit » : Défection (départ volontaire d'une organisation, ou boycott d'une entreprise par exemple) ;
- « Loyalty » : Acceptation de la domination, loyauté malgré les désaccords, potentiellement une forme de résignation.

Le sociologue américain Mancur OLSON (1932-1998) a élaboré une théorie nommée « le paradoxe de l'action collective ». Selon lui, les individus réalisent un arbitrage entre les coûts et les avantages (rappel : théorie du choix rationnel, G.Becker) : ils comparent le coût de l'action collective (= perte de salaire, mauvaise image auprès du patron, adhésion au syndicat) et l'avantage qu'ils peuvent en retirer (hausses de salaire, amélioration des conditions de travail).

- ⇒ En toute logique, l'individu rationnel cherche à minimiser ses coûts : il préfère laisser les autres se mobiliser pour obtenir quelque chose dont il pourra bénéficier.
- ⇒ Donc bien que tous aient intérêt à se mobiliser, la mobilisation collective a des chances de ne pas se produire : c'est un paradoxe.

De plus, pour qu'il y ait émergence d'un conflit ouvert, il faut :

- Mobilisation de ressources suffisantes (matériel, personnes, etc.)
- Coordination : Rôle important d'organisations diverses : syndicats, partis politiques, associations/ONG, etc.
- Sentiment d'injustice partagé
- Etc.

Remarque :

- Une analyse de Guy Bajoit, sociologue belge, complète le modèle « Exit Voice and Loyalty » => « Exit, Voice, Loyalty... And Apathy »
 - Il considère que ne pas s'exprimer ne signifie pas être en accord.... Mais potentiellement, ne pas vouloir prendre « le risque » d'exprimer son avis et/ou alors de considérer que cela ne changera rien (ex : car pas écouté ...) => « Apathy »

Schéma provenant d'une participation de Guy Bajoit dans la revue française de sociologie: les possibilités face à un conflit :



(Lectures complémentaires (pour les curieux): https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1988_num_29_2_2503)

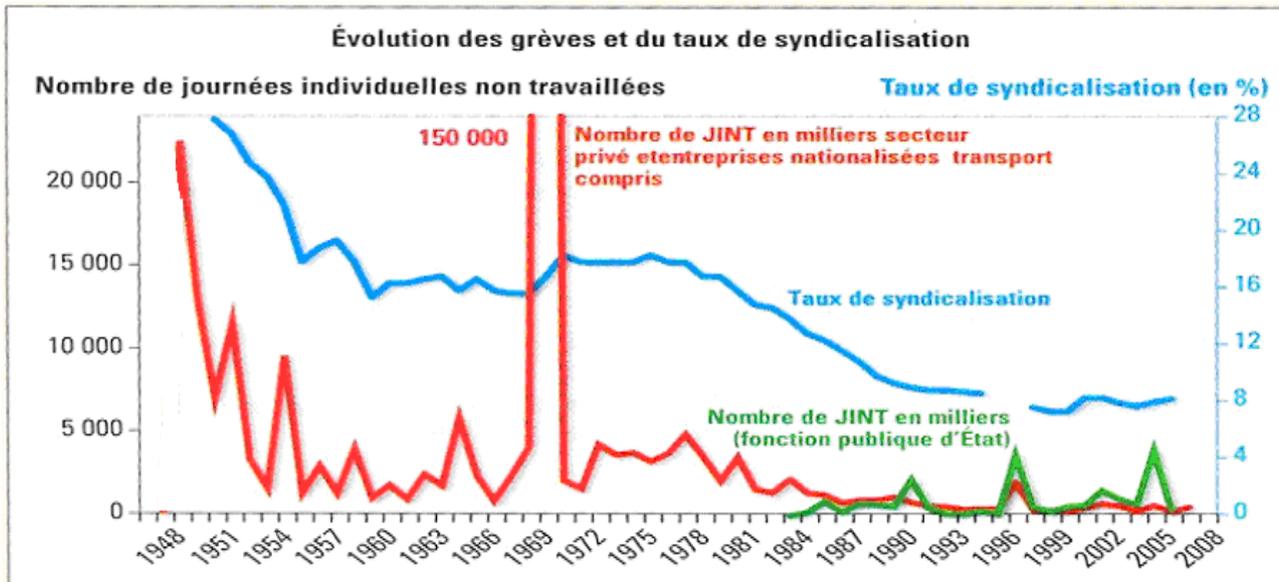
B. Les mutations des conflits.

Régulation des conflits: Mise en place de règles et d'institutions capables de canaliser les oppositions, mais aussi de permettre leur expression et d'organiser la négociation entre les partenaires sociaux. Les organisations syndicales et la mise en place d'une réglementation, voire d'une législation, en sont les principaux piliers.

Syndicat : Organisation chargée de défendre les intérêts du groupe professionnel qu'elle représente : travailleurs pour les syndicats de salariés, chefs d'entreprise pour les syndicats patronaux.

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 ?

A travers le document, nous pouvons observer une tendance (= un trend) à la baisse du nombre de journées individuelles non travaillées. Quelques années plus conflictuelles, que l'on peut rattacher à certains événements (mai 68, réforme de 95, 2003, ...).

Les conflits du travail sont centraux dans la mesure où le travail est un facteur essentiel de l'identité de l'individu et ce qui fonde à la fois l'accès aux ressources et à l'intégration. Un exemple permet de l'illustrer : les mobilisations contre la Loi travail de 2016

Cette tendance est à mettre en relation avec un autre phénomène : le recul de la syndicalisation. On remarque également une baisse du taux de syndicalisation. En 1950, le taux était d'environ 28% contre 8% en 2008 (env. 10% en 2020, baisse d'environ 18 points entre 1950 et 2020)

Les syndicats rendent les conflits du travail plus probables, dans la mesure où ils fédèrent les mécontentements, informent les salariés, disposent de moyens matériels et financiers. Dans le même temps, ils participent à désamorcer les formes les plus dures de conflits, voire à les éviter par la négociation préalable avec l'employeur.

Syndicat = Important pour la coordination, la mobilisation des ressources & dans le dialogue social (on en parlera plus tard dans l'année)

Il est possible de mettre en corrélation la baisse du nombre de journées individuelles non travaillées et la diminution du taux de syndicalisation mais il convient de relativiser la corrélation car les conflits du travail ne baissent pas inexorablement, et il demeure des motifs de fortes mobilisations (retraites en 2010, Loi travail en 2016)...

Remarque : D'autres facteurs interviennent sur la baisse des conflits du travail et du taux de syndicalisation

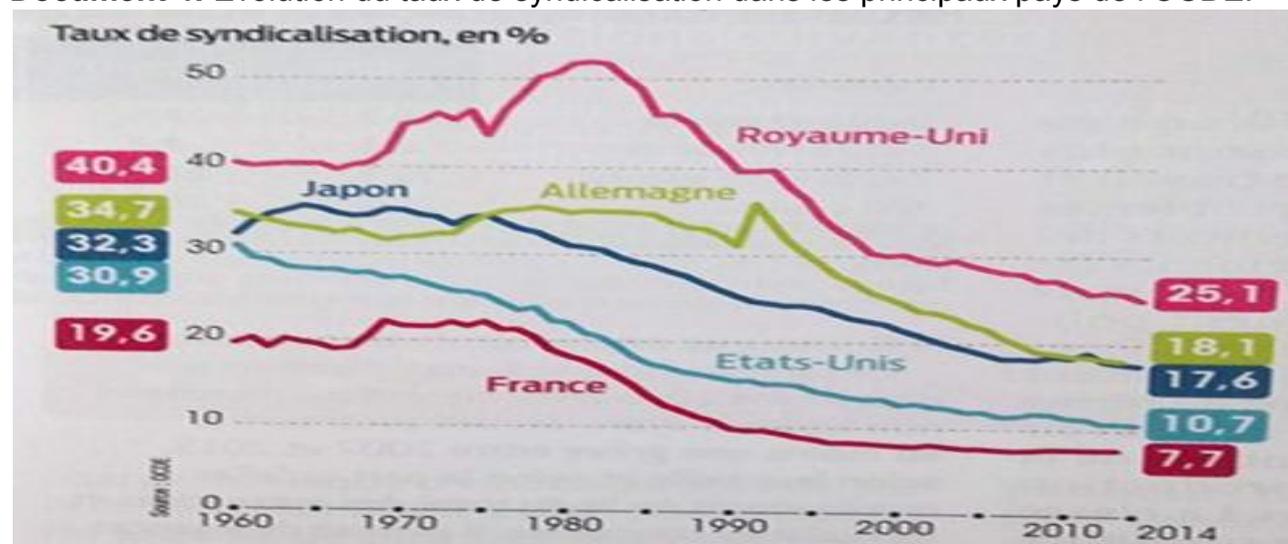
Causes économiques :

- Les mutations de l'emploi : la précarisation de l'emploi (C.D.D., intérim) et l'individualisation du contrat de travail rendent les mobilisations collectives moins faciles. (sans oublier le chômage)
- Grève = Coût => D'autres moyens pour exprimer les conflits et limiter les pertes de salaires (rappel 1^{ère})
- Diminution de la taille des entreprises (donc moins de syndicat)
- Désindustrialisation et tertiarisation de l'économie :
 - o La disparition des grands bastions industriels (mine, sidérurgie, ...) a fait disparaître progressivement toute une culture ouvrière et un monde historiquement enclin au conflit social.
 - o Tertiaire = Entreprises de services sont de plus petite taille et n'ont pas une tradition de mobilisations collectives.

Causes sociales :

- L'accroissement de la population salariée féminine : les femmes sont proportionnellement moins syndiquées.
- La montée de l'individualisme : les salariés sont plus individualistes et préfèrent régler un problème de manière individuelle ou laisser les autres s'engager dans une lutte collective (paradoxe de l'action collective)
- L'amélioration de la situation des salariés : le développement du droit du travail et l'augmentation des salaires depuis la fin du XIX^{ème} siècle peut expliquer une certaine diminution des revendications de la part des salariés.

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



Question :

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

La diminution du taux de syndicalisation n'est pas un phénomène unique au cas français. Le même phénomène est observable dans les autres pays de l'OCDE.

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 ?

Ajout: répertoire d'action collective élargi

Répertoire d'action collective : ensemble des moyens d'action connus et utilisables par les individus dans le cadre de leur mobilisation

L'évaluation du nombre de conflits du travail ne peut se réduire à la somme des journées de grève, car d'autres formes de conflits se développent dans les entreprises. Le développement de nouvelles formes d'action peut notamment s'expliquer par la volonté des salariés de ne pas perdre trop de journées de salaires (grèves plus courtes, etc).

- Des cessations de travail incomplètes ;
 - Débrayage = Cessation de travail de courte durée (moins d'une heure)
 - Grève tournante = Cessation de travail de salariés qui se relaient de façon à ce que les effectifs de travail ne soient jamais au complet sans trop de pertes de salaire
- Des comportements au travail visant à pénaliser la production ;
 - Grève perlée = Succession concertée d'arrêts de travail de courte durée ou de ralentissements de l'activité d'une entreprise, affectant sa production (illégal, car absence d'arrêt total de travail ; peut faire l'objet de sanctions financières par l'employeur)
 - Grève du zèle = Réalisation du travail en appliquant les règlements dans leurs moindres détails, ce qui réduit fortement la productivité
- Des comportements individuels ;
 - Conseil des prud'hommes = Tribunal paritaire chargé de régler les litiges individuels entre un salarié et son employeur
 - Absentéisme
 - Refus d'heures supplémentaires

Les conflits du travail ne disparaissent pas car :

- Le travail rythme toujours la vie des individus : occupation centrale, valeur, source de consommation et de vie sociale.
- Les conditions de travail et de rémunérations se sont dégradées dans de nombreux secteurs : les motifs de mobilisation n'ont pas disparu.
⇒ Les rémunérations restent le 1^{er} motif de grève dans les entreprises.

En somme, prendre en compte une définition plus large de la conflictualité que les JINT pour fait de grève, permet de relativiser la thèse de la diminution de la conflictualité du travail.

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	Classes sociales Ouvriers / Salariés	Femmes / Homosexuels Ecologistes / Citoyens Minorités ethniques / Régionales
Organisateurs	Syndicats Partis politiques	Associations Collectifs temporaires
Enjeux	Economiques Salaires / Emploi Conditions de travail	Reconnaissance (identité / droits) Respect des différences Protection de l'environnement

Le sociologue américain Ronald INGLEHART, dans *The silent revolution* (1977), a expliqué les N.M.S par l'évolution des valeurs dans les pays occidentaux. Les valeurs matérialistes (amélioration du niveau de vie, consommation, sécurité économique) sont remplacées par des objectifs post-matérialistes : l'épanouissement personnel, la qualité du cadre de vie, l'autonomie, les libertés...

Les NMS véhiculent de nouvelles valeurs : les conflits concerneraient moins les revenus que les questions d'identité. Cependant, les questions matérialistes demeurent importantes (retraites, plans sociaux, inégalités). De plus, certains conflits peuvent mêler des questions matérialistes et post-matérialistes.

L'évolution des enjeux des mouvements sociaux peut s'expliquer par :

- **L'élévation du niveau de vie** : la satisfaction des besoins matériels de base pour l'essentiel de la population occidentale déplace les demandes vers des revendications plus qualitatives de participation aux décisions, de préservation de l'autonomie, d'amélioration de la qualité de vie...
- **L'élévation du niveau de scolarisation** : les nouvelles générations plus diplômées ont des préoccupations différentes, portant sur des questions identitaires, la préservation de l'environnement...

Remarque:

- Les N.M.S. sont très variés et ne peuvent être rattachés à une seule grande lutte contrairement au mouvement ouvrier qui était central dans la société industrielle (où les différents conflits pouvaient être rattachés à la lutte des classes).
- La multiplication et la diversification des conflits s'apparentant aux N.M.S. remettent en cause l'existence d'un principe intégrateur aussi fort que le mouvement ouvrier.

En somme, les conflits sociaux ont donc évolué depuis les années 1970, que cela concerne les acteurs, les enjeux ou encore les formes et les finalités. L'analyse sociologique des conflits sociaux se concentre essentiellement sur deux problématiques : la place des conflits dans l'intégration sociale, et celle qu'ils occupent dans le changement social.

II. Comment analyser la conflictualité sociale ?

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

1/ Le conflit, une pathologie sociale ?

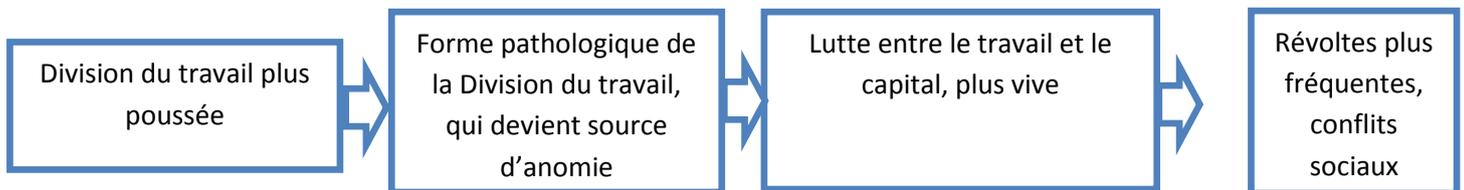
<p>Document 7 : Le conflit selon Durkheim L'antagonisme du travail et du capital est un autre exemple, plus frappant, de la forme pathologique que peut prendre la division du travail, à mesure que les fonctions industrielles se spécialisent davantage, la lutte devient plus vive, bien loin que la solidarité 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 XVIIe siècle commence l'avènement de la grande industrie. L'ouvrier se sépare plus complètement du patron. [...] Depuis, la guerre est toujours devenue plus violente.</p> <p>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.</p> <p style="text-align: right;">Emile Durkheim, De la division du travail social, PUF, 1930 (1^{ère} édition 1893).</p>	<p>Document 7.B :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nombre de salariés</th> <th>2010</th> <th>2011</th> <th>2012</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10 à 49 salariés</td> <td>1.4</td> <td>0.4</td> <td>0.3</td> </tr> <tr> <td>50 à 100 salariés</td> <td>7.8</td> <td>4.1</td> <td>2.4</td> </tr> <tr> <td>200 à 499 salariés</td> <td>23.4</td> <td>14.6</td> <td>12.3</td> </tr> <tr> <td>500 ou plus salariés</td> <td>45</td> <td>33.6</td> <td>24.9</td> </tr> <tr> <td>Ensemble</td> <td>3.3</td> <td>1.8</td> <td>1.3</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Source : Enquête Acemo, DARES Analyses, n°89, nov 2014</p> <p>Pourcentage de grève déclaré</p>	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
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																						

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 ?

Selon Emile Durkheim, dans les sociétés modernes, la solidarité s'acquiert par la division du travail. Or avec le développement de la division du travail, la conscience collective s'amenuise et il y a un risque que la régulation sociale (=contrôle social) s'affaiblisse, facteur d'anomie. La division du travail social peut devenir excessive et pathologique dans ce cas, elle n'intègre plus mais crée de l'anomie. Il y a anomie chez Durkheim lorsque les normes sociales deviennent moins prégnantes ce qui amène les individus à ne plus savoir comment orienter leurs conduites. Pour Durkheim, l'anomie renvoie à l'affaiblissement de l'emprise des normes sociales sur les conduites individuelles. Cette situation d'anomie peut conduire à l'émergence de conflits sociaux pathologiques car ils résultent d'un défaut d'intégration.



Remarque :

- Chez Durkheim, « il n'est ni nécessaire, ni même possible que la vie sociale soit sans lutte ».

Le conflit peut donc prendre une forme normale, la plus courante, et une forme pathologique, lorsque son intensité est exceptionnelle et qu'il résulte d'un défaut d'intégration.

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.

Exemple : émeute de 2005. Après l'affaire Zyed et Bouna.

Caractéristiques des individus : Population jeune, d'origine immigrée, résidant dans les grands ensembles dégradés des banlieues. Population pauvre, stigmatisée, victimes de discriminations.

⇒ Populations exclues de la ville, de l'emploi, de la société de consommation ainsi que de la représentation politique.

Les individus qui se sont mobilisés se caractérisaient par un défaut d'intégration sociale, scolaire, professionnelle : des populations exclues à différents points de vue et vivant en marge de la société, notamment géographiquement.

On peut qualifier ces émeutes de conflit social car les émeutiers cherchent à interpeller les pouvoirs publics, et plus généralement la société, sur leur situation ! Ce n'est pas par hasard que l'une des cibles privilégiées des émeutiers soit justement des équipements publics (écoles, gymnases...) ou les représentants des forces de l'ordre.

Les émeutes s'expliquent ainsi par le concept d'anomie. La vision de Durkheim mais aussi celle de Merton peuvent s'appliquer.

En reprenant l'analyse de Durkheim :

Le manque d'intégration (travail, social, scolaire) provoque une perte de repère, un affaiblissement des normes collectives... Et par conséquent, un comportement inadéquat/violent pour exprimer ces maux (ici, on a un conflit pathologique ; analyse de Durkheim)

En reprenant l'analyse de Merton :

L'anomie est le fruit du décalage entre les buts socialement valorisés et les moyens légitimes permettant d'y accéder. (Source de déviance, enfin délinquance ici !). Cette vision se mêle au concept de la frustration relative (doc 2) de Ted Gurr.

Extrait du texte : "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."

- ⇒ En somme, plus la frustration relative est importante, plus le risque de conflit est important.
- ⇒ Evidemment : grosse frustration relative après l'affaire Zyed et Bouna

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.

Une autre analyse du conflit consiste à le considérer comme source de cohésion. En effet, le conflit renforce la solidarité entre les individus au sein d'un groupe, qui font face à un adversaire commun. Cela renforce également leur identité de groupe : le conflit a donc une fonction de socialisation puisqu'il permet de rappeler les normes et valeurs du groupe (qu'il faut défendre).

Selon le sociologue allemand Georg SIMMEL (1858-1918), le conflit remplit une fonction d'exutoire des tensions sociales : « théorie de la soupape de sûreté ». Le conflit permet d'exprimer les mécontentements : il doit déboucher sur des changements qui vont apaiser les tensions et améliorer la cohésion sociale. En somme, il permet de dépasser les antagonismes. Mais tout dépend de la qualité du compromis trouvé (si pas suffisamment satisfaisant, le conflit peut reprendre à court ou moyen terme).

Pour SIMMEL, le conflit est un type particulier de relation sociale (et non une absence de relation) : il implique la connaissance et la reconnaissance de l'adversaire, au lieu de l'indifférence et de la séparation. Les conflits sont inévitables lors de relations sociales entre deux groupes aux intérêts divergents.

=> Il s'agit d'une relation sociale positive, car créatrice de liens et de solidarités : contre (« en interne ») et avec l'adversaire (sur les enjeux / la résolution du conflit).

Finalement, selon Coser, le conflit ne conduit pas seulement à renforcer la cohésion au sein d'un groupe en conflit, il contribue également à la cohésion globale de la société en s'institutionnalisant.

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 ?

Etude de cas :

Une opposition entre employeurs et syndicats de salariés concernant la hausse des salaires.

Régulation des conflits (autre définition, mais l'autre fonctionne aussi): processus par lequel des institutions et des règles sociales encadrent les conflits afin que ces derniers restent compatibles avec une certaine stabilité de la société (règles encadrant la pratique de la grève par exemple).

Patronat et syndicats de salariés négocient, organisent des réunions pour échanger sur leurs revendications et propositions. Ils sont prêts à modifier leurs revendications en prenant en compte les arguments de leur adversaire : dans le cas de ces négociations salariales dans les transports, les syndicats de salariés ont ainsi modéré leurs revendications salariales. Le choix du dialogue plutôt que l'affrontement ; modérer ses revendications.... Sont des signes montrant que les négociations peuvent aboutir à un accord.

Ces négociations créent du lien entre les salariés qui revendiquent des hausses des salaires. Ils créent aussi du lien entre salariés et patronat car ils doivent négocier pour trouver une sortie de crise. La résolution du conflit renforcera ensuite la cohésion globale.

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 ?

=> Rappels chapitre classes sociales :

Lutte des classes = moteur de l'histoire => passage d'un mode de production à un autre.

+ Rôle de la classe ouvrière ici, seule classe révolutionnaire capable de renverser la bourgeoisie et de conduire au communisme.

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.

Le mouvement ouvrier a participé à l'intégration sociale des ouvriers :

- Il a mis en place des structures intégratrices qui ont permis de créer de réelles communautés (syndicats, partis politiques, associations pour les loisirs des jeunes, clubs de football).
- Il a fait émerger une conscience de classe ouvrière : il a permis aux ouvriers de prendre conscience de la similitude de leurs conditions de vie, a transformé les ouvriers en un acteur collectif et a légitimé leurs revendications en établissant un projet politique structuré.
- Il a montré la nécessité de créer un État-providence : il est devenu le porte-parole officiel des travailleurs dominés, donc un partenaire social pour l'État qui a intégré les revendications ouvrières dans les négociations collectives et dans la construction de la protection sociale.

⇒ Le mouvement ouvrier a été à l'origine d'un statut salarial protecteur.

Il a été à l'initiative de la construction de droits sociaux jugés aujourd'hui fondamentaux, tels que l'interdiction du travail des enfants, la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail, la limitation de la journée de travail, l'octroi de congés payés, l'assurance contre les risques sociaux...

Exemple :

- Les grèves de mai et juin 1936 ayant mobilisé plus de 1 800 000 ouvriers ont abouti à la conclusion des Accords de Matignon : hausse de salaires de 7 à 15 %, la semaine de 40 heures, 2 semaines de congés payés, la présence des délégués du personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés,...
- ⇒ Les conflits sociaux chez Renault ont souvent permis à l'ensemble des salariés de bénéficier de droits sociaux supplémentaires :

Quelques dates importantes :

- 1955 = grève des ouvriers de Renault, conclue par un accord sur la 3^{ème} semaine de congés.
- 1956 = loi accordant 3 semaines de congés payés.
- 1962 = grève des ouvriers de Renault, conclue par un accord sur la 4^{ème} semaine de congés.
- 1969 = loi accordant 4 semaines de congés payés.

En somme, le mouvement ouvrier, au cours des XIX^e et XX^e siècles a donc été central (les conflits du travail étant prédominants) et a permis d'élaborer progressivement un statut salarial protecteur (garantissant des droits sociaux). Il est difficile de trouver un conflit aussi central aujourd'hui, étant donné la multiplicité des enjeux et des conflits contemporains.

Remarque :

- Les NMS sont aussi à l'origine de changements sociaux, dans la mesure où ils sont à l'origine de nouveaux droits et plus généralement d'une évolution des valeurs : droits des homosexuels, droits civiques aux USA, conquêtes du féminisme, etc.

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 ?

Alain Touraine reconnaît trois principes fondateurs aux mouvements sociaux : un **principe d'identité** (les acteurs du mouvement sont conscients de défendre des intérêts spécifiques) ; un **principe d'opposition** (les acteurs du mouvement désignent un adversaire), un **principe de totalité** (les acteurs sont conscients des enjeux du combat et cherchent à transformer la société).

Un **mouvement offensif** est un mouvement revendiquant de nouveaux droits, de nouvelles libertés (le « Printemps arabe », par exemple, les manifestations des années 1970 pour la légalisation de l'avortement...) tandis qu'un **mouvement défensif** vise, comme son nom l'indique, à conserver un droit, un emploi, une conquête sociale (la mobilisation des salariés contre les fermetures d'usines, les modifications de leur droit à la retraite...).

Les mouvements défensifs se développent car, dans notre société, les droits sociaux et les services publics se sont beaucoup accrus depuis les années 1960, mais la tendance actuelle est plutôt à les restreindre dans un contexte de recherche d'économies budgétaires.

Remarque :

- Historiquement, les conflits sociaux étaient offensifs (conquête de nouveaux droits ou d'avantages sociaux). Désormais, certains conflits sont plutôt défensifs : ils visent plus particulièrement à s'opposer à des transformations sociales ou culturelles jugées défavorables ou peu souhaitables par certains acteurs. On peut distinguer deux formes de résistance au changement :
 - Une résistance au libéralisme économique : les conflits qu'engendrent par exemple les délocalisations, la transformation des services publics, les conséquences de la mondialisation se font au nom de la défense de statuts et de l'intégration contre les effets jugés menaçants de ces transformations. L'exemple de la résistance à l'Aéroport Notre Dame des Landes peut ici être utilisé.
 - Une résistance au libéralisme culturel : Les conflits peuvent aussi s'opposer à une certaine libéralisation des mœurs, ainsi qu'en témoignent les mobilisations contre le mariage pour tous ou les réformes du droit de la famille (procréation médicalement assistée, gestation pour autrui...).

Q5 Ce diagnostic est également effectué par des acteurs de la vie politique qui visent à discréditer ces mouvements. Tout mouvement social comprend une dimension protestataire... Il ne peut être cependant réduit à celle-ci. Chaque mobilisation comprend également le projet d'une autre société, la volonté d'impulser d'autres changements que ceux auxquels on s'oppose, même si cette dimension alternative n'est pas toujours clairement exprimée.

Exemple : Si les mouvements opposés à la mondialisation libérale ont au départ été dénommés mouvements "anti-mondialisation" par les médias et observateurs politiques,

leurs membres ont peu à peu réussi à imposer le terme "d'altermondialisme" pour mettre l'accent sur le projet de société alternatif qu'ils appelaient de leur vœu.

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 ?

Le phénomène NIMBY est un conflit local = Des citoyens se mobilisent contre un projet d'infrastructure qui affectent leur environnement proche. "Pas dans mon jardin". C'est ce sentiment de nuisance qui engendre la mobilisation (et au départ pas la défense d'une cause d'ordre général et politique, comme la défense de l'environnement). Si le projet est transféré plus loin, la mobilisation est censée retomber.

Les mobilisations NIMBY apparaissent souvent comme des "manifestations d'égoïsme", des manifestations de refus de changement, qui entravent l'action des pouvoirs publics et industriels souhaitant implanter une nouvelle infrastructure ou un nouvel équipement. Ces acteurs discréditent fréquemment ces mouvements, en soulignant à quel point ils s'opposent à des changements nécessaires.

Pourtant, ces conflits ne peuvent pas être réduits à des manifestations d'égoïsme (même s'ils le sont parfois au départ). Ils permettent de soulever des problèmes, parfois de société ; ils obligent à la concertation ; ils suscitent des mobilisations qui rassemblent des acteurs qui au départ ne se connaissaient pas et qui échangent. En bref, ils stimulent la vie démocratique. Parfois même, ils politisent certains citoyens qui se mobilisent et adoptent une cause à laquelle ils étaient, au départ, étrangers. Au final, ces conflits locaux peuvent paradoxalement engendrer le changement social (études d'impacts, prise en compte de l'avis des citoyens, principes de précaution...)

Remarque : Une analyse semblable aurait pu être menée autour de la mobilisation en cours contre l'aéroport Notre Dame des Landes. Plusieurs acteurs politiques tentent de discréditer ce conflit en expliquant qu'il s'agit d'une résistance rétrograde au changement. Mais ce conflit ne peut pas être réduit à une mobilisation NIMBY. Très vite, le conflit s'est politisé, au sens où, au-delà de l'opposition locale à l'implantation du nouvel aéroport sur le site, c'est une lutte sur la conception de la société et du développement économique et social qui se joue.

Conclusion globale

- Les conflits et mouvements sociaux sont assez divers, et se distinguent selon les acteurs, les enjeux, les formes qu'ils prennent et leur finalité.
- Si les conflits du travail ont tendance à s'affaiblir, notamment en raison d'un contexte socio-économique défavorable aux salariés et à une baisse du pouvoir syndical, ils n'ont pas pour autant disparu et prennent de nouvelles formes.
- Les sociétés post-industrielles ont vu se développer des « nouveaux mouvements sociaux », portant non plus uniquement sur des intérêts économiques ou sociaux, mais plus généralement sur les valeurs et la reconnaissance identitaire.
- Les conflits sociaux sont analysés comme le résultat d'un manque d'intégration et de situations anomiques par les fonctionnalistes (Durkheim notamment).
- Des sociologues comme Simmel ou Coser considèrent plutôt que les conflits sont facteur de cohésion sociale, non seulement au sein des groupes sociaux en conflit (Simmel), mais aussi pour la société dans son ensemble, lorsqu'ils sont résolus (Coser) ; la régulation et l'institutionnalisation progressive des conflits sociaux en témoigne.
- Concernant la problématique du changement social, Marx analyse les conflits entre classes sociales comme le moteur du changement social ; en témoigne les grandes avancées sociales qu'a permis le mouvement ouvrier aux XIXe et XXe siècles.
- La tendance récente est cependant aux conflits et mouvements défensifs, et peuvent donc s'interpréter comme des freins au changement social. Ici encore, le contexte socio-historique permet de comprendre pourquoi ces conflits défensifs émergent : il s'agit bien souvent de défendre des « acquis sociaux » obtenus par le passé.