

# Chapitre 11

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

### Introduction

Les conflits sociaux sont des situations où des individus affrontent collectivement une institution ou un autre groupe social.

En 2006, le mouvement des sans-papiers a dix ans et le Front populaire soixante-dix. En 1936, la classe ouvrière obtient les congés payés et la réduction du temps de travail hebdomadaire.

Aujourd'hui, les sans-papiers organisés en collectifs mènent des grèves de la faim pour obtenir leur régularisation.

De nouveaux acteurs (écologistes, féministes...) interviennent et se mettent en scène eux-mêmes.

Quelle est la place des conflits dans l'intégration sociale : s'opposent-ils ou participent-ils à celle-ci ?

Quelle place occupent les conflits dans les transformations et changements sociaux ?

## 1 Mouvements sociaux, intégration et changement social

### A L'expression du désaccord

Tout un courant sociologique dont l'origine remonte à Marx explique le changement par les conflits. Le conflit est au cœur des rapports sociaux de production comme il est au cœur de la société. Cette dernière est divisée en classes antagoniques qui s'affrontent pour le contrôle de l'appareil d'Etat et de la vie politique et sociale.

**Marx** explique les conflits sociaux par une raison **économique objective** : l'exploitation de la classe ouvrière par la bourgeoisie.

Pour **Durkheim**, le conflit ne fait pas partie de la vie sociale normale. Il est perçu comme une forme de rupture du contrat moral et de la cohésion sociale.

Un mouvement social est une action collective exprimant des revendications à partir d'intérêts communs et collectifs visant à provoquer un changement des mentalités, des comportements ou des institutions. Les changements peuvent concerner la structure sociale (lutte des classes) ou les règles du jeu politique (parité électorale).

Les moyens d'action peuvent être institutionnalisés (parvenir au pouvoir par les élections) ou non (manifestations).

Le mouvement peut être violent (attentats, enlèvements) ou pacifique (pétitions, manifestations autorisées)

**Albert Hirschman** (1915) affirme la nécessité de l'action collective, car elle consiste à faire connaître des dysfonctionnements. Face à un mécontentement, on peut adopter trois comportements :

- la fidélité (loyalty). On supporte la situation sans rien dire ;
- la défection -exit). On abandonne sans rien dire ;
- la prise de parole (voice). On expose ses doléances pour provoquer une modification de la situation.

## **B S'opposer pour obtenir un changement ou pour y résister**

Depuis le XIX<sup>e</sup> siècle, les conflits du travail ont occupé une place centrale dans les conflits sociaux, tant au niveau symbolique et politique que par leur importance numérique.

L'histoire des deux derniers siècles a été marquée par un conflit social majeur opposant employeurs et employés. Ce conflit a transformé la société en profondeur (Etat-providence et droits sociaux, réglementation du travail).

Avec l'avènement de la société industrielle, des vagues de grèves (1906, 1936,, 1968) mobilisent le monde du travail sur des revendications communes (durée du travail, nouveau partage des richesses, congés payés).

Progressivement les relations de travail sont réglementées. La grève est tolérée (1864) puis légalisée ; les salariés et les organisations syndicales reconnues depuis 1884 obtiennent progressivement des droits de représentation (délégués du personnel, sections syndicales d'entreprise). Le droit du travail crée une protection des salariés vis-à-vis des différents risques (accidents du travail), encadre les contrats (âge minimum, durée du travail) et pacifie les relations sociales. Si les conflits étaient offensifs auparavant, l'objectif étant d'obtenir de nouveaux droits, ils sont aujourd'hui plus souvent défensifs. Il s'agit plus souvent de préserver des acquis : l'emploi, les services publics, la protection sociale, le droit à l'avortement.

## **C Le conflit : de la rupture de la solidarité à l'intégration sociale**

**Durkheim** voit dans les conflits une pathologie de l'intégration : quand l'anomie croît, le conflit survient. Le conflit est le symptôme d'une " pathologie " sociale liée en particulier à la division du travail. En effet, c'est parce que les différentes classes sociales ne savent plus quelle est leur place et quelles sont leurs perspectives qu'elles en viennent à s'affronter (" pour que la division du travail produise la solidarité, il ne suffit donc pas que chacun ait sa tâche, il faut encore que cette tâche lui convienne" **Durkheim**, de la division du travail social).

D'autres théories vont dans le même sens : fruits de bouleversements sociaux trop rapides ou de l'isolement de l'individu dans une " société de masse ", les conflits seraient le signe d'un relâchement du lien social. La fragilisation du lien social serait donc facteur de conflit : les conflits sont des dysfonctionnements du lien social.

Empiriquement ce sont en effet les groupes les plus solidaires qui sont le plus enclins à faire valoir leur cause et les groupes les plus précarisés qui ont le plus de difficultés à se mobiliser. Par l'affrontement avec autrui, par l'organisation qu'il suppose, le conflit suscite également une forme d'intégration sociale et de socialisation. Au-delà du désordre temporaire qu'ils créent, les conflits sociaux peuvent être un facteur de cohésion sociale. Ils structurent la société en produisant des identités sociales. Ils amènent les individus à participer à la vie publique, ils ren-

---

forcent la cohésion interne des protagonistes, ils offrent un exécutoire aux tensions sociales.

Le conflit est-il le moteur du changement social ou une résistance au changement? Tout dépend de la nature des conflits : quand les luttes sont menées au nom des valeurs centrales de la société, celles-ci sont renforcées ; quand les mobilisations contestent les principes mêmes sur lesquels la société est organisée, celle-ci est ébranlée.

Depuis le milieu des années 1970, le monde ouvrier connaît une transformation sans précédent. La part des ouvriers dans la population active diminue. Les ouvriers ont de moins en moins une conscience collective, ils sont soucieux de trouver et de conserver leur emploi, de consommer, de s'intégrer, de permettre à leurs enfants de réussir. L'essor de leur pouvoir d'achat, l'adhésion massive à une culture de masse (par les médias), l'identification aux classes moyennes ont intégré à la société une catégorie sociale qui n'apparaît plus forcément comme un acteur majeur. Mais avec la montée du chômage et de la précarité, l'insécurité économique est au centre des conflits du travail les plus durs. Si le nombre de grèves a beaucoup diminué, les conflits sont plus radicaux : des luttes violentes et désespérées éclatent lorsque des décisions de fermeture de site sont prises dans des régions déjà sinistrées.

Les conflits sociaux débouchent sur l'institutionnalisation des conflits et des syndicats.

L'institutionnalisation des conflits est un processus qui vise à rendre plus stables et moins conflictuelles les relations entre les partenaires sociaux en les organisant par l'établissement de normes formelles ou informelles.

La régulation des conflits sociaux comprend toutes les procédures de négociations (conventions collectives, lois...) qui facilitent la résolution des conflits.

La **convention collective** est un accord entre représentants des salariés et représentants des employeurs relatif aux conditions d'emploi et de travail, aux grilles salariales et aux garanties sociales. On distingue les conventions d'entreprise et de branche.

Les lois **Auroux** (14/11/1982) s'inscrivent dans une démarche de dialogue social et de prévention des conflits. Elles imposent des négociations annuelles au niveau des branches ou des entreprises.

Les syndicats sont reconnus légalement comme les représentants des salariés dans l'entreprise (délégués du personnel) ; ils siègent dans les organismes paritaires (gestion de l'assurance chômage, de l'assurance maladie...) et sont consultés dès que le gouvernement prend des décisions importantes sur le plan économique et social.

## 2 De nouvelles formes de mouvements sociaux dans une société en évolution

### A Les mutations des conflits du travail

Mieux informés sur leurs droits, les salariés règlent leurs conflits de manière individuelle par le recours aux prud'hommes sans passer par l'action collective. Le conseil des prud'hommes règle les litiges individuels entre les salariés et les employeurs concernant le contrat de travail- paiement des salaires, congés payés, licenciements individuels...).

Les mutations du monde du travail expliquent en partie le mouvement de désyndicalisation. Quel que soit l'indicateur retenu (participation aux élections professionnelles, nombre d'adhérents), le déclin syndical est évident. Il s'explique par la crise économique, par l'affaiblissement des bastions traditionnels de la classe ouvrière, par l'élévation du niveau de vie, par le retour de l'idéologie libérale. L'accroissement du chômage, la précarisation du travail provoquent un émiettement du lien social.

## **B Nouveaux acteurs, nouveaux répertoires d'action et nouveaux enjeux.**

Dans les années 1970 des groupes de femmes, des écologistes, des régionalistes, des associations de consommateurs, . . ., ont renouvelé l'action revendicative en la faisant sortir des murs des usines.

**Alain Touraine** (1925) cerne les nouveaux enjeux qui sont devenus culturels : les relations inégales entre hommes et femmes, la protection de la nature, la préservation des "identités locales" . . .

Ces luttes sont qualifiées de **NMS (nouveaux mouvements sociaux)** dans la mesure où elles se distinguent du mouvement social ouvrier sur trois points :

- la lutte contre une forme de domination s'est substituée à celle contre l'exploitation ;
- le pouvoir étant suspecté, la prise du pouvoir politique n'est pas un objectif central ;
- la démocratie directe est valorisée (coordination) et le mouvement faiblement organisé.

Les **NMS** ont été associés au "postmatérialisme", c'est-à-dire à des préoccupations axées non sur des revendications matérielles (pouvoir d'achat), mais sur l'autonomie individuelle, les identités dominées ou minoritaires, le fonctionnement des institutions, la qualité du cadre de vie.

**Ronald Inglehart** (1934) montre que les NMS revendiquent l'amélioration de la qualité de la vie plutôt que l'augmentation du niveau de vie. Cette thèse peut être contestée, car l'étude des manifestations montre qu'elles sont en grande partie organisées par les syndicats et qu'elles mettent en avant des revendications qui restent fondées sur des valeurs matérialistes.

Quant aux NMS, leur nouveauté paraît peu évidente : les suffragettes n'ont-elles pas pratiqué des actions similaires à celles de certains mouvements féministes contemporains ? L'abbé Pierre, hiver 1954, ne restait-il pas la référence en matière de défense des mal logés ?

En fonction de leurs revendications, il est possible de distinguer deux familles de NMS : les "exclus culturels" et "les exclus sociaux".

Les exclus culturels militent pour des valeurs identitaires liées au genre (féminin), aux origines ethniques, religieuses, régionales ou aux identités sexuelles (homosexuels). Ces mouvements sont nouveaux dans la mesure où ils mettent sur la place publique ce qui restait jusque-là dans le domaine de la vie privée.

Les exclus sociaux regroupent les nouveaux mouvements qui militent pour l'acquisition de droits susceptibles de réparer ce qui est présenté comme une injustice sociale : le chômage, le manque de logements. . . Dans ce cas, l'action est souvent prise en charge par des collectifs qui sont capables de donner la parole à ceux qui en sont démunis et que l'on qualifiera de victimes.