

Fiche 2.2 : La conflictualité sociale : pathologie, facteur de cohésion ou moteur du changement social ?

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

Savoirs de référence sur la question

Conflits et conflictualité sociale

Cette partie du programme de terminale propose de s'interroger sur la place des conflits dans les sociétés contemporaines. Il ne s'agit donc pas tant de s'intéresser aux théories de la mobilisation et de l'action collective qu'à une question plus générale qui porte sur l'existence d'intérêts divergents entre acteurs individuels et collectifs et sur la façon dont ils trouvent ou non résolution. Il s'agit de s'interroger sur la place et le sens à donner à ces conflits et à leurs formes à la fois au plan théorique (faut-il les penser comme pathologiques, intégrateurs, etc. ?) et au plan empirique (comment s'expriment-ils, quelles formes adoptent-ils, etc. ?). C'est donc bien la question de la conflictualité sociale qui est centrale : l'étude de conflits ou de mouvements sociaux spécifiques ne se fait qu'au regard de cette problématique générale.

Cette question s'inscrit en effet dans une partie intitulée « Intégration, conflits et changement social » : c'est donc dans une perspective beaucoup plus « macrosociale » que l'on se place. On peut en tirer deux grandes problématiques. La première concerne la place des conflits dans l'intégration sociale : s'opposent-ils ou participent-ils à celle-ci ? La seconde s'intéresse plutôt à une question de dynamique : quelle place occupent les conflits dans les transformations et changements sociaux ?

Les conflits de la première à la terminale

Le programme de première aura déjà donné l'occasion aux élèves de rencontrer la question des conflits à travers l'analyse de la mobilisation d'un groupe et de l'action collective (point 2.2 de la partie sociologie : « Comment la taille des groupes influe-t-elle sur leur mode de fonctionnement et leur capacité d'action ? ») : ils devraient donc disposer de notions utiles à mobiliser en terminale au moment d'analyser la forme que prennent les mouvements sociaux ou les conditions de leur « réussite ».

Les conflits au sein de l'entreprise auront aussi été abordés (Regards croisés : « Entreprise, institution, organisation ») et la notion de conflit aura d'ailleurs été définie. Cependant, la définition donnée en première devra sans doute être retravaillée : elle porte sur les « conflits »

et non les « conflits sociaux ». Le terme « conflit » désigne généralement des situations d'affrontements ouverts et explicites (certains auteurs vont jusqu'à opposer conflit et violence, considérant qu'un conflit est nécessairement régulé et organisé), tandis que l'idée de conflit social prend acte du fait qu'une distribution inégale de ressources, quelle que soit la nature de celles-ci, implique l'existence de conflits *potentiels* : les divergences d'intérêts peuvent ensuite s'exprimer de différentes façons, voire pas du tout. Ainsi, la théorie des conflits est souvent présentée comme consistant à se demander « à qui profite » tel ou tel arrangement social : lorsque l'on avance que l'État, par exemple, est au service des intérêts de la classe dominante, comme le fait Karl Marx, on est dans une interprétation en termes de conflit. Ceux-ci peuvent ainsi être latents : il peut s'agir d'une répartition inégale des ressources qui profite à un groupe plutôt qu'à un ou plusieurs autres, même si la situation est acceptée par ces derniers. La domination, au sens wébérien d'un pouvoir reconnu comme légitime, relève ainsi d'un conflit latent. Ces conflits potentiels ne deviennent effectifs qu'à partir du moment où les groupes se mobilisent. Cela donne un canevas utile pour les élèves, puisque l'on peut s'interroger sur le passage à la mobilisation en insistant sur le fait que celle-ci demande autant de ressources matérielles que symboliques, émotionnelles, identitaires, etc.

Le second « Regards croisés » du programme de première « Comment un phénomène social devient-il un problème public ? » insiste sur le fait que « la définition des problèmes publics et leur inscription à l'agenda politique sont *un enjeu de conflit* et un objet de coopération ». Là encore, les analyses menées pourront être mobilisées et faire l'objet d'un éclairage nouveau. La question n'est plus simplement de savoir comment des groupes s'affrontent pour imposer leurs problématiques, mais également d'étudier les conséquences que cela peut avoir plus largement sur les groupes et la société.

Le programme propose de retenir deux grandes problématiques au travers des grilles d'analyse contrastées qui peuvent être mobilisées pour approcher la question des conflits et de la conflictualité sociale.

Une première problématique : les conflits et l'intégration

La première problématique peut se formuler ainsi : les conflits sont-ils une pathologie sociale ? Cette idée est assez proche d'un certain sens commun qui voit dans la multiplication des conflits, surtout s'ils sont ouverts et intenses, un « problème » ou un « dysfonctionnement ». On peut facilement, en montrant la permanence et l'institutionnalisation des conflits, amener à cette mise en énigme : si les conflits sont un problème voire une menace pour la société, pourquoi se maintiennent-ils ?

L'idée selon laquelle les conflits constitueraient une forme de « pathologie sociale » se retrouve dans les approches fonctionnalistes classiques, en particulier chez Parsons. Ceux-ci l'empruntent aux écrits de Durkheim sur la distinction entre le « normal » et le « pathologique » : l'idée qu'il y a derrière est qu'une augmentation du nombre et de l'intensité des conflits signale un défaut d'intégration (Durkheim parle parfois de « guerre des classes »). Cette distinction est pourtant très difficile à mettre en œuvre de manière rigoureuse : Durkheim lui-même ne respecte pas toujours son principe qui veut que le pathologique réside dans une rupture de tendance. On peut donc amener les élèves à montrer que cette grille de lecture ne fonctionne que rarement. D'une part, et en restant au plus proche d'elle, 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 en tant que tels que sur leur degré, 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. Selon le cas, le degré de solidarité sociale entre les différentes parties prenantes n'est pas le même et la dernière solution suggère une moindre intégration. D'autre part, et en prenant quelques distances avec cette approche, dire que les conflits sont « pathologiques » revient à y voir une menace pour la société, idée centrale du fonctionnalisme qui voit la société comme un corps biologique dont chaque organe a une fonction. Or historiquement les sociétés sont

passées par de nombreux conflits sans pour autant disparaître. On peut cependant retenir qu'une situation « pathologique » comme une rupture dans le niveau courant de conflictualité peut manifester d'un certain changement social sans pour autant constituer une « menace » : Mai 68 peut être un exemple classique si l'on prend la peine de souligner que les changements sociaux précèdent et suivent largement cette date, qui peut être vue comme l'expression de changements plus profonds.

On voit ici que l'approche fonctionnaliste s'oppose à l'approche par les conflits en ce qu'elle met l'accent sur une vision très consensuelle de la société : celle-ci exclurait simplement les conflits par la puissance de ses normes et de la socialisation, lesquelles fabriqueraient des hommes incapables de dissensus. Dans cette vision surdéterminée du social, 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 et l'approche par les conflits peut aider à rendre cette dernière plus claire.

Par opposition, il est possible de voir le conflit comme un facteur de cohésion : cela avait été souligné par Georg Simmel, et a été repris plus tard par Lewis Coser lorsque celui-ci cherche à identifier « les fonctions du conflit social ». L'idée est d'abord que le conflit n'est pas le contraire d'une relation sociale mais bien un type particulier de relation : être en conflit avec un individu ou un groupe, c'est en connaître et reconnaître l'existence plutôt que de l'ignorer. Ensuite, le conflit est vu comme une relation sociale positive, c'est-à-dire créatrice de liens et de solidarité : solidarité contre l'adversaire (Simmel prend l'exemple des « unions sacrées » pendant les guerres) mais aussi, d'une certaine façon, solidarité avec lui puisque le conflit implique au moins un accord sur l'importance de l'enjeu. On peut ainsi souligner l'importance de désigner un adversaire pour mobiliser un groupe, mais aussi, la routinisation ou l'institutionnalisation de certains conflits – le plus classique étant celui entre travail et capital dans le cadre du « dialogue social ». C'est en ce sens que l'on peut parler de régulation des conflits, comme le fait, par exemple, Jean-Daniel Reynaud : ceux-ci obéissent à des règles mais contribuent en outre à en produire de nouvelles (ce que Simmel avait déjà avancé en faisant du conflit une « forme de socialisation » permettant la « résolution des contraires »). On peut ainsi distinguer les conflits « dans les règles » et conflits « sur les règles » : les premiers se déploient dans un cadre régulé et routinisé – les partis politiques s'affrontent ainsi généralement dans le cadre des règles électorales – tandis que les seconds tendent à remettre en cause ce cadre – certains partis remettent en cause les lois électorales (en France, certains partis contestent l'obligation d'obtenir 500 signatures d'élus pour se présenter à l'élection présidentielle) ou le principe même de tel ou tel scrutin (les référendums font ainsi souvent l'objet de débat de ce type). En pratique, les conflits portent le plus souvent sur les deux aspects à la fois. Rien n'empêche d'ailleurs les différentes règles d'entrer elles-mêmes en conflit, entretenant ainsi le mouvement.

Une deuxième problématique : conflit et changement social

Si la première problématique renvoie à Durkheim et à Simmel, la seconde se place dans une inspiration plus marxienne : il s'agit de s'interroger sur la place du conflit dans le changement social. Marx faisait de la lutte des classes le principal moteur de transformation des sociétés. Il s'agit ici de prendre une position moins radicale : en distinguant entre les changements endogènes, liés aux conflits, et les changements exogènes, liés à d'autres facteurs, Ralf Dahrendorf propose de laisser la question plus ouverte.

C'est dans les oppositions et les affrontements entre groupes qu'ont résidé de nombreux changements économiques et sociaux et ce avant que ces conflits ne soient institutionnalisés. Dans une veine plus tourainienne, l'étude de la façon dont les conflits « produisent » la société, c'est-à-dire comment les différents acteurs se retrouvent autour d'enjeux communs, même s'ils sont en désaccord entre eux, présente aussi un intérêt. Le mouvement ouvrier en a été l'exemple paradigmatique, à tel point que son essoufflement a longtemps laissé la sociologie tourainienne à la recherche d'un « nouveau mouvement social » pour le remplacer. On pourra ainsi souligner les nombreuses transformations liées à ce mouvement particulièrement par la construction d'un

statut salarial protecteur¹. Les exemples plus précis abondent : pour n'en retenir qu'un seul, les deux premières semaines de congés payés furent ainsi obtenues suite à un vaste mouvement de mobilisation des ouvriers au moment du Front Populaire. Un conflit central aussi unifié est difficile à trouver en l'état actuel des choses, et on peut souligner la multiplicité des enjeux et des conflits contemporains. On peut également souligner, comme le fait Dahrendorf, que l'enjeu des conflits réside le plus souvent dans la conservation ou la modification d'une répartition de l'autorité qui donne à certains groupes la possibilité d'imposer leurs vues et leurs intérêts. Le rôle des « entrepreneurs de morale », tels que ceux décrits par Howard Becker, met également en évidence le rôle des conflits dans la construction des normes : des législations sur les stupéfiants aux mouvements de lutte contre le racisme ou l'homophobie, les exemples sont nombreux d'acteurs qui cherchent à transformer les normes et, plus généralement, la société.

Il convient cependant de rendre compte des difficultés de ces mouvements à obtenir les transformations désirées : tous les entrepreneurs de morale ne parviennent pas à leurs fins, ou, si c'est le cas, l'effet obtenu n'est pas forcément celui escompté. Ainsi, au cours des années 70, la critique du travail aliénant et peu créatif a été récurrente et très active dans le sillage de Mai 68 : les conflits de valeurs qui s'étaient cristallisés à la fin des années 60 étaient alors réintroduits au sein des entreprises. Il s'agissait notamment d'en appeler à l'autonomie et aux capacités créatives des travailleurs. Ces principes ont été repris à partir des années 80 par le management des grandes entreprises dans le cadre d'un « nouvel esprit du capitalisme » : Luc Boltanski et Eve Chiappello montrent que cette autonomie a servi de justification à une certaine individualisation du travail et de la relation salariale qui n'a pas toujours été favorable aux salariés². Ainsi le conflit social de Mai 68 débouche bien sur un changement social, mais qui n'est pas nécessairement celui initialement attendu par ses promoteurs.

Cependant, les évolutions récentes montrent que certains conflits visent plus particulièrement à s'opposer à des transformations sociales jugées défavorables ou peu souhaitables par certains acteurs. On peut ainsi observer³ qu'un certain nombre de conflits prennent pour enjeu la résistance au changement, en particulier lorsque ceux-ci s'incarnent dans la « modernisation » des entreprises ou de l'État présentée comme « nécessaire » mais qui viendrait menacer le statut et l'identité conférés aux personnes par la société au travers du travail. Ces auteurs soulignent que les conflits qu'engendrent, par exemple, les délocalisations, la transformation des services publics ou, plus largement, 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. On peut aussi penser à la façon dont Alain Touraine qualifia les grèves de 1995 de « non-mouvement social »⁴ : mettant l'accent sur les divergences d'intérêts entre les promoteurs du mouvement, issus de classes moyennes salariées, et les exclus du travail (sans-papiers, chômeurs) essayant d'y prendre part, il en conclut à l'impossibilité de concevoir un projet cohérent de changement social et donc à la visée purement défensive de la mobilisation. Cette analyse peut cependant faire l'objet de discussions, Pierre Bourdieu ayant notamment défendu l'idée qu'il s'agissait d'un début de mouvement contre le « néo-libéralisme » (*Contre-feux*, 1998). Cela permet de souligner que les conflits et les mouvements sociaux posent et se posent toujours la question du changement social : en témoigne, par exemple, l'évolution de la dénomination d'un mouvement « anti-mondialisation » vers « l'altermondialisme ». L'accent peut être mis sur les contextes socio-historiques : c'est en fonction de ceux-ci, et notamment des rapports de force qu'ils impliquent, que les conflits peuvent se situer comme moteur ou résistance au changement. Le caractère défensif de certains mouvements pourrait ainsi traduire d'abord un affaiblissement des ressources des groupes concernés, par exemple des ressources politiques des ouvriers qui ne bénéficient plus d'une représentation aussi importante et organisée que par le passé.

¹ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995

² Luc Boltanski, Eve Chiappello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, coll. « NRF essais », 1999

³ Bruno Héroult, Didier Lapeyronnie in O.Galland, Y. Lemel, *La société française : pesanteurs et mutations*, A. Colin, 2006,

⁴ Touraine et Alii, *Le grand refus. Réflexions sur la grève de décembre 1995*, Fayard 1996)

D'autres mouvements peuvent cependant être analysés plus facilement dans cette optique « défensive ». 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. Les mouvements dits « NIMBY » (pour « Not In My Backyard », littéralement « Pas dans mon jardin ») peuvent également être évoqués : 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 alors sur une certaine individualisation des conflits.

On observera également que si les conflits « sociétaux », portant sur des questions de droits ou de valeurs, continuent à viser à des changements sociaux plus ou moins vastes (les mouvements pour la « décroissance » ne visent ainsi rien de moins qu'une remise en question de l'ensemble des modes de vie actuels), les conflits du travail sont plus souvent plus complexes, plus défensifs ou promeuvent des transformations plus progressives.

Mutation des conflits et de leurs formes

Cette évolution invite à s'interroger sur l'évolution des conflits non seulement dans leurs enjeux, mais aussi dans leurs formes et leurs modalités.

Concernant les enjeux, une grille de lecture générale est proposée par les analyses de Ronald Inglehart sur l'évolution des valeurs dans les pays occidentaux. Celui-ci souligne, sur la base d'enquêtes internationales, un passage de valeurs « matérialistes » à 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 ». L'opposition est schématique et ne doit pas être surestimée : si, effectivement, certains mouvements renvoient clairement à des questions de reconnaissance (du mouvement des « droits civiques » aux États-Unis aux différentes questions liées à la liberté sexuelle), il ne faut pas oublier que les questions « matérialistes » demeurent importantes (la question des retraites en France, les mouvements d'opposition aux politiques d'austérité en Europe, ou encore le mouvement « Occupy Wall Street » aux États-Unis qui a fait des inégalités économiques son principal cheval de bataille). Du reste, la distinction entre les deux n'est pas toujours facile : les conflits du travail mêlent aussi bien les questions « matérialistes » que des questions de reconnaissance (face, par exemple, à certains modes d'évaluation) sans qu'il soit toujours aisé de distinguer où s'arrêtent les unes et où commencent les autres.

Concernant les formes de conflits, on peut utiliser pareillement une grille de lecture opposant schématiquement les formes conventionnelles et les formes non-conventionnelles. Les premiers renvoient à des formes routinisées, comme la manifestation par exemple. Les secondes renvoient à des formes qui n'ont pas reçu un tel adoubement : cela s'étend des formes de *happening* médiatiques à l'usage de la violence. On remarquera qu'une forme non-conventionnelle peut devenir conventionnelle : la grève qui a une longue histoire de pratique illégale est devenue aujourd'hui un droit protégé par la constitution.

Se pose également la question du degré d'organisation des conflits. Un mouvement social constitue une forme spécifique qui se définit comme l'ensemble des protestations et modes conflictuels s'organisant autour d'une même opposition et cherchant à conquérir le contrôle de la société. Le mouvement ouvrier rassemblait ainsi beaucoup d'actions protestataires plus ou moins éparses mais se pensant comme partie d'un grand tout : une grève locale pouvait être vue comme « une scène » particulière de la lutte des classes. Son institutionnalisation dans la négociation collective illustre la façon dont un conflit peut devenir conventionnel. L'une des questions qui se posent quant aux mutations des conflits réside justement dans la disparition d'un principe intégrateur aussi fort parallèlement à la multiplication et à la diversification des conflits.

Les conflits du travail sont un bon terrain pour montrer à la fois la pertinence des grilles d'analyse précédemment évoquées et pour s'interroger sur les évolutions contemporaines des conflits. On pourra en particulier souligner combien la mesure même de la conflictualité pose problème : si l'on observe, dans le temps, un déclin progressif du nombre de journées de grève depuis les années 70, d'autres formes d'expression de la conflictualité peuvent se développer : manifestations, débrayages, etc. La baisse continue des taux de syndicalisation va dans le même sens. La baisse des conflits enregistrés ne signifie cependant 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 une forme collective. Il est possible, par exemple, que les individus les perçoivent comme des problèmes interpersonnels (blâmer son supérieur) plutôt que comme des enjeux collectifs : c'est ce que suggère notamment les recherches de François Dubet sur les sentiments d'injustice au travail⁵. De ce point de vue, le conflit est bien facteur de cohésion et d'intégration. Un conflit peut être construit de différentes façons, mais il ne peut s'exprimer de façon collective que sous certaines conditions.

Les conflits sociétaux, en faisant l'objet de traitements analogues, peuvent permettre de souligner la diversité des formes et des revendications au travers d'analyses approfondies. Par exemple, les émeutes urbaines récurrentes en France depuis le début des années 80 peuvent interroger sur les déterminants des formes de conflits : faute de relais politique et médiatique susceptible de construire des revendications et d'organiser une protestation, un conflit peut s'exprimer plutôt par la violence⁶. Les mouvements écologistes, homosexuels, etc. posent la question de la façon dont des groupes de petite taille peuvent néanmoins obtenir des transformations sociales, notamment en prenant en compte les ressources dont ils disposent, en termes médiatiques et politiques, par exemple. Cela permettra de faire le lien entre les études de mouvements sociaux et les grandes grilles de lecture de la sociologie des conflits.

⁵ F. Dubet, *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Seuil, 2006)

⁶ Hughes Lagrange, Marco Oberti (dir.), *Émeutes urbaines et protestations*, Presses de Sciences Po, coll. « Nouveaux débats », 2006)

Ressources et activités pédagogiques proposées

Activité 1 : Conflit social et changement social

Finalités : Réfléchir sur les rapports entre conflits sociaux et changement social.

Étapes et ressource préconisées :

L'article de Lilian Mathieu « A quoi sert un mouvement social ? Le cas de la double peine » (*Les grands dossiers des Sciences Humaines* n°6, Mars-Avril-Mai 2007, pp. 36-39) est facilement accessible aux élèves. Après une description de la mobilisation contre la double-peine entre 2001 et 2003, il présente différents outils visant à évaluer sociologiquement l'impact et la portée des mouvements sociaux.

Une première étape peut consister à demander aux élèves de relever les différentes caractéristiques du conflit social décrit par l'auteur : enjeux, type (matérialiste/post-matérialiste, etc.), acteurs, ressources, modes d'action et de mobilisation, objectifs et résolutions, etc. Ils peuvent ainsi en tirer un cadre général d'analyse des mouvements sociaux.

Une deuxième étape peut alors porter sur l'évaluation des effets des mouvements sociaux : l'auteur présente plusieurs typologies et éléments théoriques qui sont autant d'appuis pour l'analyse que les élèves peuvent reprendre et discuter au regard de la problématique générale portant sur le changement social.

Enfin, on peut proposer aux élèves de réinvestir ces différents éléments – grilles d'analyse des mouvements sociaux et de leurs impacts – pour analyser un mouvement différent de celui étudié dans l'article, qu'il s'agisse d'exemples historiques (mouvement anti-nucléaire, mouvement LGBT, etc.) ou pris dans l'actualité. Ce travail peut se réaliser en groupe et faire l'objet de dossiers ou d'exposés.

Activité 2 : Les transformations de la conflictualité au travail

Finalités : Relever les grandes évolutions des formes et des modes de mobilisation et de conflictualité ; Analyser les conflits du travail

Étapes et ressource préconisées :

Après avoir présenté quelques grandes évolutions des conflits (par exemple le passage de conflits portant sur des valeurs « matérialistes » à des conflits à enjeux « post-matérialistes » selon Inglehart), on peut proposer aux élèves de les mettre à l'épreuve à la lecture de l'article de Xavier de la Véga, « La lutte continue » (*Sciences Humaines* n° 227, Juin 2011, pp. 33-37).

Dans un premier temps, on peut demander aux élèves de relever les différentes transformations du travail décrites dans le document.

Dans un second temps, on pourra leur demander de faire le lien avec les différentes transformations de la conflictualité en mettant l'accent sur la diversité des formes de conflit (en particulier la dichotomie individuels/collectifs) et sur les éléments qui favorisent ou défavorisent leur expression.

Activité 3 : Les formes du conflit

Finalités : Étudier les formes conventionnelles et non-conventionnelles que peuvent prendre les conflits

Étapes et ressource préconisées :

Le mouvement *Occupy Wall Street* aux États-Unis, ainsi que les mobilisations semblables en Europe (généralement connues sous le nom de « mouvement des indignés ») de 2011-2012, peuvent fournir des objets d'analyse intéressants : ils combinent en effet des éléments très conventionnels (rassemblements publics, manifestations, slogans, etc.) et des formes non-

conventionnelles (occupations longues de lieux publics, usage intensif d'Internet, absence des syndicats et d'organisations représentatives traditionnelles au profit d'un fonctionnement beaucoup plus horizontal, prise à partie directe d'un adversaire désigné – la « finance internationale » - plutôt qu'appel à l'État, etc.). Le dossier consacré à ces mouvements par la revue *Sciences Humaines* dans son n°235 de Mars 2012 peut fournir une base de travail, mais il existe bien d'autres supports possibles. Les sites Internet qui ont constitué l'un des points clefs des mouvements sont intéressants, mais souvent en anglais (par exemple : <http://wearethe99percent.tumblr.com/> où des sympathisants proposent leur photo accompagnée d'un texte expliquant les difficultés qu'ils rencontrent face à la crise).

Après avoir présenté aux élèves la grille de lecture des formes conventionnelles/non-conventionnelles, on peut leur demander de retrouver celles-ci au sein du mouvement étudié.

On peut ensuite les amener à réfléchir sur les déterminants de ces formes, leurs conséquences et la façon dont on peut les interpréter. On peut par exemple montrer que le recours à des formes conventionnelles – la manifestation, la non-violence – est au moins en partie lié à la nécessité de légitimer le mouvement dans le cadre d'un État démocratique : elles respectent en effet le monopole de la violence légitime et jouent sur l'importance du nombre qui va de pair avec le suffrage universel. Les formes non-conventionnelles ne l'ont pas toujours été : ainsi l'occupation des « demeures des coupables » (ici de Wall Street) était chose courante au 17^e siècle. Elles se nourrissent quant à elles de doutes quant à la capacité de l'État national à agir face à des adversaires mondialisés.

Bibliographie

Bibliographie sélective et commentée à l'usage du professeur

- Birnbaum P., « Conflits », in Boudon R., *Traité de sociologie*, Puf, 1992
[Une présentation générale et synthétique sur les différentes théories classiques du conflit en sociologie : l'article constitue une bonne introduction à ce thème.]
- Béroud S., Denis J.-M., Desage G., Giraud B., Pélisse P., *La lutte continue ?*, Le Croquant, 2008
[Un ouvrage collectif s'intéressant à l'évolution des conflits du travail sur la base des deux enquêtes « Réponses » de l'Insee, en 1996-1998 et 2004. De nombreux travaux empiriques complémentaires.]
- De la Vega X., « Conflits au travail : de nouvelles mobilisations ? », *Sciences Humaines*, Juin 2011, pp. 32-47.
[Ce dossier de la revue *Sciences Humaines* propose une série d'articles d'une très grande clarté sur les mutations récentes des mobilisations liées au travail, avec notamment des encadrés donnant des exemples précis, exploitables directement avec les élèves (notamment p. 41 sur la désobéissance ou p. 46 sur la mobilisation des sans-papiers en 2006).]
- Denis J.-M. (dir.), *Le conflit en grève ?*, La dispute, 2005
[Un ensemble de contributions sur les transformations de la conflictualité : la première partie propose des analyses globales tandis que la seconde se concentre sur des exemples plus précis de conflits du travail : entreprises de services, EDF, McDonald, etc.]
- Mathieu L., *Comment lutter ? Sociologie et mouvements sociaux*, Textuel, 2004.
[Une présentation générale des théories de la mobilisation et des mouvements sociaux. Outre les chapitres définissant un mouvement social et son organisation, on s'intéressera particulièrement au dernier chapitre, intitulé « Les mouvements sociaux sont-ils efficaces ? », le plus proche des problématiques du programme : c'est une bonne synthèse sur la question des conflits et du changement social.]
- Neveu E., *Sociologie des mouvements sociaux*, La découverte, coll. « Repères », 2005.
[Une bonne introduction aux approches sociologiques de la mobilisation et des conflits sociaux. On s'intéressera particulièrement aux passages présentant et discutant les « nouveaux mouvements sociaux » (chapitre 5) et à celui concernant le rôle des systèmes politiques (chapitre 7).]
- Simmel G., *Le conflit*, Circé, 1995
[Le texte de référence sur le conflit intégrateur. Un peu difficile à lire du fait de son style daté (première édition en 1904), il n'en reste pas moins d'une grande richesse, tant dans les idées que dans la multiplicité des exemples mobilisés.]

Bibliographie complémentaire

- Dubé F. *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Seuil, 2006.
- Dahrendorf R., *Classes et conflits de classe*, Mouton, 1972
- Lagrange H., Oberti M (dir.), *Émeutes urbaines et protestations*, Presses de Sciences Po, coll. « Nouveaux débats », 2006
- Castel R., *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995
- Coser L., *Les fonctions du conflit social*, Puf, 1982
- Sirot S., *La Grève en France, une histoire sociale (XIX^{ème} siècle, XX^{ème} siècle)*, Odile Jacob, 2002
- Adam G., Reynaud J.-D., *Conflits du travail et changement social*, Puf, 1978
- Sur le site de la Dares, les dernières données statistiques relatives aux conflits collectifs : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>
- Guy Groux, *Vers un renouveau du conflit social*, Bayard, 1998
- Touraine, « Conflit social », *Encyclopédia Universalis*

Films

Christian Rouaud , *Lip, L'imagination au pouvoir*, 2007

Anne Kunvari, *Il était une fois le salariat*, Iskra, 2006