

# CONFLICTUALITÉ SOCIALE: PATHOLOGIE, FACTEUR DE COHÉSION OU MOTEUR DU CHANGEMENT SOCIAL?

## 1. LE CONFLIT EST-IL UN SIGNE DE DYSFONCTIONNEMENT SOCIAL?

- A. Le conflit comme signe de dysfonctionnement de la cohésion sociale: approche fonctionnaliste.
- B. Le conflit comme facteur de cohésion sociale

## 3. LE CONFLIT et CHANGEMENT SOCIAL ?

- A. Le conflit comme moteur du changement social
- B. Le conflit comme frein au changement social.

## 3. MUTATION DES CONFLITS

- A. Les nouveaux mouvements sociaux (NMS)
- B. Persistance et mutations des conflits du travail

### 1° VIDEO DU COURS



### 2° VIDEO DU COURS



Il s'agit, ici, de s'interroger sur la place et le sens des conflits dans les sociétés contemporaines ainsi qu'à leurs formes à la fois au plan théorique (faut-il les penser comme pathologiques, intégrateurs) et au plan empirique (comment s'expriment-ils, quelles formes adoptent-ils). On se place donc dans une perspective «macro-sociale».

Le terme «conflit» désigne généralement des situations d'affrontements; les divergences d'intérêts peuvent ensuite s'exprimer de différentes façons, voire pas du tout. Les conflits potentiels ne deviennent effectifs qu'à partir du moment où les groupes se **mobilisent**. Sont-ils alors un signe de dysfonctionnement de la société ou au contraire une procédure normale d'ajustement d'intérêts contradictoires entre les groupes sociaux? Les conflits peuvent éclater soit pour combattre un changement, soit au contraire pour l'impulser. Peut-on réguler ces conflits? Les conflits du travail ont jalonné l'Histoire sociale. Ils n'ont pas disparu, mais s'y ajoutent, depuis les années 80, des conflits «sociétaux».

**INDICATIONS COMPLÉMENTAIRES** : 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. En s'appuyant sur quelques exemples, on s'interrogera sur la pertinence respective de ces différents cadres d'analyse en fonction de la nature des conflits et des contextes historiques. 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.

**Acquis de première** : groupes d'intérêt, conflit

**NOTIONS** : Conflits sociaux, mouvements sociaux, régulation des conflits, syndicat

## CONFLIT

UN CONFLIT SOCIAL est un affrontement entre plusieurs groupes sociaux antagonistes, l'objet de tout conflit étant de modifier le rapport de forces existant entre les parties... ce qui peut provoquer LE **changement social** c'est-à-dire une transformation de la régulation sociale (normes, valeurs règles qui gèrent les conduites individuelles dans une société donnée).

Un conflit social met en jeu des acteurs regroupés, il y a donc **une dimension collective**

Le conflit social a toujours un **enjeu** – on peut gagner ou perdre.

# 1. LE CONFLIT EST-IL UN SIGNE DE DYSFONCTIONNEMENT SOCIAL?

## A. Le conflit comme signe de dysfonctionnement de la cohésion sociale?

### ➔ L'approche fonctionnaliste.

La première problématique peut se formuler ainsi : les conflits sont-ils une pathologie sociale? Une défaillance de l'intégration? La multiplication des conflits, surtout s'ils sont intenses peut sembler le révélateur d'un « problème » ou un « dysfonctionnement » par exemple les émeutes dans les banlieues en 2005.

L'idée selon laquelle les conflits constitueraient une forme de «pathologie sociale» apparait chez Durkheim qui voit dans certains conflits une forme d'anomie. Cette analyse se retrouve dans les approches fonctionnalistes, en particulier chez Parsons: une augmentation du nombre et de l'intensité des conflits signaleraient un défaut d'intégration.

### ➔ Son analyse:

Cette grille de lecture ne fonctionne que rarement.

- D'une part, on peut noter qu'un certain niveau de conflit est «normal» au sens où il est statistiquement constant, de la même façon que Durkheim dit que le crime est un fait social normal.
- La question porte alors moins sur l'existence de conflits que sur leur degré de violence, leur intensité et leurs formes : par exemple, dans une usine, un même conflit peut prendre la forme d'une négociation, d'une grève ou de la séquestration du dirigeant...
- On peut cependant retenir qu'une brusque augmentation dans le niveau de conflictualité peut manifester un malaise social: Mai 68 peut être un exemple classique avec ses manifestations étudiantes et ses grèves.

On voit ici que l'approche fonctionnaliste met l'accent sur une vision très consensuelle de la société : celle-ci devrait exclure les conflits par la puissance de ses normes et de la socialisation! Dans cette vision le conflit ne peut découler que de défauts des normes ou de la socialisation et, de fait, ne concernerait que des situations et des individus marginaux. Le contraste entre cette approche, assez largement abandonnée dans la sociologie contemporaine.

## FONCTIONNALISME

### CE COURANT SOCIOLOGIQUE INITIÉ PAR LES AMÉRICAINS

(Talcott Parsons) qui estime que chaque fait social a une ou des fonctions. Les organes de la société ont pour fonction d'assurer la cohésion sociale, le lien social entre les individus.

## B. Le conflit comme facteur de cohésion sociale

### ➔ Le conflit crée des liens sociaux

Par opposition, il est possible de voir le conflit comme un facteur de cohésion : cela avait été souligné par le **sociologue allemand Georg Simmel (1858-1918)**

- Le conflit est vu comme une relation sociale positive, c'est-à-dire créatrice de liens et de solidarité : solidarité entre les membres d'un groupe contre l'adversaire d'où l'importance de désigner un adversaire précis pour mobiliser un groupe.
- Les conflits obéissent à des règles (ex le droit de grève) et contribuent à en produire de nouvelles ( ex: nouvelles lois)
- **Simmel** affirme que le conflit une « forme de socialisation » permettant la « résolution des contraires ».

### L'exemple des conflits du travail

- Le conflit naît là où existe un groupe social avec des valeurs partagées : La division du travail entraîne la différenciation des travailleurs et donc l'émergence d'identités professionnelles distinctes. Construire son identité professionnelle c'est se reconnaître une certaine position dans le groupe et dans sa hiérarchie, se sentir différent d'autres individus n'appartenant pas au groupe. L'identité professionnelle, c'est aussi les valeurs partagées au sein d'un métier ce qui renforce la cohésion.
- **Marx** note que le développement des grandes usines au 19<sup>ème</sup> siècle, rassemblant de nombreux ouvriers leur a fait prendre conscience de leur identité professionnelle, et l'habitude de s'opposer aux employeurs leur a révélé qu'il constituaient une classe sociale. Il leur restait alors à s'organiser en syndicats, en partis politiques, pour structurer leurs actions revendicatives et défendre leurs intérêts. De leur côté, les capitalistes procédaient de même, en se structurant en organisations patronales. le conflit va renforcer le groupe social en **classe pour soi** qui va **se mobiliser**, c'est-à-dire que les individus acceptent d'agir ensemble avec des objectifs communs, ce qui prouve une forte cohésion.

### ➔ Le conflit, créateur de règles

Dès le milieu du XIX<sup>o</sup> mais surtout depuis 1945, les différents conflits vont permettre de mettre en place de nouvelles institutions, des règlements, des lois... vont donner un cadre institutionnel aux conflits. Les conflits ont donc été créateurs de règles.

- La reconnaissance des **syndicats** de salariés (ex la CGT, la CFDT et FO en France) et du patronat (MEDEF) vont permettre une confrontation plus pacifique des revendications et une possibilité de négociation car les patrons au lieu de se trouver en

face de travailleurs exaspérés et parfois désespérés, rencontrent des personnes prêtes à négocier et à faire des compromis si nécessaire.

- Etat va mettre au point une **législation du travail** (durée du travail, types de contrats, droits des salariés...) qui protège les salariés.
- Des **conventions collectives** vont être signées entre le patronat et les syndicats dans les différentes branches permettant à chaque salarié et chaque entrepreneur de connaître ses droits et ses devoirs.
- Les « **prud'hommes** » = tribunaux du travail permettent de régler les conflits individuels entre patron et salarié.

Toutes ces nouvelles institutions, lois ou règles sont le résultat de nombreux conflits qui ont ainsi transformé la société.

### CONVENTIONS COLLECTIVES

En droit du travail, on nomme "convention collective" un accord conclu entre des employeurs ou une organisation patronale et un ou plusieurs syndicats de salariés en vue de régler les conditions d'emploi des travailleurs et les garanties sociales qui y sont attachées.

## 2. LE CONFLIT et CHANGEMENT SOCIAL ?

### A. Le conflit comme moteur du changement social

C'est dans les oppositions et les affrontements entre groupes qu'ont résidé de nombreux changements économiques et sociaux. **Ceux-ci ont donc une vertu essentielle : rendre le changement social possible. C'est leur côté positif.**

Pour le sociologue français **Alain Touraine** les conflits « produisent » la société. Le mouvement ouvrier en a été l'exemple même mais aussi le conflit social de Mai 68 qui déboucha sur un changement sociétal.

Les mouvements sociaux agissent sur la société en faisant modifier les lois, les règlements ou les décisions publiques, donc en changeant le fonctionnement et l'organisation de la société. Rappelons pêle-mêle la loi sur la parité, sur l'IVG, ou sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, le droit à la contraception, le PACS... Etc

les relations entre changement social et conflits vont dans les deux sens : certes les conflits entraînent du changement social, mais

## B. Le conflit comme frein au changement social

On peut ainsi observer qu'un certain nombre de conflits prennent pour enjeux la résistance aux changements:

- ➔ Contre le phénomène de délocalisation qui provoque le chômage (grèves, manifestations...)
- ➔ Contre la modernisation de l'État présentée comme « nécessaire » qui diminue le nombre d'emplois publics, privatise les services publics, diminue la protection sociale...
- ➔ Contre le « mariage pour tous » et l'adoption par des couples homosexuels
- ➔ Les mouvements dits « NIMBY » (pour « Not In My Backyard », littéralement « Pas dans mon jardin ») ils désignent des mobilisations qui refusent, par exemple, l'installation d'une activité polluante près d'un quartier résidentiel, mais ne se soucient pas qu'elle s'installe ailleurs. On peut alors mettre l'accent sur une certaine individualisation des conflits.
- ➔ La façon dont les taxis français défendent un certain mode d'organisation économique – avec notamment la nécessité d'acheter une licence, ce qui conduit à réduire la concurrence – peut illustrer la façon dont les conflits viennent également construire des institutions économiques (marchés, professions, etc) favorables ou défavorables à certains groupes.

## 3. MUTATION DES CONFLITS

### A. Les NMS : Nouveaux Mouvements Sociaux

C'est le sociologue français ALAIN TOURAINE qui a analysé ces NMS qui ne se développent pas dans la sphère du travail.

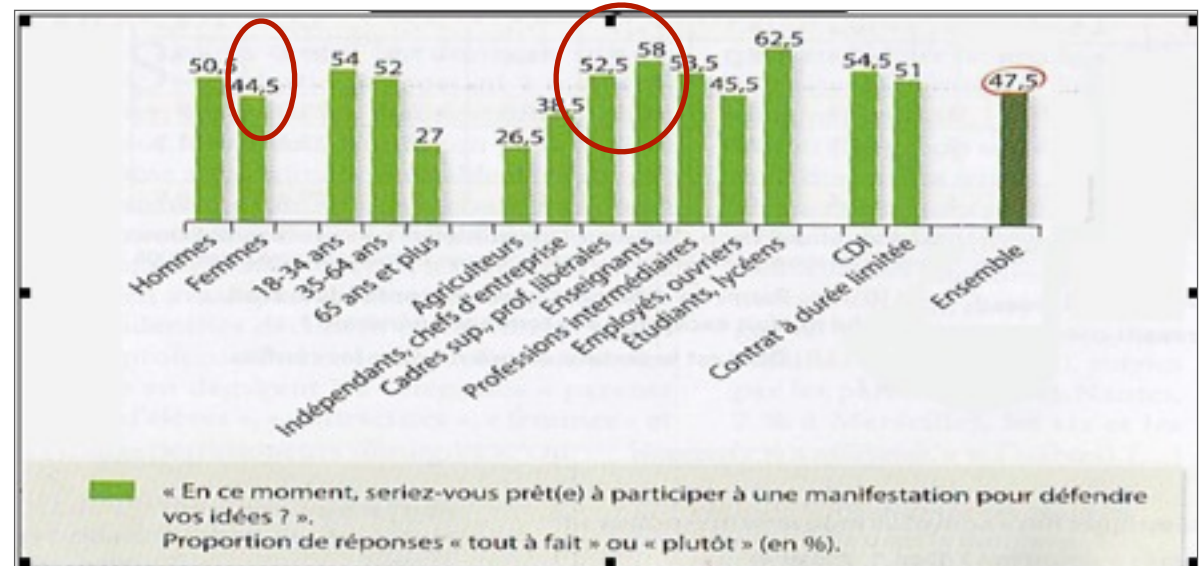
- ➔ Pour analyser ces NMS Touraine se base sur 3 principes:
  - Principe d'identité (un groupe avec des valeurs communes)
  - Principe d'opposition (il faut un adversaire)
  - principe de totalité (il faut un contre-projet)

#### MOUVEMENT SOCIAL

Pour les sociologues, un mouvement social est un ensemble de réseaux informels (des organisations et d'acteurs isolés) construit sur des valeurs partagées et de la solidarité et qui se mobilise au sujet d'enjeux conflictuels

➔ Ces NMS font apparaitre:

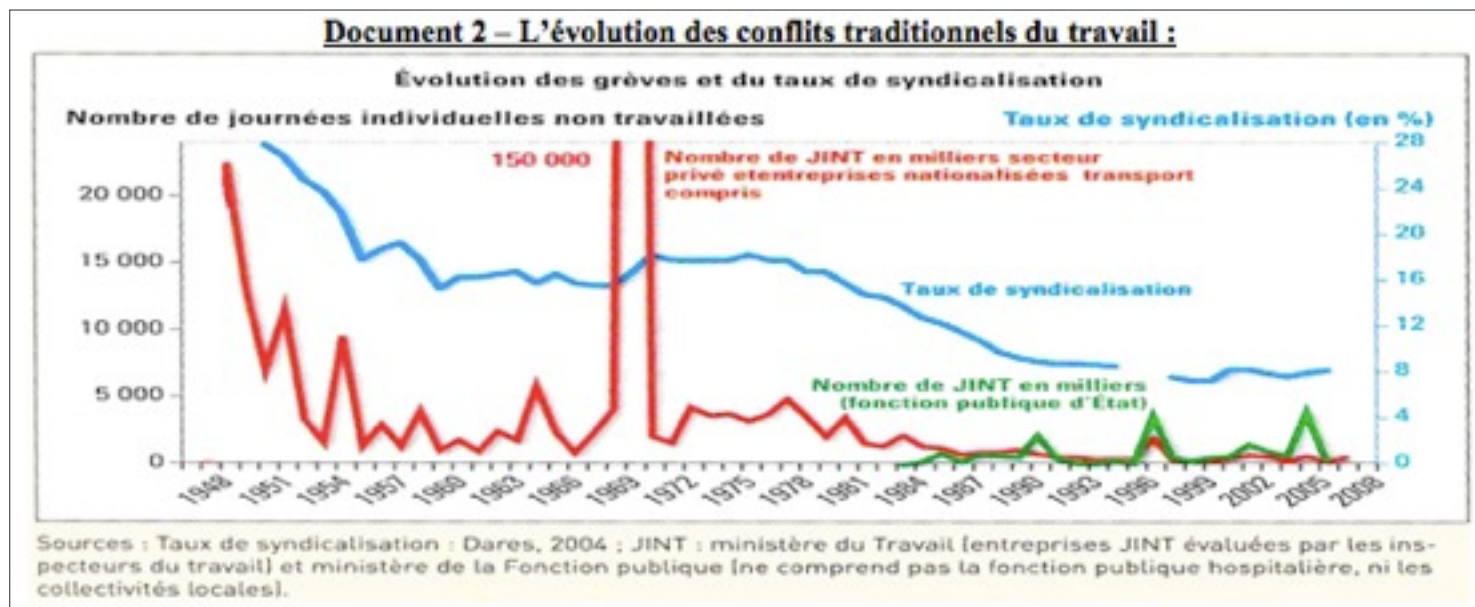
- de nouveaux enjeux:
  - culturels ex: langues régionales
  - Mouvement étudiant ou lycéen
  - identitaires: Femmes: parité, mouvements homosexuels, sans-papiers, sans-abris....
  - Alternatifs: écologie - Green peace,
- de nouveaux acteurs (avant: ouvriers)
  - des jeunes
  - Des femmes
  - des cadres
- de nouveaux modes d'action
  - pétions sur Internet
  - Utilisation de la télévision
  - des réseaux sociaux
- de nouveaux comportements : « des engagements à géométrie variables »:
  - On peut se mobiliser pour plusieurs enjeux très différents,
  - la durée de la mobilisation est très variable (le zapping!).



Ces NMS ont-ils fait disparaître les conflits du travail?

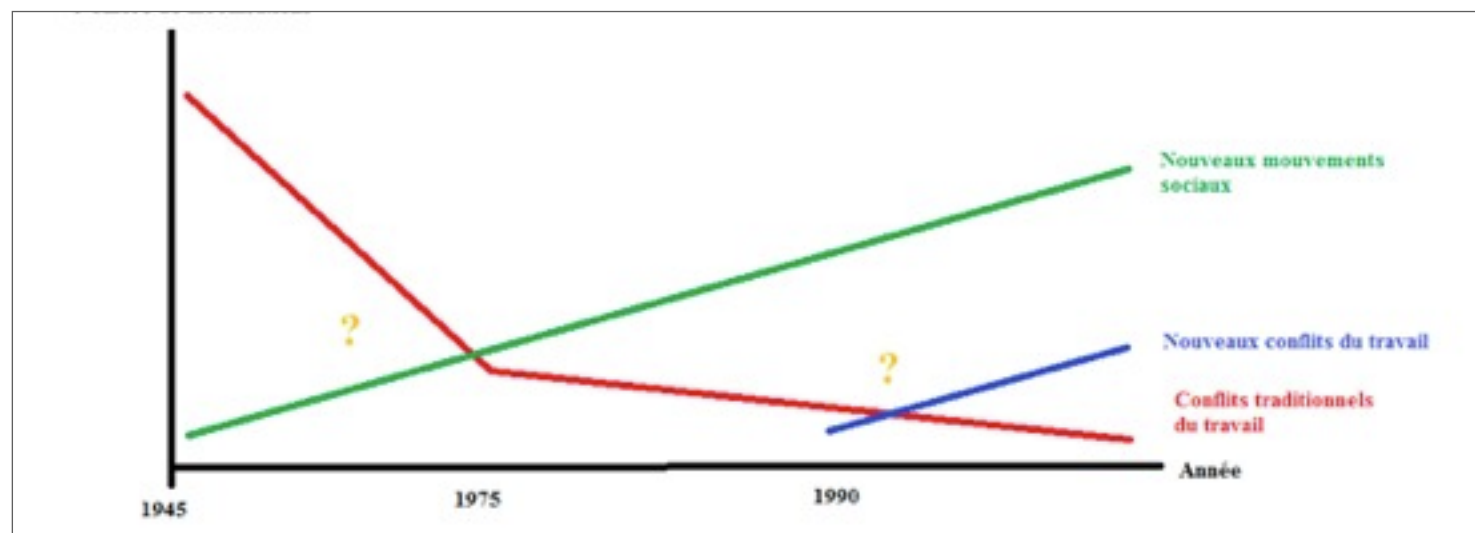
## B. Evolution et mutation des conflits du travail.

→ constat



Déclin des formes traditionnelles des conflits du travail et croissance des NMS :

- On comptait + de 20 millions de journées de grève dans les entreprises privées en 1948, 4 millions en 1975 et seulement 0,2 million en 2006.
- On constate un déclin du syndicalisme de salariés en France depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale. Selon la Dares, en France, en 1950, sur 100 salariés, 30 sont syndiqués, contre 16 en 1975 et 8 en 2006.



Augmentation des NMS

À la fin des années 1960, on constate une diversification des formes et des objets du conflit social. Il y a des NMS qui remplacent les conflits traditionnels du travail.

Mais à partir de 1990 on voit apparaître de nouveaux conflits du travail.

## ➔ Explications de l'affaiblissement des conflits du travail:

- Institutionnalisation des conflits ou régularisation des conflits:

- Reconnaissance des syndicats
- Législation du travail
- Conventions collectives

Ces institutionnalisations, lois et règlements permettent de «régulariser» les conflits en évitant le + souvent les actions violentes.

- Affaiblissement du syndicalisme

Le taux de syndicalisation faiblit depuis les trente glorieuses; De plus il est particulièrement faible en France ≈8% ! Pourquoi

- Baisse des ouvriers du secondaire: mécanisation, restructuration, délocalisation...Or ils formaient le gros des syndiqués.
- Poids considérable des employés, des cadres qui habituellement se syndiquent fort peu.
- Féminisation des actifs: les femmes se syndiquent peu.
- Chômage persistant: se syndiquer c'est un risque de perdre son emploi!
- Précarisation du travail et individualisation des salaires ce qui limite l'action collective
- Bureaucratization des syndicats avec des « permanents » à leur tête => moindre contact avec la base qui ne se sent pas vraiment représentée.
- Manque de motivation des salariés qui ont l'impression que les syndicats représentent mal leurs intérêts, ce qui explique que lors de grèves dures ce soit des« coordinations » et non les syndicats qui dirigent le Mouvement

- Montée de l'individualisme: thèse du « passager clandestin » d'Olson:

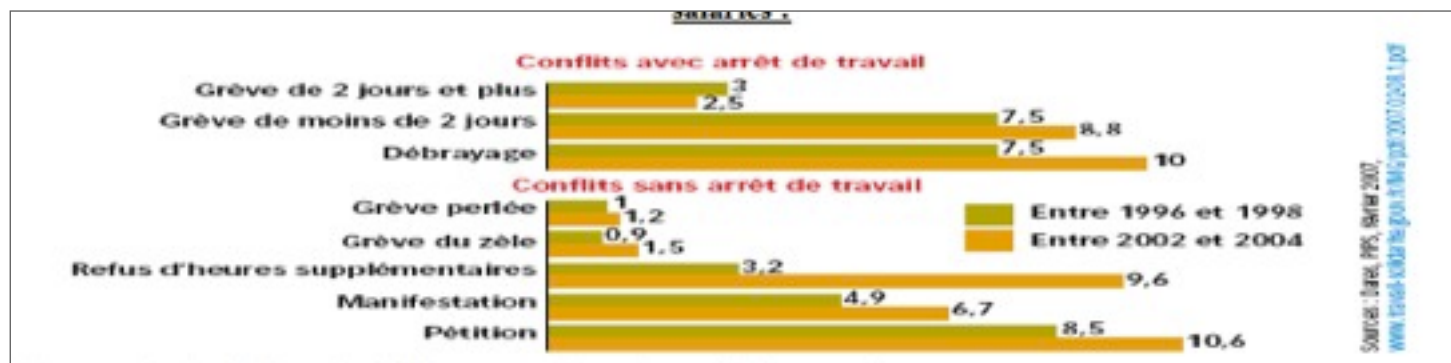
Si on fait un calcul rationnel coût/avantage, on peut se demander: pourquoi payer pour se syndiquer et ne pas être payé lorsqu'on fait grève alors qu'il suffit de laisser les autres agir. S'ils gagnent, par ex une augmentation de salaire, j'en profiterais aussi! Ceci semble tellement rationnel à Olson qu'il se demande pourquoi il y a encore des salariés qui se syndiquent et qui se mobilisent !!!

Ce à quoi Hirshmann répond dans «*Exit, voice and loyalty*» que s'il y en a qui ne participent pas (**exit**) et d'autres qui sont loyaux à leur hiérarchie (**loyalty**), il y en aura toujours qui auront envie de faire entendre leur voix (**voice**) et qui participeront quelqu'en soient les conséquences!

## ➔ La persistance des conflits du travail

Mais la conscience de classe a-t-elle disparue pour autant? Certes le sentiment d'appartenance à une classe sociale est moins fort que du temps de Marx mais la précarisation du travail, les licenciements, les conditions de travail, les salaires sont toujours des enjeux de luttes sociales.

Les moyens d'action se diversifient, en plus de longues grèves, moyen traditionnel, on voit apparaître: débrayage, grève perlée, grève du zèle, appel au gouvernement, séquestration des dirigeants, occupation des bâtiments...



Les différentes formes de conflits coexistent, qu'elles soient pour ou contre le changement, elles créent des liens sociaux, des règles, des normes nouvelles. C'est une composante de la vie sociale qui peut être régulée mais qui ne va pas disparaître...