

DOSSIER 10 - MUTATIONS DU TRAVAIL ET CONFLITS SOCIAUX

Introduction

● Des conflits de natures diverses

- *Les conflits du travail*

Depuis que les sociétés sont entrées dans la modernité, depuis le 18^e siècle environ, l'essentiel des conflits sociaux se sont déroulés sur le terrain du travail et de l'emploi. On peut essayer de comprendre pourquoi : le travail occupe, directement ou indirectement, l'essentiel de la vie des individus, en temps d'abord (et bien plus au 19^e siècle qu'aujourd'hui) et aussi parce qu'il est à l'origine de certaines des inégalités dont nous avons parlé dans le dernier chapitre (revenus en particulier). C'est aussi dans le travail que se noue une bonne partie des relations sociales qui entourent (et intègrent) l'individu. Pour toutes ces raisons, auxquelles il faut ajouter la valeur hautement symbolique du travail, les conflits sociaux sont bien souvent nés dans le monde du travail depuis la naissance du capitalisme.

- *Les conflits hors de la sphère du travail*

Cependant, il existe aussi des conflits en dehors de la sphère du travail : conflits autour des OGM, de l'éducation, de la reconnaissance du mariage homosexuel... Comment expliquer l'apparition de ces nouvelles formes de conflit ? Quelles en sont les grandes caractéristiques ?

● Pourquoi des conflits ?

Pourquoi des y a-t-il des conflits ? Avant tout parce qu'ils existent des situations où des intérêts différents sont en jeu, et où la décision à prendre ne peut convenir simultanément aux représentants des différents intérêts. A partir de là, le conflit peut avoir un double sens :

- faire connaître son mécontentement
- montrer sa force pour pouvoir ensuite être en meilleure position pour influencer sur la décision qui sera prise.

● Comment expliquer l'action collective ?

Lorsqu'ils sont mécontents, des individus peuvent se regrouper pour agir ensemble. Quels sont les déterminants de cette action ? A l'inverse, quelles évolutions économiques et sociales peuvent expliquer l'apparent recul de l'action collective ?

Nous allons dans ce dossier développer les problématiques suivantes :

- Comment peut-on expliquer l'action collective ?
- Les conflits sont-ils sources de changement social ?
- Les classes sociales existent-elles toujours ?
- Peut-on toujours parler de classe ouvrière ?
- Comment expliquer le processus d'institutionnalisation des conflits ?
- Assistons-nous à une remise en question du rôle et du poids des syndicats ?
- Qu'est-ce qu'un mouvement social ?
- Quelles sont les caractéristiques des « nouveaux mouvements sociaux » ?
- Assistons-nous à une disparition des mouvements sociaux traditionnels ?

I- ACTION COLLECTIVE ET CONFLITS

1) Qu'est-ce qu'une action collective ?

a- Définition

➤ **L'action collective** peut se définir comme la réunion d'acteurs sociaux, qui ont des intérêts communs, et qui se réunissent pour faire connaître et aboutir leurs revendications.

Leurs moyens traditionnels de mobilisation sont les grèves, les manifestations, la distribution de tracts, les communiqués de presse...

⇒ Une action collective est une action intentionnelle d'un ou plusieurs groupes ayant pour fin la satisfaction d'objectifs communs. Le champ de ces actions est très large : relations de travail, scène politique, sphère culturelle...

A l'origine des conflits sociaux, il y a toujours une action collective d'un groupe qui veut maintenir sa position face à un changement annoncé, ou au contraire tenter d'imposer un changement.

b- Comment expliquer l'action collective ?

● Le paradoxe de l'action collective de Olson

➤ Un individu rationnel n'a pas intérêt à entrer dans l'action collective

L'individu est rationnel (calcul coût / avantage) et n'a pas intérêt à rentrer dans une action collective car il peut très bien en avoir tous les avantages sans en payer le coût.

Mancur Olson (*La logique de l'action collective* » 1965) place l'acteur au centre de sa réflexion. Selon lui, il ne suffit pas que l'ensemble de ses membres partagent un intérêt commun pour que chacun d'entre eux s'engage dans l'action collective. C'est l'individu qui va décider de s'impliquer dans un conflit. Pour cela, il va faire une comparaison, un calcul coût / avantage de son implication dans le mouvement.

Son action est donc un **comportement utilitariste**.

En effet, son action peut avoir **des coûts** non négligeables : perte de temps, perte de revenus si grève, frais de déplacements, frais d'informations, voire perte de son emploi... Mais elle est aussi supposée lui apporter **des avantages** : meilleures conditions de travail, augmentation de salaires, nouvelles réglementations, suppression d'un projet de loi ...

Comme la plupart du temps, les revendications portent sur des avantages collectifs, l'individu est tenté par la stratégie du « **passager clandestin** », (« free rider ») : il pourra sûrement bénéficier des avantages obtenus par ceux qui ont agit, sans subir le moindre inconvénient.

⇒ Analyse qui peut expliquer la désyndicalisation actuelle, la diminution des grèves...

➤ Un comportement paradoxal

Mais ceci amène à un paradoxe (le « **paradoxe d'Olson** »), car il y a un risque de la fin de l'action collective s'il n'y a que des passagers clandestins.

➤ Comment résoudre le paradoxe ?

Selon Olson, les grands groupes peuvent résoudre ce problème :

- soit par la coercition (pression psychologiques par exemple des syndiqués envers les non syndiqués, ou système du « closed-shop » dans les pays anglo-saxons : les syndicats ont le monopole de l'embauche... et peuvent donc n'embaucher que des syndiqués !)
- soit par la distribution d'avantages individuels à ceux qui participent aux actions (responsabilité dans les syndicats, dans les partis politiques, services rendus aux différents membres (voyages, loisirs...), heures de décharge pour les délégués syndicaux...).

● L'approche de Hirschman

Selon Hirschman, dans un livre intitulé « Exit, voice and Loyalty », quand un individu n'est pas satisfait de sa situation, il a trois choix possibles :

- soit il décide qu'il a intérêt à se retirer de la discussion et du conflit possible (c'est la solution « **exit** »)
- soit il décide qu'il a intérêt à se soumettre à l'autorité en place (c'est la solution « **loyalty** »)
- soit enfin il exprime son désaccord en faisant entendre sa voix (c'est la solution « **voice** »).

Ce raisonnement, dit Hirschman, est valable dans tous les domaines de la vie sociale, économique ou politique. Le conflit ne prendra réellement vie que s'il y a un nombre suffisant de gens qui acceptent de faire entendre leur voix, en particulier parce qu'il n'est pas possible, ou difficile, de se retirer.

- L'analyse identitaire

Un individu ne se définit pas seulement par le calcul rationnel mais aussi par différents types d'appartenances sociales: liens de solidarités, sentiment d'appartenance à un groupe...

Le militantisme n'est pas seulement un coût mais une **gratification**, car cela permet aux membres d'un groupe social de renforcer ou renouveler leur identité collective. L'action collective permet de renforcer la **solidarité** et la cohésion du groupe. Agir collectivement dans une collectivité où dominent des liens de solidarité et d'amitié peut constituer une « **obligation morale** » pour l'individu, et peut également devenir un **plaisir**. Sous cet angle, c'est la non participation qui sera « coûteuse ».

- Le poids du passé

Il y a empiriquement un lien entre implication passée dans le conflit et implication présente : ceux qui entrent dans le conflit le font le plus souvent plusieurs fois, alors que ceux qui ne le font pas ne le font le plus souvent jamais.

2) Les mouvements sociaux

L'action collective est le plus souvent portée par les « mouvements sociaux » ce terme a aujourd'hui pris un sens « fourre tout » : dès qu'il y a une grève, on parle de « mouvement social ». En fait les sociologues, et en particulier Touraine, en donnent une vision plus précise.

a) Définition

Un mouvement social définit un groupe social engagé dans une action collective revendicatrice. L'organisation du mouvement social est déterminée par les objectifs que celui-ci cherche à atteindre.

Un mouvement social est un ensemble d'actions mettant partiellement ou globalement en cause l'ordre social et cherchant à le transformer. Un mouvement social ne se contente pas de défendre ses propres intérêts, il vise à changer la société, à modifier les règles sociales...

b) L'approche de Touraine

- Définition

Un mouvement social selon Touraine est une action collective organisée, par laquelle un acteur de classe lutte pour la direction sociale de l'historicité dans un ensemble historique concret.

Ouf ! Vous n'avez rien compris ? C'est normal ! Je vais maintenant vous aider un peu...

- Quelques définitions

➤ Acteur de classe : C'est une personne qui s'inscrit dans une classe sociale (comme par exemple un ouvrier).

➤ Historicité : référence au changement social, à l'évolution de la société sur le long terme.

Cela ressemble à Marx qui dit que la lutte des classes fait l'histoire. Ici, Touraine dit que le mouvement social entraîne du changement social, pas uniquement à partir des conditions réelles de production. C'est là, la différence avec Marx qui lui, pensait que le travail et les conflits dans le monde du travail étaient centraux. Pour Touraine, il peut y avoir des mouvements sociaux en dehors du monde du travail.

- Les 3 caractéristiques d'un mouvement social selon Touraine

Pour Touraine, le mouvement social est la conjonction de 3 mouvements :

- **il y a à sa base un acteur de classe (principe d'identité** : on se sent ouvrier)
 - On est fier de faire ce que l'on fait.
- **Cet acteur de classe connaît un adversaire de classe (principe d'opposition** : pour ce construire, on s'oppose).
 - Pour les ouvriers, l'adversaire est le patronat.
- **Cet acteur de classe est face à un enjeu de société (Principe de totalité** : les revendications concernent l'ensemble de la société : on vise à changer la société dans son ensemble).
 - Pour les ouvriers, le principe était le socialisme.

⇒ **donc, pour Touraine, on ne peut parler de mouvement social que si les individus en lutte sont caractérisés par ces trois principes : principe d'identité, principe d'opposition, principe de totalité.**

Touraine pense que le mouvement ouvrier est un mouvement social à part entière, car il correspond à sa définition du mouvement social, au sens où, dans le mouvement ouvrier, on retrouve ces trois caractéristiques. Par contre, une grève des profs pour une hausse de leur pouvoir d'achat par exemple, n'est pas un mouvement social en tant que tel que la revendication ne cherche pas à changer la société.

II- CONFLITS DU TRAVAIL ET CLASSES SOCIALES

On sait que toutes les sociétés sont stratifiées. Cela signifie qu'il existe des groupes sociaux hiérarchisés rassemblant des individus ayant certaines caractéristiques communes. Mais quelle différence entre « groupe social » et « classe sociale » ? Tous les sociologues n'adoptent pas la même définition des classes sociales. Mais il y a dans ce domaine un incontournable : parler de classes sociales amène quasi automatiquement à parler de Karl Marx, sociologue (mais aussi philosophe, historien, économiste) allemand du 19^{ème} siècle. Celui-ci lie directement l'existence même des classes sociales et les conflits par le fait qu'une classe ne peut se définir qu'en lutte avec une autre.

Nous allons donc d'abord présenter cette lecture de la stratification sociale en termes de classes sociales. Nous verrons ensuite, à partir d'un exemple, si les mutations du travail peuvent poser la question de l'existence même d'une classe sociale (la classe ouvrière).

1) La lecture de la stratification sociale en termes de classes sociales

Nous allons d'abord voir en quoi la structuration de la société en classes génère des conflits, nous verrons ensuite comment les conflits peuvent « renforcer » les classes sociales.

On a alors :

Existence de classes sociales ⇒ Lutte des classes ⇒ Conflits ⇒ Renforcement du sentiment d'appartenir à une classe sociale ⇒ Lutte des classes ⇒ etc...

a) Classes et lutte des classes

On va voir ici comment la lutte des classes, qui se traduit évidemment par des conflits, génère du changement social.

● Historique

Karl Marx est un philosophe allemand, également économiste, sociologue et historien. Il a écrit pour l'essentiel dans la deuxième moitié du 19^è siècle. Son analyse du capitalisme l'amène à une critique radicale de ce système et à un engagement dans le combat politique contre le capitalisme. Ce qui nous intéresse ici, c'est l'importance que Marx accorde aux conflits de classes dans le changement social. Pour lui, **le conflit de classes est la source du changement social.**

● Qu'est-ce qu'une classe sociale ?

Selon Marx, **une classe sociale est un groupement d'individus occupant la même place dans le mode de production. Cette place est définie essentiellement par la possession ou la non possession des moyens de production.** Placés dans les **mêmes conditions matérielles d'existence**, les membres d'une classe développent **une conscience de classe** qui débouche sur **la lutte des classes**

Marx distingue alors : **les classes en soi**: celle qui existent de fait, mais sans que ses membres en aient conscience ; **les classes pour soi**: classe dont les membres ont conscience de former une classe et sont amenés à lutter contre les autres classes. **C'est la conscience de classe qui va pousser la classe ouvrière à s'organiser et à lutter contre la bourgeoisie pour prendre le pouvoir politique.**

● Pour Marx l'histoire des sociétés est celle de la lutte des classes : **opposition radicale entre deux classes qui ont des places différentes et antagonistes dans le mode de production.**

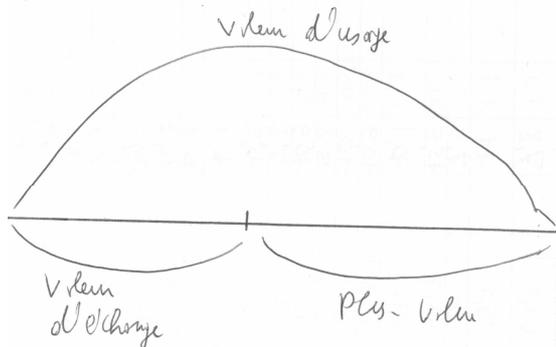
Caractéristiques du mode de production capitaliste : Opposition entre la bourgeoisie, qui détient les moyens de production et le prolétariat, qui ne possède que sa force de travail qu'il est obligé de vendre pour vivre.

Le capitalisme possède deux grandes caractéristiques :

- **L'exploitation** des ouvriers, qui est toujours plus grande : l'exploitation est l'utilisation de la force de travail du prolétariat par les capitalistes pour obtenir une **plus value** toujours plus grande: les ouvriers perçoivent un salaire de subsistance qui est inférieure à la valeur de ce qu'ils produisent. Ils créent donc une valeur plus grande que leur coût => il y a donc une plus value extirpée par les capitalistes => notion d'exploitation.

Dans le système capitaliste, l'objectif des propriétaires des moyens de production est de réaliser des profits. Or, selon Marx, ses profits découlent directement de l'exploitation de la main d'œuvre, c'est-à-dire des prolétaires.

En effet, les prolétaires, par leur travail, créent deux valeurs : une *valeur d'usage*, correspondant à la richesse créée, et une *valeur d'échange*, mesurée par le salaire perçu en échange du travail réalisé. Comme le montre le schéma suivant, ces deux valeurs diffèrent d'un montant que Marx appelle la « plus-value » (à ne pas confondre avec la somme perçue par des actionnaires en revendant leurs actions) :



La plus-value, qui approximativement correspond au profit, est créée par la force de travail apportée par le prolétariat mais elle est la propriété de la bourgeoisie qui possède les moyens de production. Par conséquent, **les bourgeois « extorquent » une partie du travail (surtravail) réalisé par les prolétaires à leur profit : c'est en ce sens que Marx parle d'exploitation.** Sans celle-ci, les bourgeois ne réaliseraient pas de profit, et donc le capitalisme ne perdurerait pas.

La plus-value est d'autant plus élevée que la valeur d'usage, c'est-à-dire le salaire, est faible. Or, le salaire est d'autant plus faible que le chômage est élevé. Par conséquent, ***les capitalistes vont créer une « armée industrielle de réserve » (nom donné par Marx aux chômeurs) pour faire pression sur les salaires des prolétaires.*** Le chômage est donc inhérent au capitalisme : c'est la condition à l'existence de profits

- **L'aliénation** : L'aliénation est la déshumanisation des salariés entraînée par les rapports de production capitalistes : dépossédé du fruit de son travail, l'ouvrier ne se reconnaît plus dans son oeuvre et devient étranger à lui-même (cf dossier 5)

• Chez Marx, **les conflits sont des conflits d'intérêts de classes** entre ceux qui ont intérêt à ce que se perpétue une situation qui leur est profitable, et ceux qui ont intérêt à ce qu'elle change. **Le conflit traduit donc une relation de domination; il exprime la contestation d'un système de pouvoir.** Ces conflits sont inéluctables et se font de manière rapide et violente (aspect « révolutionnaire »).

Dans la société capitaliste, la lutte des classes est un conflit irréductible et permanent entre la bourgeoisie et le prolétariat; **il doit trouver son aboutissement dans la révolution sociale qui précipitera l'effondrement de la société capitaliste**

⇒ **Conclusion** : les conflits de classe chez Marx sont donc au coeur de changement social puisqu'ils conduisent à la révolution. « ***L'histoire de toute société jusqu'à nos jours, c'est l'histoire de la lutte des classes*** » (cf Manifeste du parti communiste)

b) Conflits sociaux et identité professionnelle

• Une classe sociale, pour devenir une classe pour soi, doit développer une identité de classe. Cette identité est essentielle pour qu'une classe sociale existe réellement.

• L'identité, c'est d'abord la définition de soi par soi. Mais c'est aussi, et c'est cela surtout qui intéresse le sociologue, la définition de soi par les autres et pour les autres. **L'identité professionnelle peut être présentée comme l'identité au travail.** Pour la plupart des individus, *l'identité professionnelle constitue une composante importante de leur identité individuelle.* Construire son identité professionnelle, c'est revendiquer certaines appartenances, se reconnaître une certaine position dans le groupe et dans sa hiérarchie, se sentir différent d'autres individus (n'appartenant pas au groupe, en général).

• L'identité professionnelle se construit au jour le jour, dans les activités quotidiennes de travail, dans des expériences et des savoirs partagés et transmis.

- *Les conflits jouent dans cette construction un rôle non négligeable* : le conflit dans une entreprise est un temps fort au cours duquel les individus agissent ensemble, ou au contraire refusent de participer à

une action collective (pour le non gréviste, par exemple). C'est l'adhésion personnelle, l'expression personnelle de la solidarité qui sont mises en jeu, au nom de valeurs communes.

- Les conflits peuvent eux-mêmes être marqués par la forme d'identité professionnelle de ceux qui entrent dans le conflit : ainsi, si l'identité professionnelle est de type fusionnel, marquée par une forte solidarité affective, comme c'est le cas chez les mineurs ou les cheminots, les conflits risquent d'être massifs, longs, voire violents, marqués par le « tout ou rien, mais ensemble ».

• Cependant, l'entrée dans le conflit peut être très différente alors même que la situation professionnelle des individus semble être la même. L'identité professionnelle s'enracine dans l'identité personnelle.

• Les transformations récentes du travail (précarisation du travail, individualisation de la carrière des salariés,...) agissent aussi sur l'identité professionnelle : les frontières de l'emploi sont plus floues, les métiers se transforment, l'individu semble triompher et les collectifs de travail semblent moins englobants, moins contraignant pour les individus, mais aussi moins protecteurs. L'identité professionnelle semble donc moins « imposée » à l'individu qui doit bien davantage trouver ses repères seul pour la construire. Dans ces conditions, on voit bien que la mobilisation en vue d'un conflit sera sans doute plus difficile à obtenir.

Conclusion : un groupe social ne peut entrer dans le conflit que s'il a le sentiment d'intérêts communs à défendre face à un « ennemi » (ou au moins un adversaire) commun qui ne partage pas sa situation dans l'activité productive. En même temps, le conflit socialise les individus qui y participent, c'est-à-dire les amène à construire cette identité collective qui les soude.

2) Vers la fin des classes sociales ?

Selon certains sociologues, les classes sociales au sens marxiste du terme auraient peu à peu disparu du fait des mutations du travail. Nous allons donc montrer comment les mutations du travail depuis les années 60 induisent des transformations dans les modes de travail et les comportements qui rendent l'analyse en terme de classe sociale moins pertinente. Pour cela, nous montrerons en particulier la remise en question de la classe ouvrière.

a) Une baisse du sentiment d'appartenance à une classe sociale

DOCUMENT Une montée en puissance des « classes moyennes »

Psychologiquement, les 3/4 des Français ont le sentiment de faire partie des « classes moyennes » plus souvent « inférieures », et ce, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent « réellement »

2/3 des catégories « modestes » se considèrent comme des « classes moyennes » (majoritairement « classes moyennes inférieures », il est vrai). Seuls 1/4 se perçoivent comme des « classes modestes »

La grande majorité des catégories « aisées » se voient comme des « classes moyennes » (la moitié quand même en « classes moyennes supérieures »)

On parle parfois de classes ou de catégories sociales.

Vous-même, à laquelle avez-vous le sentiment d'appartenir ? Est-ce...

(Base : ensemble)

CLASSES « SUBJECTIVES »		Ensemble	CATEGORIES « OBJECTIVES » REVENU MENSUEL NET RÉEL PAR TÊTE			
			Plus de 1500 € (« Aisées »)	1001 à 1500 € (« Moyennes supérieures »)	500 à 1000 € (« Moyennes inférieures »)	Moins de 500 € (« Modestes »)
CLASSES AISEES		8				
• Plus aisés, privilégiés	3		17%	8%	4%	7%
• Aisés	5		5%	3%	2%	3%
			12%	5%	2%	4%
CLASSES MOYENNES		75				
• supérieures	32		81%	85%	76%	64%
• inférieures	43		55%	37%	26%	22%
			26%	48%	50%	42%
CLASSES MODESTES		16				
• Milieux populaires	13		3%	7%	19%	27%
• Défavorisés	2		3%	7%	16%	20%
• Exclus	1		0%	0%	2%	5%
			0%	0%	1%	2%
Ne sait pas		1				
			0%	1%	1%	2%

« Classes Moyennes » (42HC20) – Janvier 2006

Source : Enquête Sofres, décembre 2005

⇒ Ce document nous montre que de plus en plus les gens se définissent comme faisant partie des « classes moyennes », qui n'est pas une classe sociale au sens de Marx.

b) Des classes sociales moins distinctes

- **Diminution de la place temporelle du travail professionnel dans la vie quotidienne** : L'appartenance professionnelle n'est plus qu'un des moyens parmi d'autres de l'identité collective: le sexe, l'ethnie, la génération sont aujourd'hui tout aussi importants. On se définit moins par rapport au travail.

- **Eclatement de la classe dirigeante** : auparavant, on faisait partie de la noblesse de père en fils ; maintenant, la classe dirigeante est plus éclatée, avec entre autres gens l'ayant intégré par leur mérite personnel.

- Fin de la polarisation sociale => **moyennisation** de la société

Analyse de Mendras et la constellation centrale

Les catégories sociales intermédiaires (cadres moyens, instituteurs...) se multiplient.

De plus, la hausse du niveau de vie et le rapprochement des modes de vie réduit le sentiment d'appartenance à une classe sociale particulière. Avant, les loisirs étaient très différents, ce qui est moins le cas aujourd'hui.

- **Montée de l'individualisme** : les individus se définissent moins par rapport à leur appartenance à un groupe collectif. Cela explique que le sentiment d'appartenir à une classe sociale ait baissé.

- **Dépolitisation d'une partie de la société** : auparavant, le sentiment d'appartenir à une classe sociale était aussi très lié à l'appartenance politique. La classe ouvrière votait communiste. Aujourd'hui, le premier vote des ouvriers est... le front national, et une partie des « prolétaires » ne vote plus : cela a réduit le sentiment d'appartenance à une même classe.

c) L'évolution du marché du travail

- **L'institutionnalisation** des conflits : les luttes politiques et sociales ont conduit nos sociétés à se doter d'institutions et d'outils de régulation des conflits. Il s'agit de fournir des règles du jeu pour éviter des conflits ouverts permanents et favoriser le dialogue, la négociation, le compromis; les conflits sont donc moins nombreux et jouent moins leur rôle de renforcement des identités de classe

- La **précarisation** des emplois : Théorie insiders/outsideurs. Les personnes en emplois précaires et les titulaires de CDI, même en bas de l'échelle sociale, ne se sentent plus appartenir à la même classe sociale.

- **chômage** : cela devient un peu du « chacun pour moi » pour trouver un emploi, ce qui réduit les possibilités d'action collective

- **Individualisation** des salaires : là aussi, le sentiment d'appartenir à la même classe sociale diminue au profit d'une compétition entre salariés eux-mêmes, qui cherchent à écraser leurs voisins pour être meilleurs qu'eux... et donc être mieux payés qu'eux.

- **flexibilité** : par exemple, l'individualisation des horaires réduit là aussi le sentiment d'appartenir à un même collectif de travail.

- **Externalisation** : une partie des salariés de l'entreprise ne sont plus rémunérés par l'entreprise elle-même mais par des usines sous-traitantes (exemple : externalisation du ménage, de la cuisine...), ce qui réduit le sentiment d'appartenance à une même collectivité.

- Développement de **NFOT** qui impliquent les salariés dans la direction de l'entreprise (exemple des cercles de qualité) : la distinction prolétaires/capitalistes disparaît peu à peu au profit de l'idée selon laquelle l'on serait tous dans le même bateau

d) Va-t-on vers la fin de la classe ouvrière ?

Les ouvriers ont longtemps été les symboles du prolétariat, à tel point que l'on a pu parler de « classe ouvrière » pour parler du prolétariat, car les ouvriers étaient, dans la vision marxiste, exploités dans le processus de production car ils ne disposent que de leur force de travail, alors que les capitalistes possèdent eux les moyens de production.

Aujourd'hui, cette « classe ouvrière » semble en perte de vitesse, et certains annoncent même sa disparition. Qu'en est-il vraiment ?

● Comment définir la classe ouvrière ?

➤ La classe ouvrière est constituée de personnes ayant la **même position dans le processus de production** : les ouvriers sont salariés, ils ne possèdent pas les moyens de production. Ils ne possèdent que leur force de travail qu'ils vendent contre un salaire. Le produit de leur travail ne leur appartient pas non plus. Il appartient au propriétaire des moyens de production qui le vend, à la fois pour payer les coûts

de production et pour en retirer le plus grand profit possible. Les ouvriers sont donc, dans le processus de production, un groupe dominé sans pouvoir de décision.

➤ Pour exister, la classe ouvrière a besoin **d'avoir conscience de former un groupe** dont les intérêts sont opposés de manière irréductible à ceux de la bourgeoisie détentrice des moyens de production. La classe ouvrière doit donc partager une culture commune (la « culture ouvrière » dont ont beaucoup parlé les sociologues jusqu'aux années 1970), des comportements communs et être capable de se constituer en acteur collectif dans les conflits avec les autres classes.

Longtemps, les ouvriers ont partagé un « mode de vie » commun, ont formé une « société » à eux seuls, avec :

- des lieux de sociabilité typiquement ouvriers, tel que le bistrot
- des références politiques communes : PC, CGT...
- des références historiques communes : idéalisation de la classe ouvrière, des luttes, des grèves...
- des loisirs communs : associations, colonies de vacances...
- une fierté à être ouvrier
- une proximité géographique : ils vivaient tous dans des quartiers ouvriers, à la périphérie des grandes villes
- une forte solidarité entre ouvriers : ce qui touchait l'un touchait toute la collectivité.

● La remise en question de la classe ouvrière

➤ Recul numérique (en valeur absolue et relative) :

- 1936 : 30 % de la PAO (pop active occupée)
- 1975 : 40 % (max);
- aujourd'hui : environ 25%

➤ Eclatement de la classe ouvrière : intégration d'une partie des ouvriers aux couches moyennes (« embourgeoisement » du prolétariat grâce à la mobilité sociale ascendante, à l'éducation), et exclusion sociale d'une autre partie

➤ Evolution du métier :

- les ouvriers travaillent de plus en plus dans le secteur tertiaire (par exemple, les ouvriers du lycée), et fréquentent donc au quotidien des non-ouvriers, ce qui réduit la conscience de classe. Ainsi, en 2001, il y a plus d'ouvriers travaillant dans le tertiaire que d'ouvriers travaillant dans le secondaire !
- il y a de plus en plus d'ouvriers qualifiés par rapport aux ouvriers non qualifiés : cette hausse de la qualification réduit aussi le sentiment d'appartenance collectif

➤ Affaiblissement des organisations syndicales et politiques se revendiquant de cette identité de classe (recul du PC et des syndicats ouvriers). L'électorat ouvrier se disperse.

➤ Remise en cause de la valorisation du travail manuel dans la société, et donc dévalorisation du métier d'ouvrier, qui remet en cause la fierté d'être ouvrier

➤ Transformation des conditions de vie des ouvriers, qui semblent rejoindre celles d'une vaste « classe moyenne » : d'une part, les revenus, et donc la consommation, se sont élevés rapidement durant les années 1960 et 1970, permettant aux ouvriers d'accéder aux biens de consommation durables comme la télévision, la machine à laver ou l'automobile ; d'autre part, les modes de vie des ménages ouvriers se sont également transformés par le développement du travail des femmes d'ouvriers, l'allongement de la durée de scolarisation des enfants d'ouvriers et le développement de l'accession à la propriété grâce au crédit.

➤ Et évidemment... tout ce qui a été vu plus haut pour argumenter sur la remise en cause de la notion de classe sociale : précarisation des emplois, hausse du chômage, développement de la flexibilité, montée de l'individualisme...

● Cependant, il existe des contre-arguments à la disparition de la classe ouvrière

➤ Le groupe social des ouvriers disparaîtrait, faute de combattants en quelque sorte. Ce n'est pas si évident que cela. En effet, aujourd'hui, le groupe social ouvrier est encore le deuxième groupe socioprofessionnel le plus nombreux (même s'il est vrai qu'il a perdu sa première place à la fin des années 90 au profit des employés).

➤ De même, Louis Chauvel a montré à quel point depuis 20 ans, la mobilité sociale nette est faible : les chances de monter dans la hiérarchie sociale, si l'on enlève les effets des transformations de l'emploi, sont très faibles, et cela malgré la scolarisation allongée des enfants, ceux des ouvriers en particulier. Aujourd'hui, on observe de plus en plus fréquemment des enfants qui ont fait des études bien plus

longues que celles de leurs parents et qui, pourtant, intègrent le marché du travail, d'une part bien plus difficilement, d'autre part à un niveau équivalent, voire moins élevé.

➤ Enfin, les inégalités, y compris matérielles, demeurent importantes. Certes les ouvriers ont accédé dans leur majorité à la consommation de masse mais la distinction se porte sur de nouveaux biens et surtout sur les services : les taux de départ en vacances restent très inégaux (et il ne s'agit pas des mêmes vacances quand il y a départ), l'accès à internet reste socialement très inégalement réparti, les cadres ont largement développé leurs consommations de services à domicile (femmes de ménage, garde d'enfants, ...), l'habitat reste spatialement très différencié, etc...

e) ... ou leur permanence sous de nouvelles formes ?

• Les « classes sociales » selon P. Bourdieu

Pour Bourdieu, les classes sociales sont définies par leur position dans la société (« l'espace social ») et aussi par leur recours à des pratiques cohérentes. Il conçoit la structure sociale comme **un espace social** dans lequel les individus se différencient. Ne parle pas de classe sociale mais de **position différentes des individus dans l'espace social** qui peut donner lieu à des conflits individuels ou collectifs. Cherche à représenter au mieux l'espace social empiriquement observé et à le conceptualiser.

Ainsi, on pourrait dire qu'il existe toujours des classes sociales au sens où il y aurait toujours une classe dominante et une classe dominée ; simplement, cette domination ne s'exerce pas que dans le domaine économique comme le pensait Marx, mais dans l'espace social dans son ensemble (via les différences de capital culturel par exemple).

P. Bourdieu prolonge donc l'analyse de Marx en définissant **l'espace social** comme un espace hiérarchisé et conflictuel entre classes sociales dominantes et classes sociales dominées.

Cette hiérarchisation résulte des inégalités de capital, non seulement économiques, mais aussi culturelles (culture héritée et capital scolaire), et sociales (relations).

• L'altermondialisme, un conflit de classe ?

Selon certains mouvements altermondialistes, aujourd'hui la lutte des classes se réaliserait au niveau mondial ; les firmes multinationales mettraient en concurrence les travailleurs de tous les pays par l'intermédiaire des délocalisations, ce qui aboutirait à une baisse des salaires et à une remise en question des droits sociaux des travailleurs. Ainsi, la lutte des classes opposerait aujourd'hui de grands financiers mondiaux à la masse des travailleurs exploités au niveau mondial.

Nous verrons dans le dossier 13 que la quasi totalité des économistes voient la mondialisation sous un aspect positif, en montrant au contraire que l'internationalisation des échanges est source d'enrichissement pour les ménages.

III- INSTITUTIONNALISATION DES CONFLITS ET CONFLICTUALITE DU TRAVAIL

Au cours du 20ème siècle, **les conflits se sont institutionnalisés**, poursuivant un processus amorcé dès le siècle précédent. Qu'est-ce que cela signifie ?

Définition : *L'institutionnalisation des conflits signifie que les conflits ont acquis des formes, des règles, acceptées par tous, et en particulier par le Droit, ils ont donc progressivement été encadré par des règles collectives.*

Dans cette institutionnalisation, les **syndicats** ont joué un grand rôle, devenant eux-mêmes peu à peu des institutions et jouant un rôle grandissant dans la régulation sociale.

La question que l'on peut se poser est la suivante : **y a-t-il un lien entre cette institutionnalisation des conflits (et des syndicats) et la diminution du nombre de conflits (la conflictualité) observable depuis les années 1970 ?** Nous présenterons d'abord cette institutionnalisation des conflits, puis nous montrerons qu'en effet, les conflits traditionnels du travail diminuent, en partie au moins à cause de cette institutionnalisation. Enfin, nous verrons que la diminution de la conflictualité du travail est peut-être moins évidente qu'il n'y paraît dans la mesure où de nouvelles formes de conflits du travail se développent.

1) L'institutionnalisation des conflits et du rôle des syndicats

a) Petit historique

- Le processus d'institutionnalisation

Les étapes du processus d'institutionnalisation sont les suivantes :

- Les débuts de l'industrialisation

Pendant cette période, le pouvoir appartient clairement aux patrons, les travailleurs n'ont à peu près aucun droit. La grève est en général interdite : en France, elle est considérée comme un délit jusqu'en 1864. Cela signifie que jusqu'à cette date, c'est la force publique (l'armée en général) qui intervient pour empêcher les grèves et que les grévistes sont condamnés par les tribunaux. Les conflits du travail qui éclatent sont donc la plupart du temps extrêmement violents et sauvagement réprimés. Ce n'est qu'à la fin du 19^e siècle, 1884 en France, que les syndicats sont autorisés, c'est à dire que les travailleurs ont le droit de se réunir en un acteur collectif pour tenter de défendre leurs intérêts.

- La première moitié du 20^e siècle

Elle va permettre aux syndicats de se construire petit à petit et d'acquérir peu à peu une certaine légitimité, tant auprès des travailleurs qu'auprès des patrons. La légitimité des syndicats éclatera aux yeux de tous en 1936 (en France) : ce sont les syndicats qui négocient les accords Matignon avec les patrons et l'Etat, après un mouvement de grève généralisé qu'ils ont orchestré. Parallèlement, le droit du travail se construit, essentiellement sur le plan de la protection physique des salariés pendant leurs heures de travail.

- La période fordiste (1945-1975)

Elle est marquée par *l'institutionnalisation des syndicats* et par *l'institutionnalisation des conflits*.

➤ L'institutionnalisation des syndicats : ils sont les partenaires obligés de toutes les négociations, ils participent directement à la gestion des conflits, mais aussi à la gestion des institutions mises en place pour protéger ou défendre les travailleurs (protection sociale et tribunal des Prud'hommes).

➤ L'institutionnalisation des conflits : c'est à dire qu'ils suivent tout un rituel (préavis de grève, premières négociations, échec de ces négociations, grève effective, négociations à nouveau, etc...) dans lequel les syndicats jouent un rôle de premier plan. Le conflit se marque essentiellement par des grèves auxquelles les syndicats appellent et qu'ils dirigent, y compris jusqu'à l'appel à la reprise du travail.

- Les principales dates

1864 : suppression du délit de coalition, qui rend la grève licite

1884 : reconnaissance du droit syndical

1906 : création du ministère du travail

1919 : conventions collectives

1936 : accords Matignon : 2 semaines de congés payés, semaine de 40 heures, apparition de délégués du personnel dans les entreprises

1945 : création des comités d'entreprises

1947 : création des comités d'hygiène et de sécurité dans les entreprises

1982 : lois Auroux (sur les négociations collectives : obligation de négocier entre partenaires sociaux les salaires, le temps et l'organisation du travail)

Le principe a été de faire porter à la collectivité les risques encourus par les travailleurs : on « collectivise », on « socialise », on « institutionnalise » la relation de travail. Apparition d'un statut de salarié : le rapport entre le salarié et le patron n'est plus individuel, il est couvert par des droits et des devoirs **collectifs**.

- Les principaux syndicats

Un syndicat est une association qui a pour rôle de défendre les intérêts de ses adhérents moyennant une cotisation annuelle. Il y a des syndicats de salariés, qui défendent les intérêts des salariés, mais aussi des syndicats défendant les intérêts des entreprises.

Selon **Pierre Rosanvallon** (*La question syndicale*, Calman-Levy, 1998), les syndicats ont 3 fonctions :

- une fonction de représentation : expression des revendications d'un groupe dans le monde du travail
- une fonction de régulation sociale : canaliser les revendications et résoudre ainsi pacifiquement les conflits),
- une fonction de solidarité : facteur de cohésion et d'identité entre les salariés

Les principaux syndicats sont :

CGT : confédération générale du travail

CFDT : confédération française démocratique du travail

FO : Force ouvrière

CGC : confédération générale des cadres

CFTC : confédération française des travailleurs chrétiens

MEDEF : Mouvement des entreprises

● L'architecture juridique du statut salarial

Fondamentalement, des règles peuvent avoir deux grandes origines :

- la loi, qui s'impose uniformément à tous
- le contrat, qui résulte du libre marchandage entre deux personnes

Le contrat de travail qui relie un salarié à son employeur comprend à la fois des règles relatives à la loi, et des règles relatives à l'accord conclu entre le salarié et son employeur.

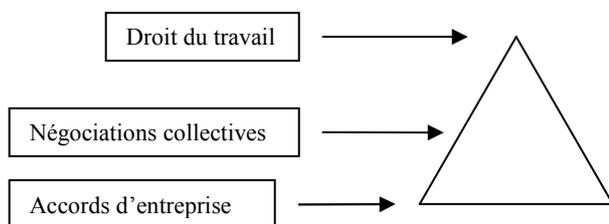
Au niveau national, les règles s'élaborent sur trois niveaux hiérarchiques imbriqués :

➤ Au sommet de la pyramide, il y a le **droit du travail**, que l'on trouve dans le code du travail, où sont indiquées toutes les règles communes à tous les salariés, quel que soit leur travail ou leur entreprise. Ce droit du travail s'est développé depuis 1945 avec le développement de l'Etat-providence.

➤ Au niveau intermédiaire, se trouvent les **négociations collectives**, qui sont des négociations par branches d'activités : les représentants des entreprises et des salariés d'une branche d'activité (par exemple la branche automobile, ou la branche grande distribution...) négocient ensemble des règles qui ne s'appliqueront que pour les salariés de la branche d'activité en question et pas dans les autres.

➤ Enfin, le dernier niveau est celui de l'entreprise : le représentant de l'entreprise et le représentant des salariés peuvent négocier des règles qui ne s'appliqueront qu'au niveau de l'entreprise. Ce sont les accords d'entreprise.

Par exemple, le droit du travail impose (pour l'instant !) un temps de travail hebdomadaire de 35 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés. Cependant, des accords de branches ont permis une annualisation du temps de travail, en permettant aux entreprises de faire travailler « en moyenne » sur l'année leurs salariés 35H par semaine, mais avec des amplitudes horaires hebdomadaires.



Ce qui est important de comprendre, c'est que chaque niveau hiérarchique inférieur peut augmenter les droits des travailleurs mais ne peut pas, sauf exceptions, réduire les droits obtenus au niveau supérieur.

Exemple : le droit du travail impose 5 semaines de congés payés. Un accord d'entreprise peut augmenter ce nombre, mais ne peut pas le diminuer.

Il est enfin à noter qu'il existe en fait un quatrième niveau hiérarchique, situé tout en haut de la hiérarchie, qui est relatif aux traités internationaux relatifs au droit du travail que la France a signé. Ce droit international s'impose au droit national, qui doit s'y adapter.

b) Syndicats et résolution des conflits

Les luttes politiques et sociales ont conduit nos sociétés à se doter d'institutions et d'outils de régulation des conflits. Il s'agit de fournir des règles du jeu pour éviter des conflits ouverts permanents et favoriser le dialogue, la négociation, le compromis.

⇒ **L'institutionnalisation des conflits signifie le développement d'un processus de création d'instances représentatives, et de lieux de procédures de négociations et d'arbitrages entre les parties d'un conflit.**

Ces institutions permettent la régulation sociale, cad le processus de réduction des oppositions permettant de maintenir ou de rétablir les conditions d'une collaboration suffisante entre les acteurs.

Différentes institutions oeuvrent pour l'application de ces droits : l'inspection du travail, le conseil des prud'hommes (tribunal compétent pour les conflits individuels entre employeur et salarié), les syndicats...

⇒ **La lutte des classes aurait aussi perdu de sa virulence à cause de l'institutionnalisation des conflits** : les 2 parties en conflit (capital et travail) reconnaissent la légitimité de la cause adverse, et peuvent négocier plutôt que de s'opposer frontalement.

2) La diminution du nombre des conflits et la désyndicalisation permettent-elles de conclure à la diminution de la conflitualité ?

Après avoir présenté les faits qui justifient de parler de baisse du nombre des conflits et de désyndicalisation, nous essaierons de les expliquer.

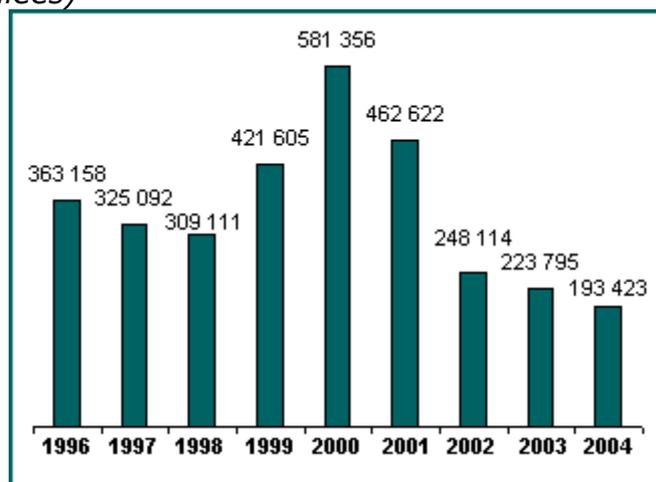
a) Les faits

• Une baisse des conflits

Le nombre de conflits, mesuré par le nombre de journées de travail perdues du fait des grèves, a considérablement diminué depuis 20 ans : entre 3 et 4 millions de journées perdues par an pour fait de grève à la fin des années 1970, moins d'un million en général depuis 1985. Cette diminution peut étonner : on a parfois l'impression, à tort, que les grèves sont plus nombreuses que jamais. En fait, elles ont beaucoup plus diminué dans le secteur privé que dans le secteur public, où les grèves se « voient » plus car elles touchent souvent des services publics. Mais le secteur public emploie moins de travailleurs que le secteur privé.

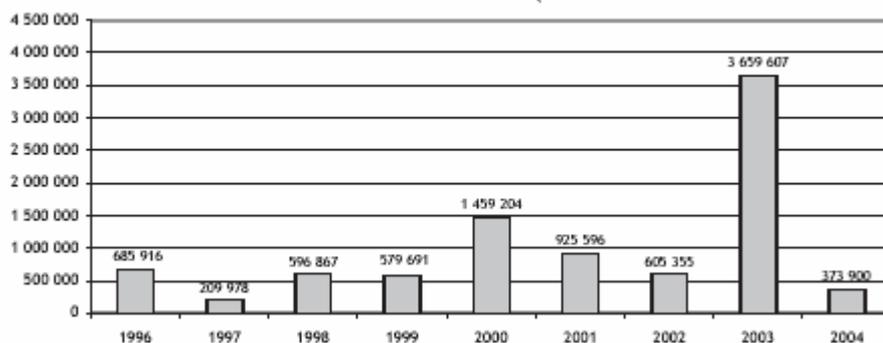
Documents :

Évolution du nombre de jours de grève, hors fonction publique (nombre de journées individuelles non travaillées)



Source : DRT et Dares, calculs Dares. 2005

Graphique 7
Nombre de jours de grève dans la fonction publique d'Etat
(hors Poste et France Télécom)



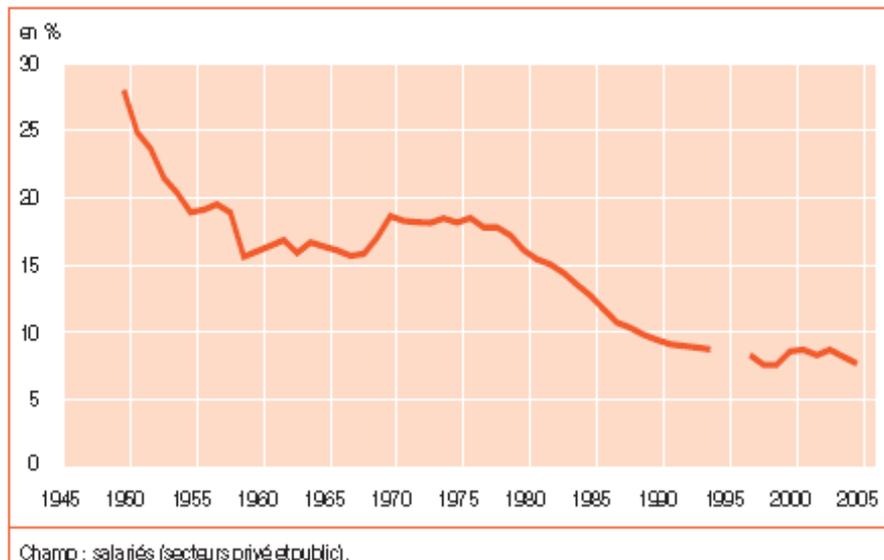
Source :
DGAFP.

Les conflits sont plus localisés, même s'ils peuvent (mais de moins en moins) se généraliser par solidarité à d'autres entreprises et d'autres secteurs d'activité (cf décembre 1995)

- Une baisse de la syndicalisation

➤ Désyndicalisation : le taux de syndicalisation (part des syndiqués dans la population active occupée) a beaucoup décliné depuis 30 ans. Aujourd'hui, en France, on estime que 8% environ des travailleurs sont syndiqués. Le taux de syndicalisation reste bien plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, dans les grandes entreprises que dans les petites, même s'il a diminué partout.

Figure 1 - Les taux de syndicalisation depuis 60 ans



➤ La diminution de l'influence des syndicats se voit aussi au fait que certains conflits, parmi les plus durs de ces dernières années, démarrent en dehors des syndicats.

➤ La diminution du taux de participation des salariés aux élections prud'hommales, où les syndicats doivent justement les représenter.

b) *Les éléments d'explication*

- Il y a certainement **des éléments conjoncturels** :

➤ La montée du chômage peut expliquer que les salariés, craignant pour leur emploi, renoncent à se mettre en grève ou à entamer un conflit avec leur employeur. Dans ce cas, on peut penser que si la croissance repartait et si le chômage diminuait sensiblement et durablement, le nombre des conflits pourrait repartir à la hausse.

➤ La montée de la précarité des contrats de travail induit aussi une moindre syndicalisation et une propension moindre à entrer en conflit, soit parce que l'on ne se sent pas concerné (on va bientôt quitter l'entreprise), soit parce que l'on a peur de ne pas être pris en CDI ensuite. On peut à ce sujet utiliser la théorie insiders/outsiders (voir dossier 6).

- Mais il y a aussi **des explications structurelles** à cette évolution :

➤ La transformation de la structure des emplois joue en défaveur de la syndicalisation. En effet, le nombre d'emplois ouvriers, et plus généralement dans les industries, a considérablement diminué depuis 1975. Or, le syndicalisme a une bonne part de ses racines dans le mouvement ouvrier.

➤ La transformation dans les modes de travail : de plus, le travail dans les usines s'est transformé, les horaires se sont flexibilisés, et les syndicats ont plus de mal à entrer en contact avec l'ensemble des salariés. L'éclatement du collectif de travail (via *l'externalisation*) fait que tous les gens qui travaillent au même endroit n'ont pas forcément le même employeur, ce qui rend plus difficile la mobilisation. Et le développement des *firmes multinationales*, qui éloigne encore les travailleurs de la direction réelle de l'entreprise, rend plus difficile l'identification et l'atteinte du groupe avec lequel on peut rentrer en conflit. Enfin, les *emplois du tertiaire*, qui se sont beaucoup développés, sont situés dans des entreprises de taille inférieure à celle des entreprises industrielles. Or le syndicalisme se développe plus facilement dans les grandes entreprises que dans les petites. Et la *féminisation* qui a accompagné cette tertiairisation joue aussi en défaveur des syndicats car les femmes sont, en moyenne, moins syndiquées que les hommes.

➤ La moyennisation liée à la hausse du niveau de vie, qui pourrait expliquer que les salariés aient moins de revendications. On peut relier cela à la pyramide des besoins de Maslow : peut-être qu'aujourd'hui les individus ont d'autres préoccupations plus importantes que celles liées au travail (voir dossier 11).

• La désyndicalisation peut aussi s'expliquer par **une remise en cause des syndicats eux-mêmes** :

➤ Les travailleurs ne se reconnaissent peut-être plus dans les revendications des syndicats.

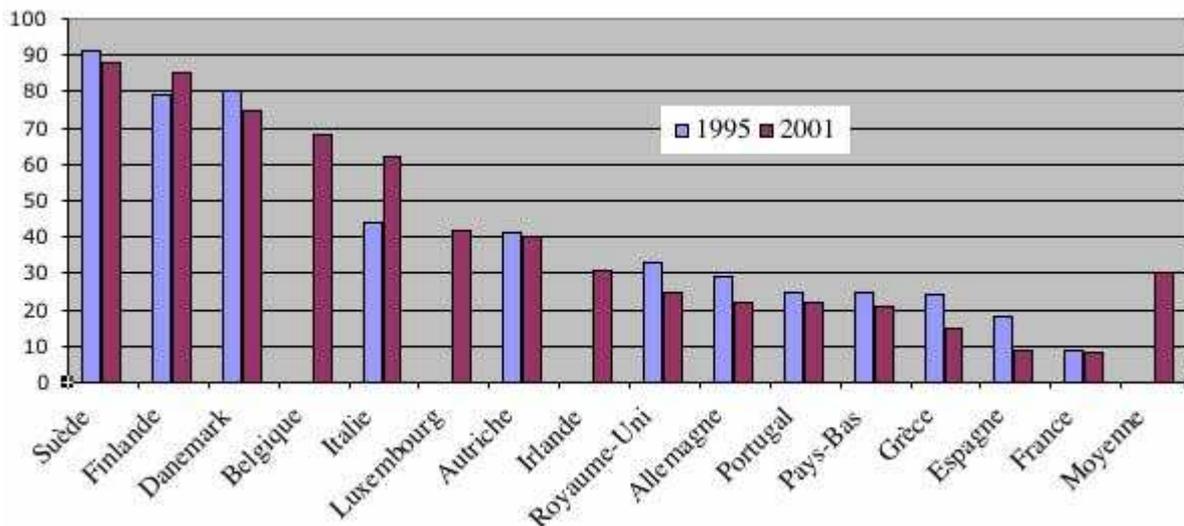
➤ Leur institutionnalisation les a coupés de leurs militants. Ceux-ci ne se sentent plus représentés réellement par les permanents syndicaux qui négocient avec les organisations patronales. Les syndicats apparaissent alors comme des organisations bureaucratiques dans lesquelles les adhérents ne se reconnaissent plus, d'où la diminution du nombre d'adhésions.

➤ Cela se conjugue avec la montée de l'individualisme qui amène les travailleurs à s'interroger sur le bien-fondé de l'action collective dans le domaine du travail. Cela peut pousser certains à se *réfugier dans la sphère personnelle en refusant de s'impliquer dans le groupe*. L'adhésion à un syndicat ne se justifie pas, et suivre des mots d'ordre lancé par un syndicat semble désuet.

Cette montée de l'individualisme peut expliquer la désyndicalisation en utilisant la théorie du passager clandestin de Olson.

c) Une diminution de l'influence syndicale à relativiser...

• Des taux de syndicalisation différents en fonction des pays



On peut expliquer les forts taux de syndicalisation dans les pays scandinaves en reprenant la théorie de Olson : dans ces pays, les syndiqués ont des avantages directs à être syndiqués que n'ont pas les non syndiqués (alors qu'en France, tous les salariés bénéficient des avantages obtenus par les syndicats, syndiqués comme non syndiqués).

• Une influence toujours importante

Les syndicats restent incontournables en France

**Pourcentage de salariés déclarant être « Tout à fait d'accord »
ou « Plutôt d'accord » avec les affirmations suivantes selon leur catégorie socioprofessionnelle**

	Ouvriers	Employés administratifs et commerciaux	Techniciens	Maîtrise et encadrement intermédiaire	Ingénieurs et cadres
Les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés	62,8	54,2	61,4	54,0	53,9
Les syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise	17,6	23,5	18,2	35,5	34,5
Les syndicats sont un stimulant dans la vie de l'entreprise	48,1	45,6	48,8	40,5	41,4
Les syndicats font passer leurs mots d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés	34,1	42,4	47,6	54,0	55,6

DARES, Premières synthèses, mai 2002, regard des salariés sur la représentation syndicale.

Conclusion

- Les mutations du travail ont indéniablement eu un effet sur les conflits : ceux-ci se sont réduits, et la syndicalisation a diminué.
- Pour autant, peut-on en déduire que nous sommes dans une société moins conflictuelle ? Sans doute que non, et ce pour deux grandes raisons :
 - si le nombre de grèves a diminué, les conflits ont pu prendre d'autres formes dans le monde du travail
 - surtout, il se développe de « nouveaux mouvements sociaux », en dehors du monde du travail, avec de nouvelles revendications et de nouvelles formes d'action.

Le chapitre suivant a justement pour fonction de vous montrer cette transformation des conflits.

IV- LES NOUVEAUX MOUVEMENTS SOCIAUX

1) La transformation des mouvements sociaux

a) Les anciens mouvements sociaux

- Les acteurs

Ils opposaient les ouvriers aux capitalistes.

- Les causes défendues

Quasi uniquement autour du travail, pour réclamer des augmentations de salaire ou de nouveaux droits pour les travailleurs.

- Les formes d'actions

A partir du XIX^{ème} siècle, les conflits du travail deviennent de plus en plus visibles. Les conflits du travail du XIX^{ème} ne sont pas comparables à ceux des années 80 et 90, surtout concernant les moyens d'action qui sont très différents. Au XIX^{ème}, les moyens d'action étaient souvent violents : destruction des machines (luddisme), sabotage, l'issue est souvent violente (cf émeutes des canuts, cf Germinal...), mais aussi des grèves. Au XX^{ème} siècle, avec l'institutionnalisation des conflits (voir chapitre précédent), les conflits se sont en partie pacifiés.

b) Les nouveaux mouvements sociaux

• De nouvelles causes

- **Des valeurs nouvelles**, repérables par les objets de conflits : la défense de l'environnement, la réalisation de l'égalité hommes / femmes, la défense des consommateurs. Derrière ces objets, apparaissent des valeurs non individualistes : c'est **au nom d'une certaine idée de l'intérêt collectif**, en particulier à long terme, que les militants se mobilisent, mais c'est aussi **au nom de la défense des minorités** (les noirs, les homosexuels, ...) **ou de la défense des droits** (mouvements des sans papier, des sans logement, des sans ...). Les plus grandes manifestations de ces dernières années ont concerné la défense de l'école privée (en 1985), au nom des valeurs religieuses, et la défense du service public (en 1995). Par l'affirmation de ces valeurs nouvelles, le groupe cherche parfois à obtenir la reconnaissance d'une identité particulière (pensez aux revendications régionalistes, par exemple).

- **La part prise par les conflits du travail s'est affaiblie**

« L'univers du travail ne se définit plus comme le lieu central et quasi-exclusif de la socialisation du conflit »

De nouveaux conflits sociaux apparaissent qui ne se réfèrent plus à la seule production économique :

- les mouvements féminins
- les conflits revendiquant le droit au logement
- les mouvements des sans papier
- les mouvements concernant les minorités sexuelles (homosexuels)
- les luttes contre le racisme
- les mouvements concernant l'avenir écologique de la planète (cf green peace; lutte anti-nucléaire)
- les mouvements pacifistes, anti-militaristes, respect des droits de l'homme
- les mouvements régionalistes...

⇒ Les nouvelles revendications portent aujourd'hui sur des thèmes renouvelés; les revendications salariales ou de redistribution laissent peu à peu place à des aspirations plus générales. (moins de conflits relatifs à la lutte des classes)

⇒ **Essor des revendications « post-matérialistes »**, (importance de la RTT et de la hausse des PA avec la satisfaction des besoins primaires) même si les anciens types de conflits existent toujours (cf décembre 1995 - conflits de chômeurs).

• De nouvelles formes d'actions

- Moins de conflits traditionnels...

Depuis les années 70 on assiste à une baisse de la conflictualité:

➔ La durée des grèves se réduit (15 jours environ)

➔ Le nombre de journées non travaillées et le nombre de grévistes diminuent.

- ... Qui sont remplacés par de nouvelles formes de conflits

Des formes d'action nouvelles : dans ces domaines, la grève traditionnelle n'est pas possible.

L'expression prendra donc des formes différentes :

- boycott de certains produits
- marches de protestation
- barrages routiers
- occupations de locaux
- grèves de la faim (José Bové en Janvier 2008 contre les OGM)
- pétitions
- occupation des locaux
- blocage des routes (cf routiers mais aussi agriculteurs...),
- **utilisation des médias** (rôle des JT et de la presse...)...

Ce point est sans doute le plus important. Si un mouvement aujourd'hui veut arriver à ses fins, il faut qu'il se fasse entendre. Et pour cela, il faut qu'il soit visible, il faut donc qu'il mette en œuvre des actions « chocs » qui vont donner de belles images au journal télévisé.

Quelques exemples :

- En 2003, contre la réforme des retraites, il y a eu des mouvements de grèves chez les profs. A chaque journée de grèves, il y avait des dizaines de milliers de manifestants, mais les journaux télévisés en parlaient à peine. 10 profs ont alors eu l'idée suivante : un jour, ils ont convoqué la télé et ont défilé

dans la rue habillés en noir, en portant un cercueil sur lequel il était inscrit « éducation nationale » au son de la marche funèbre. Résultat : tous les journaux en ont parlé et le ministre a dû réagir.

- Greenpeace met en scène ses actions, ses militants s'habillant avec des combinaisons antinucléaire
- En 1987, pour lancer un appel à l'opinion public sur la nécessité de mise en œuvre de politiques publiques contre le Sida, l'association Act-Up a... déroulé un préservatif rose géant sur l'Obélisque de la Concorde à Paris ! Quel intérêt me direz-vous ? Et bien, on en a plus parlé que si des prix Nobel de médecine avaient fait une conférence sur le Sida !
- En 2004, pour protester contre la dégradation des conditions de travail à la Poste, un postier a convoqué la télé devant une rivière ; là, il a ouvert un sac rempli de lettres et les a... jeté dans la rivière !! C'était faux, ce n'étaient pas de vraies lettres ; mais au moins, la dégradation des conditions de travail à la Poste a fait la une des journaux !

Le principe vise souvent à **occuper l'espace public de manière à être visible**. Ces actions sont destinées à faire pression sur les autorités politiques, seules habilitées à transformer les règles, et à prendre à témoin le plus de citoyens possible.

Il existe depuis peu un certain retour à des actions extrémistes : enfermement de patrons, menace de pollution...

Ces luttes nouvelles, parce qu'elles se donnent **des objectifs spécifiques, rompent avec l'idée de mobilisation générale** (différents des anciens conflits du travail).

⇒ Apparition de **mouvements d'opinion en dehors des partis politiques** : contre le racisme, pour la défense de l'environnement... groupes de pression, lobbies...

⇒ Développement de **mouvements catégoriels** : les chauffeurs routiers, les infirmières, les enseignants, les chômeurs....

⇒ Nombre de ces mouvements **visent à se matérialiser dans de nombreux textes** : Lois sur la contraception et l'IVG, sur l'égalité professionnelle H/F, sur la parité, sur le PACS, sur les pratiques racistes...

● De nouveaux acteurs

De nouveaux acteurs : les « travailleurs » ne sont plus les seuls à manifester leur mécontentement. On voit aujourd'hui, les étudiants, les chômeurs, les opposants à l'installation d'une décharge nucléaire, les femmes, les Corses ou les homosexuels, par exemple, manifester leur mécontentement. Ces nouveaux acteurs se réunissent sur la base d'un rejet commun d'une situation qu'ils jugent préjudiciable soit à leurs propres intérêts, soit aux intérêts des générations futures (cas des écologistes, par exemple).

● Quelques exemples de NMS (nouveaux mouvements sociaux)

- Le féminisme

Ce mouvement n'est pas récent et se retrouve dans tous les pays développés. A l'origine, dès le 19ème siècle dans certains pays, la revendication est essentiellement politique : il s'agit d'obtenir le droit de participer aux élections, d'être considérées comme des êtres majeurs dans tous les sens du terme (juridique, en particulier). Mais la revendication ne porte pas sur la façon dont la société a réglé le partage des tâches et du pouvoir entre les sexes, à l'intérieur des familles en particulier. Dans les années 1960, les revendications féministes vont changer complètement de nature. Elles vont porter sur le droit à disposer de son corps (liberté de contraception et d'avortement), sur la domination au travail et dans la famille (partage des tâches), sur l'égalité des droits dans tous les domaines.

Ce mouvement génère de **nouvelles solidarités**. L'identité féminine est affirmée en tant que telle, et les conflits, quels qu'ils soient, vont de plus en plus souvent être traversés par les revendications féministes.

Petit à petit, le mouvement féministe a généré de **nouvelles règles**, en particulier juridiques : la législation a été transformée dans de nombreux pays afin de garantir l'égalité des droits. La discrimination au travail a été interdite, des nouvelles règles ont été adoptées dans le domaine du droit de la famille (en particulier pour assurer l'égalité du père et de la mère vis-à-vis des enfants). Ces nouvelles règles sont sous-tendues par une **transformation des valeurs**, même si elle est lente : la domination masculine n'est plus jugée comme « naturelle » dans notre société.

- L'altermondialisme

Ce mouvement est présent dans la plupart des pays du monde. Son **objet** est clair : il s'oppose de manière explicite à la mondialisation telle qu'elle se développe aujourd'hui par l'action des firmes transnationales et celle des organisations mondiales comme le F.M.I. ou la Banque mondiale. Au nom de **quelles valeurs** ? Manifestement, au nom de valeurs universalistes, par exemple protection de

la dignité des personnes (par exemple, dans la lutte contre le travail des enfants), protection de l'environnement pour les générations futures (dans la lutte contre la déforestation sauvage au Brésil, par exemple) ou lutte contre les inégalités générées par les stratégies de développement adoptées par les firmes transnationales.

Le mouvement altermondialiste réunit des revendications extrêmement diverses et fédère donc des actions collectives qui peuvent être très disparates. Le point commun est la dénonciation du pouvoir jugé exorbitant des firmes transnationales : celles-ci, grâce à leur pouvoir économique, imposent des décisions qui devraient relever, aux dires des altermondialistes, du domaine politique et du débat démocratique.

Par **quelles méthodes d'action** ? Celles-ci sont aussi variées que les revendications. Elles visent toujours à rendre les actions visibles, en particulier au niveau des médias, de manière à informer le plus de monde possible. Notons qu'internet joue un rôle de plus en plus important dans le domaine de la popularisation de ces luttes (diffusion de l'information sur de très nombreux sites, mais aussi actions collectives via le net : signature de pétitions, blocage des sites officiels, etc...).

Ce mouvement altermondialiste a-t-il créé du changement social ? La réponse est évidemment positive : par exemple, les firmes transnationales ont dû prendre en compte les critiques sur le travail des enfants. Le mouvement altermondialiste a également créé des solidarités transnationales.

b- Les NMS : une notion à relativiser

- Des conflits du travail toujours présents

Malgré quelques nuances, les revendications des conflits du travail restent les mêmes, elles relèvent d'une même logique : reconnaissance des intérêts d'une profession, amélioration des conditions de travail (durée, pénibilité...) et toujours des rémunérations, et elles n'ont pas disparu !

- Des luttes anciennes

On peut se rappeler que des mouvements pour obtenir certains droits ou au contraire pour supprimer certaines inégalités existent depuis longtemps : on peut penser aux mouvements pour l'abolition de l'esclavage ou de la peine de mort, au mouvement des suffragettes en Angleterre (début du XX^e siècle) pour obtenir le droit de vote des femmes, par exemple.

- Une reconnaissance institutionnelle

Ces N.M.S., un peu à l'image du mouvement des travailleurs, sont peu à peu reconnus institutionnellement (vous pouvez penser, par exemple, à la création d'un ministère de l'environnement). Autrement dit, on peut penser que par certains côtés, ces mouvements s'institutionnalisent, comme l'ont fait les syndicats de travailleurs dans leur temps.

- Pour **Touraine, la plupart de ces mouvements ne sont pas des « mouvements sociaux »**, car ils ne cherchent pas à remettre en question l'ordre social dans son ensemble ; ils n'ont donc pas le « **principe de totalité** » (voir plus haut).

2) Comment expliquer l'apparition de ces nouveaux mouvements sociaux ?

a) Les transformations du travail

- De nouvelles formes d'organisation du travail

On peut noter qu'autrefois les revendications reposaient essentiellement sur les salaires et les conditions de travail, alors qu'aujourd'hui, avec la crise et le chômage, les conflits du travail reposent davantage sur le maintien des emplois, la limite de la précarité et de la flexibilité...

⇒ Ce sont bien les mutations dans les processus de production et sur le marché du travail (donc le changement social) qui transforment les conflits en rendant les anciennes formes obsolètes et obligeant les acteurs à inventer de nouvelles formes de conflits.

- L'affaiblissement des classes sociales

L'affaiblissement de l'appartenance de classes transforme aussi le lien social : la solidarité, si elle naît moins qu'avant des rapports du travail, doit bien être construite quelque part, car une société, des individus, ne sauraient vivre sans elle. Les individus vont de plus en plus choisir avec qui ils vont construire ces liens sociaux. Ceux-ci seront donc davantage choisis que subis. C'est ainsi que l'on peut expliquer la vitalité de la vie associative.

- La mondialisation économique

La mondialisation des échanges et des firmes peuvent aussi expliquer en partie ce développement : d'abord parce que ce développement génère des conflits particuliers (remise en cause de la stratégie des firmes, par exemple par rapport aux pays pauvres), mais aussi parce que le cadre national paraît parfois mal adapté pour revendiquer : ainsi la lutte contre les OGM ou, de manière plus générale, la lutte pour la protection de l'environnement, dépasse forcément le cadre national.

b) L'émergence de nouvelles valeurs

- La montée de l'individualisme

La montée de l'individualisme contribue à ce que les individus se mobilisent de plus en plus pour la défense de leur intérêt particulier : le droit du travail encadre aujourd'hui assez strictement les relations professionnelles, l'expression de l'identité se fait plus souvent hors du travail. Chacun souhaite construire son identité propre et revendique qu'elle soit reconnue et prise en compte dans l'espace public, ce qui n'était pas le cas auparavant. Ainsi, l'homosexualité a toujours existé mais le fait de vouloir que l'homosexualité soit reconnue comme une composante « officielle », publique, de l'identité des individus est nouveau.

- Le développement des valeurs post-matérialistes

Selon **Inglehart**, le monde contemporain serait marqué par le développement de **valeurs post-matérialistes** : aujourd'hui, le respect de l'égalité entre hommes et femmes, la lutte contre les discriminations, le respect de la nature sont au moins aussi importants dans l'esprit de la population des pays développés que la recherche du pouvoir d'achat. On peut évidemment se référer à la pyramide des besoins de Maslow.

3) Conflits et changement social

Les conflits, qu'ils aient lieu dans le monde du travail ou en dehors du monde du travail, comme c'est le cas des conflits liés aux nouveaux mouvements sociaux, sont-ils nécessairement sources de changement social ? De même, les changements sociaux eux-mêmes n'influencent-ils pas sur la nature et la forme des conflits ?

a) Le conflit est-il source de changement social ?

- Oui

Pour Marx, le conflit est clairement au cœur du changement social : c'est en effet le conflit généré par la lutte des classes qui fait évoluer les sociétés.

- Non

Pour d'autres sociologues, le conflit est une forme « normale » de toute relation sociale, cad que les conflits, à la différence de Marx, **permettent la permanence de la structure sociale**

➤ Pour **Simmel**, les causes des conflits sont nombreuses (haines, envies, besoins, désirs...) et provoquent des « coupures » dans la vie sociale. Le conflit a pour fonction de maintenir la cohésion sociale dans la mesure où il joue le rôle de régulateur des systèmes de relations. « Il clarifie l'atmosphère » cad qu'il élimine l'accumulation des hostilités bloquées en permettant qu'elles s'expriment librement.

➤ De même, certains conflits visent explicitement à maintenir l'ordre social existant, et pas à le changer!
Exemple : des manifestations contre le mariage homosexuel, des manifestations contre la privatisation des services publics, des manifestations contre la réforme des régimes de retraite...

b) Le changement social influence les conflits

- **Les conflits évoluent avec le changement social** : les mutations économiques et sociales transforment en même temps les conflits : leur importance, leur fréquence, les revendications (les enjeux), les modalités (les moyens d'action, les formes). Par exemple, la montée de l'individualisme (changement social) induit une diminution des conflits.

- **Le conflit est un produit du changement social** : la société, en se transformant, crée les conditions de l'apparition de conflits, entre les tenants de l'ancien ordre et ceux du nouveau.

Exemple : les débats autour de l'instauration du Pacs.

