

Thème 2 Sociologie - Intégration, conflit, changement social
2.2 La conflictualité sociale : pathologie, facteur de cohésion ou moteur de changement social ?

Thème	Notions	Indications complémentaires
2.2 La conflictualité sociale : pathologie, facteur de cohésion ou moteur de changement social ?	Conflits sociaux, mouvements sociaux, régulation des conflits, syndicats.	On montrera que les conflits peuvent être appréhendés à partir de grilles de lecture contrastées : comme une pathologie de l'intégration ou comme un facteur de cohésion; comme moteur du changement social ou comme résistance au changement. 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. <u>Acquis de première</u> : conflit.

NOTIONS

Conflit social : Affrontement entre des groupes sociaux qui ont des intérêts divergents. Ils cherchent donc à modifier le rapport de force en leur faveur. Le conflit social peut se traduire ou non par une action collective.

Mouvement social : Action qui met en cause l'ordre social, partiellement ou globalement, et qui cherche à transformer la société.

Régulation des conflits : Processus qui amène à l'atténuation des conflits sociaux par l'élaboration de nouvelles règles sociales mieux acceptées des groupes en conflit.

Syndicat : Organisation qui défend les intérêts professionnels de ses membres.

ACQUIS DE PREMIÈRE

Conflit : Constatation d'une opposition entre personnes ou entités.

Synthèse de l'étude du dossier documentaire

A. Qu'est ce qu'un conflit ?

Document 1 - Distinguer conflit social, mouvement social et action collective

Voir « Notions »

Les conflits sociaux sont explicites ou latents.

Document 2 - Le conflit ne débouche pas nécessairement sur la mobilisation

Les homosexuels peuvent adopter trois types de comportement lorsqu'ils sont face au conflit latent qui les oppose à la norme sociale selon Albert O. Hirschman dans *Exit, Voice and Loyalty* (1970).

- Loyauté : L'individu est fidèle à la norme sociale, aux institutions
- Défection : Evitement du conflit par l'individu
- Protestation : Action collective ou individuelle pour changer la société

Document 3 - Le paradoxe de l'action collective

Mancur Olson, dans *Logique de l'action collective* (1966), montre que le non engagement des individus dans l'action collective résulte de leur rationalité. Ils font en effet des calculs coût/avantage. Les bénéfices qui sont tirés de l'action collective profitent à tous sans que l'individu ait forcément à en payer le prix. Tout le monde a intérêt à ce qu'il y ait une action collective mais elle peut ne pas avoir lieu car personne n'a envie de supporter les coûts. Ceci développe les comportements dits de passager clandestin.

Pour que l'action collective se déroule néanmoins, Olson préconise deux solutions : la contrainte et l'incitation sélective.

Synthèse

Un conflit social correspond à la manifestation d'un antagonisme entre des groupes sociaux aux intérêts matériels ou symboliques divergents qui veulent modifier le rapport de force en leur faveur. Il y a donc une dimension collective dans le conflit social.

Le conflit peut-être latent ou ouvert. Un conflit latent est un conflit caché, qui ne s'exprime pas. En effet, dans une situation de conflit Albert O. Hirschman a montré que les individus avaient le choix entre : le refus de participer qu'il appelle la défection (exit); l'acceptation de la norme (loyauté); enfin une participation protestante pour changer le système (voice), débouchant sur l'action collective.

Cependant, Mancur Olson, va faire apparaître le paradoxe de l'action collective : elle peut ne pas voir lieu même si les individus ont clairement conscience de leurs intérêts et sont mécontents de leur situation. En effet, dans une perspective individualiste, les individus se livrent à un calcul rationnel coût/avantage de l'action collective. Or, les acquis sociaux de l'action collective bénéficient à tous sans que l'on ait à en payer le prix. Les individus vont donc adopter le comportement du « passager clandestin » en attendant que les autres agissent à leur place.

Cependant, Olson considère que des moyens peuvent être utilisés pour déclencher l'action collective : la contrainte ou l'incitation, en réservant les bénéfices de l'action collective à ceux qui font l'action.

B. Le conflit est-il une pathologie sociale ?

Document 4 - Le conflit social : une forme pathologique de l'intégration sociale

La division du travail doit produire de la solidarité organique c'est-à-dire une solidarité de complémentarité. Néanmoins, le travail présente plusieurs pathologies (cf travail en miettes). Pour Durkheim, dans *De la division du travail* (1893), le conflit social est l'expression d'une division du travail dysfonctionnelle. Patrons et ouvriers ne se croisent plus. Ils n'ont plus le sentiment d'avoir des intérêts communs. Durkheim a toujours une vision négative du conflit.

Document 5 - Le conflit comme défaut d'intégration et de régulation

Les conflits sont le signe d'une pathologie de la société. Cette pathologie survient à la suite d'un défaut d'intégration ou de régulation. Ainsi une insuffisance d'intégration peut donner lieu à un phénomène de « travail en miettes » et de ce fait créer un antagonisme entre travail et capital. La délinquance en revanche est souvent le fruit d'une insuffisance d'intégration.

L'analyse de Durkheim a été prolongée par plusieurs auteurs. Pour Robert Merton, l'anomie correspond à une discordance entre les objectifs valorisés par la société et ce que les individus peuvent réellement obtenir. Cela crée une situation de frustration relative. L'école fonctionnaliste, dont Talcott Parsons fait partie, a une vision organique de la société. Cette dernière est représentée comme un corps humain où chaque organe a une fonction nécessaire à la bonne santé de l'ensemble. Ce qui fait tenir le corps social est le consensus autour des normes et valeurs. Le conflit est le dysfonctionnement d'un organe qui affecte toute la société en remettant en cause la cohésion sociale. Le conflit est donc une pathologie qui remet en cause le fonctionnement du corps social.

Document 6 - La diversité des conflits

Le conflit est un fait social normal qui intervient régulièrement dans la société. Il peut sortir du conflit une amélioration de l'ordre social. Les moyens d'expression des conflits, comme les manifestations, sont aujourd'hui pacifiques et ont été institutionnalisés.

Document 7 - Le conflit social remplit une fonction d'intégration

Georg Simmel, dans *Le Conflit* (1908), distingue plusieurs fonctions du conflit.

- Renforcer l'identité du groupe (on se définit en s'opposant)

- Renforcer la cohésion sociale (fonction de rassemblement)

Pour Simmel, le conflit est intégrateur. Il est positif pour la société : « L'ordre social est fondé sur des conflits déjà résolus. » (Henri Mendras).

La cohésion du groupe diminue lorsqu'il a vaincu ses adversaires. De même, son identité s'affirme moins vu que c'était une identité d'opposition.

Document 8 - L'intégration par le conflit

Le conflit de 1936 est un facteur d'intégration :

- Beaucoup d'ouvriers participent au conflit et adhèrent aux syndicats et au Parti Communiste
- Présence de rituels de sociabilité qui renforcent l'identité du groupe (1er Mai, bals...)
- Acquisition d'une légitimité pour le groupe avec l'institutionnalisation du 1er Mai

Document 9 - Conflits dans les règles, conflits sur les règles

Les conflits ont été institutionnalisés, ils se font dans des règles prévues d'avance. Les conflits peuvent porter sur les règles pour essayer de les modifier voire de les supprimer.

Synthèse

Pour Emile Durkheim, le conflit social est une menace pour la cohésion sociale. Normalement, la division du travail social devrait produire de la solidarité. Mais, un excès de division du travail peut conduire, au contraire, à un défaut d'intégration et de régulation. Cette analyse a été prolongée par les fonctionnalistes américains comme Talcott Parsons. Ils ont une vision organique de la société constituée d'organes qui ont chacun une fonction. En reprenant la distinction de Durkheim entre le « normal » et le « pathologique », ils vont considérer que le conflit est une pathologie, c'est-à-dire une maladie qui peut remettre en cause le bon fonctionnement du corps social. Cette analyse peut être critiquée sur plusieurs points Si le conflit social intervient de façon régulière, il devrait être classé comme un fait social « normal » et non comme pathologie. Si le conflit social est normal, il peut en revanche prendre des formes plus ou moins régulées. D'autre part, les conflits qui remettent en cause la société dans son fondement sont peu nombreux. Enfin, le conflit social peut être intégrateur.

Cette approche du conflit est celle de Georg Simmel, et a été prolongée par des auteurs comme Lewis Cover : le conflit renforce l'identité du groupe. En effet, l'opposition avec un autre groupe social permet de mieux définir les traits caractéristiques du groupe et de mieux en délimiter les frontières. Le conflit renforce la cohésion et les liens sociaux au sein du groupe comme le montre la forte syndicalisation pendant le mouvement de 1936. Le sentiment d'appartenance des membres du groupe est renforcé.

Les conflits se sont pacifiés et institutionnalisés, en obéissant à des règles qui organisent le fonctionnement. Les acteurs des conflits ont acquis une reconnaissance officielle, et sont associés à la gestion de la Sécurité Sociale. Un répertoire légitime d'actions collectives s'est imposé. Enfin l'objet des conflits s'est également institutionnalisé (droit du travail). Le conflit produit donc des règles, et renforce ainsi l'ordre social.

C. Quelle est la place du conflit dans le changement social ?

Document 10 - Karl Marx : la lutte des classes, moteur de l'histoire

Pour Marx, on peut définir les classes à partir de leur place dans les rapports de production. La bourgeoisie exploite le prolétariat en lui extorquant sa plus-value. Pour sortir de l'oppression, il faut inéluctablement passer par le conflit. Ce dernier est source de changement social (transformation durable de la société). Ainsi, l'organisation et la mobilisation des ouvriers ont débouché sur des changements sociaux dont le droit du travail, la protection sociale ou encore les congés payés. Le conflit a permis aux ouvriers d'être intégrés dans la société.

Document 11 - Vers une institutionnalisation des conflits de classe

Les conflits se sont institutionnalisés : il y a eu la mise en place de règles, acceptées par les acteurs, qui régulent les conflits. Lorsque les conflits n'étaient pas institutionnalisés, ils étaient souvent extrêmement violents (cf révolte des Canuts en 1831).

Il y a une triple institutionnalisation :

- Institutionnalisation des acteurs, c'est-à-dire la reconnaissance d'entités représentatives (syndicats)
- Institutionnalisation des formes, c'est-à-dire des formes que prennent les conflits (formes ritualisées, cf manifestations)
- Institutionnalisation des objets, c'est-à-dire des objets des conflits (ce sur quoi on négocie)

L'institutionnalisation des conflits aboutit à leur pacification. Cela conduit à une amélioration et à un renforcement de l'ordre social.

Document 12 - Le conflit social est facteur de changement social

Dans chaque société, il y a un mouvement social central qui porte un projet de changement social. Dans les sociétés post-industrielles, les conflits portent davantage sur les valeurs. Il faut se mobiliser pour imposer une hégémonie culturelle.

Selon Alain Touraine, ces nouveaux mouvements sociaux obéissent à trois principes :

- Principe d'identité (l'identité se renforce dans la lutte)
- Principe d'opposition (avoir un ennemi donne de la cohésion au groupe)
- Principe de totalité (les mouvements sociaux se battent pour le contrôle de l'historicité)

Document 13 - Le rôle des entrepreneurs de morale

Pour Howard S. Becker, dans *Outsiders* (1963), le changement social est aussi obtenu par des petits groupes de pression (des entrepreneurs de morale) qui ont une bonne capacité à mobiliser des ressources afin d'influencer le pouvoir politique. A l'issue de leur croisade morale réussie, ces groupes deviennent des forces de police c'est-à-dire qu'ils vont surveiller l'application de la norme qu'ils ont créée. Certains groupes peuvent être déclarés d'utilité publique, toucher des subventions...

Document 14 - Des conflits offensifs aux conflits défensifs ?

Historiquement les conflits ont plutôt été offensifs. Aujourd'hui, la priorité est donnée à la préservation des droits devant ce qui les menace et non plus à la revendication de nouveaux droits. Ainsi, la Manif pour Tous est un bon exemple d'un conflit défensif.

Documents 15/16 - Alain Juppé et la réforme des retraites / Les mouvements « Nimby »

Les mouvements sociaux peuvent être défensifs et le sont même majoritairement actuellement. Les manifestations contre la réforme des retraites d'Alain Juppé en sont un bon exemple. Elles illustrent bien, en effet, la résistance au changement dans le cadre du travail.

Les mouvements « Nimby » (Not In My Back Yard) sont également des mouvements sociaux défensifs. Il s'agit ici de mouvements individualistes qui visent à préserver un cadre de vie notamment.

Synthèse

Le conflit est facteur de changement social c'est-à-dire d'une transformation durable de l'organisation et/ou de la culture de la société. Selon la théorie du conflit élaborée par Marx, la lutte des classes est au cœur du changement social. Cependant, les conflits du travail se sont institutionnalisés, et permettent l'amélioration de la condition ouvrière sans passer nécessairement par la révolution.

Dans les années 1960, Alain Touraine montre que dans les sociétés « post-industrielles », les conflits sont plus de nature culturelle que de nature matérielle, et voient l'émergence de « nouveaux mouvements sociaux », qui cherchent à imposer leurs propres valeurs à toute la société.

Des entrepreneurs de morale (Becker) peuvent se mobiliser pour transformer les normes sociales, puis vont s'institutionnaliser une fois le combat terminé.

Les évolutions récentes montrent que certains conflits défensifs visent plus particulièrement à s'opposer à des transformations sociales jugées défavorables ou peu souhaitables par certains acteurs. Un certain nombre de conflits prennent pour enjeux la résistance au changement, en particulier lorsque ceux-ci s'incarnent dans la « modernisation » des entreprises ou de l'Etat, présentée comme « nécessaire » mais qui viendrait menacer le statut et l'identité conférés aux personnes par la société au travers du travail. Ou encore en opposition avec des évolutions sociétales jugées dangereuses (Manif pour Tous). Enfin, certains mouvements se battent au nom de la défense d'intérêts individuels (Nimby), pour préserver un cadre de vie par exemple.

D. Les mutations des conflits sociaux

Documents 17/18 - « Désormais quand il y a grève, personne ne s'en aperçoit... » / Les indicateurs de la conflictualité du travail en France

Aujourd'hui, il y a un déclin des conflits du travail. La mobilisation est beaucoup moins importante. Le taux de syndicalisation a également beaucoup diminué. De même, les conflits sont plus défensifs : ils sont plus liés aux conditions de travail et à la défense de l'emploi. Ceci s'explique en partie par la tertiarisation et par la disparition des grands bastions industriels. Il y a de plus une crise de confiance dans l'action collective. La montée de l'individualisme et les comportements de passager clandestin justifient aussi la baisse de la mobilisation. L'organisation sociale donne également une grande place à l'Etat et beaucoup d'acquis sociaux viennent de l'Etat lui-même et pas des activités syndicales. Ainsi, plusieurs acquis sociaux ont déjà été obtenus et il s'avère beaucoup plus difficile d'obtenir une amélioration marginale.

Document 19 - Evolution des formes de conflits collectifs

L'idée du déclin des conflits du travail est à nuancer. Les grèves longues diminuent car elles sont souvent très coûteuses pour les salariés. Il y a aussi une augmentation des conflits sans arrêt de travail. D'autres formes de mobilisation apparaissent comme la grève perlée, qui correspond au ralentissement de la productivité, le débrayage ou encore le refus d'heures supplémentaires. Ainsi, il y a une mutation des conflits du travail plutôt qu'un véritable déclin.

Document 20 - Valeurs post-matérialistes et transformation des conflits

Aujourd'hui, les besoins matériels sont déjà satisfaits. On privilégie de fait les besoins secondaires et supérieurs (cf qualité de vie, épanouissement personnel, liberté...). Selon Ronald Inglehart, dans *La Révolution silencieuse* (1977), les valeurs post-matérialistes donnent naissance à des nouveaux mouvements sociaux qui portent de nouvelles revendications et qui sont en dehors de la sphère du travail (féminisme, écologie, minorité sexuelle...). Les formes d'action sont aussi renouvelées : il ne s'agit pas de créer un rapport de force mais de toucher l'opinion publique et sensibiliser les élites et les médias. Ce sont des formes non conventionnelles d'actions collectives.

Document 21 - La démocratie protestataire

Il y a une reprise de la conflictualité depuis les années 90 sous la forme de conflits défensifs. De nouveaux conflits avec de nouvelles causes (Sida, altermondialisme...) apparaissent. Certains conflits mêlent les deux types comme le féminisme. De plus, le répertoire d'actions a évolué : les conflits se font souvent sans arrêt de travail ou avec des arrêts très courts. On observe également la judiciarisation et l'individualisation des conflits.

Document 22 - L'émeute, un mode d'entrée en politique

Les émeutes s'expliquent dans les cités par différents facteurs :

- Zone urbaine sensible
- Population jeune
- Immigration fréquente
- Grande taille des fratries

L'émeute correspond à un moyen d'entrée en politique. C'est en effet un moyen d'expression pour ceux qui ne disposent pas des canaux traditionnels.
Malgré l'institutionnalisation des conflits, les émeutes persistent.

Synthèse

Il existe une grande diversité de mouvements sociaux. Le XIXe et le XXe siècle sont surtout marqués dans les pays industrialisés par le mouvement ouvrier, et les conflits du travail, avec des revendications principalement matérialistes (revendications salariales, durée du travail...). Mais, dès la fin du XIXe siècle, d'autres mouvements apparaissent qui sont moins « matérialistes » et n'ont pas pour seul objectif un meilleur partage de la richesse créée. Ronald Inglehart souligne que les nouveaux mouvements sociaux apparus dans les années 1960 s'appuient davantage sur des valeurs « post-matérialistes ».

Les conflits concerneraient moins la répartition des ressources, les revenus, les salaires ou le pouvoir que des questions liées à l'identité, à la reconnaissance ou aux « droits culturels ». Ceci résulte du développement, de la hausse du niveau d'instruction, qui génère altruisme et solidarité (intérêt porté aux générations futures, par exemple), l'égalité hommes-femmes, le respect de l'environnement... Ils ne concernent pas seulement la classe ouvrière mais aussi les classes moyennes. La plupart ne reposent pas sur une identité de classe mais sur l'appartenance à d'autres groupes sociaux : les femmes, les minorités culturelles et ethniques, les exclus... Cependant, les revendications matérialistes sont loin d'avoir disparu et l'émergence des NMS n'a pas fait disparaître les conflits du travail. Cependant ils prennent plus fréquemment une forme individuelle du fait de nouvelles méthodes de management (individualisation des rémunérations...).

Les formes des conflits auraient changé. On observe une baisse régulière des taux de syndicalisation ainsi qu'une baisse apparente des grèves et du nombre de grévistes dans la plupart des pays développés. Une des principales explications se trouve dans la croissance du chômage et du travail précaire qui a empêché une partie des salariés de se stabiliser dans l'entreprise et d'adhérer à un syndicat. Cependant, de nouvelles formes d'actions apparaissent (débrayages, conflits sans arrêts de travail, pétitions...). Enfin, la baisse des conflits du travail ne signifie pas nécessairement une amélioration des rapports dans les entreprises ou des conditions de travail, dans la mesure où les conflits peuvent ne pas s'exprimer sous forme collective. Les mouvements sociaux apparus dans les années 1960, utilisent davantage des formes d'actions non-conventionnelles : boycott, marches de protestation, grèves de la faim, sit-in, utilisation des réseaux sociaux et médiatiques... Cependant certains groupes faiblement intégrés, ne disposant pas de relais politiques ou médiatiques pour faire valoir leur mécontentement, peuvent s'exprimer de façon violente (émeutes).