

Séquence 7

Groupes et réseaux sociaux

Sommaire

1. Comment les individus s'associent-ils pour constituer des groupes sociaux ?
2. Comment la taille des groupes influe-t-elle sur leur mode de fonctionnement et leur capacité d'action ?
3. Comment les réseaux sociaux fonctionnent-ils ?

Corrigé des exercices

La sociologie a pour point de départ un constat simple : les individus vivent toujours en groupe, et appartiennent simultanément à plusieurs groupes, dans lesquels ils agissent et interagissent entre eux. Les sociologues se sont donnés pour mission d'étudier l'effet du groupe sur la manière de penser et d'agir d'un individu ou d'un autre groupe d'individus. Tous les sociologues ne travaillent pas de la même manière ; certains observent des phénomènes très particuliers quand d'autres tentent de trouver des régularités statistiques à l'échelle d'une société. Mais c'est toujours le fait que les individus coexistent avec d'autres et grâce à d'autres qui intéressent les sociologues. C'est pourquoi nous verrons dans cette séquence comment les individus s'associent pour former des groupes sociaux plus ou moins grands. Ensuite nous étudierons justement le fait que la taille des groupes peut avoir un effet sur leur fonctionnement et leur action. Enfin nous aborderons une forme particulière d'organisation de la société : le réseau social.

1

Comment les individus s'associent-ils pour constituer des groupes sociaux ?

Introduction

À partir de quand peut-on dire que des individus regroupés ensemble constituent un groupe social ? Il existe une multitude de groupes sociaux, de toutes tailles et poursuivant des buts très divers, mais tous contribuent à former la société. Pour bien comprendre ce qu'est un groupe social, nous allons voir dans un premier temps ce qu'il n'est pas (et donc ce avec quoi il ne faut pas le confondre). Puis nous verrons que les groupes sociaux peuvent adopter des formes très variées et nous étudierons les différents critères qui les distinguent. Enfin, nous aborderons le fait que les individus aspirent parfois à intégrer des groupes auxquels ils n'appartiennent pas.

Notions à acquérir

Les notions à découvrir et à acquérir (d'après le programme officiel) sont les suivantes :

- ▶ Groupes primaire/secondaire
- ▶ Groupes d'appartenance/de référence

A

Qu'est ce qu'un groupe social ?

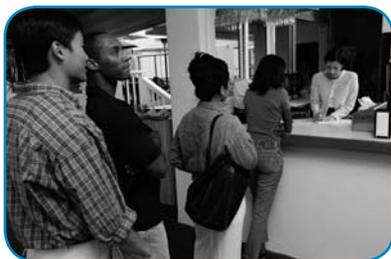
1. Un simple groupement d'individus n'est pas un groupe social

Un groupe social est composé d'individus qui entretiennent des relations entre eux et ont conscience d'appartenir à ce groupe. Un groupe social se définit le plus souvent par le fait que les individus qui le composent ont conscience d'entretenir des relations régulières, et que ce sont ces relations entre eux qui permettent de maintenir le lien social et de faire exister le groupe.

C'est particulièrement le cas pour les **groupes primaires**. Ces groupes sociaux participent au **processus de socialisation** en transmettant aux individus qui les composent une culture propre au groupe social en question (cf. Séquence 1).

Un simple groupement d'individus n'est pas un groupe social car les personnes qui composent ce regroupement n'entretiennent pas de relations entre eux. Cela ne suffit pas à faire de ce regroupement ponctuel un groupe social. Un groupe social est en effet caractérisé par le fait que **ses membres entretiennent des relations régulières**, plus ou moins directes, plus ou moins intenses.

Exercice 1



© Cned



© Wolfgang Kumm/DPA/AFP



Question

Laquelle de ces illustrations représente un groupe social ?



© Cned

2. Une catégorie n'est pas (forcément) un groupe social

Il faut bien faire la différence entre la notion de groupe social et celle de catégorie. Une catégorie est un **outil** qui permet de classer les individus. Elle est donc, par définition, **construite par le sociologue** qui va s'en servir pour observer la société. À partir de **critères objectifs** (l'âge, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, etc.), le sociologue définit les contours de la catégorie qu'il observe et qu'il nomme. Les jeunes, les femmes, les agriculteurs exploitants, pour reprendre les critères cités plus haut, ne sont pas des groupes sociaux à proprement parler, mais bien des catégories construites. Les Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE sont bien une construction, une nomenclature permettant de classer les individus en fonction de certains critères liés à leur type d'activité.

Nomenclature des PCS – Niveau 1

1. Agriculteurs exploitants
2. Artisans, commerçants, chefs d'entreprise
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures
4. Professions intermédiaires
5. Employés
6. Ouvriers
7. Retraités
8. Autres personnes sans activité professionnelle

Chaque individu est classé par les sociologues et statisticiens de l'INSEE en fonction de multiples critères objectifs tels que le statut (salarié ou indépendant), le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le niveau de qualification, le type de métier, la nature de l'employeur, etc.

Par contre, les groupes sociaux sont des **collectifs « réels »**. Ils ont une existence réelle à la fois aux yeux de ceux qui en font partie – ils ont conscience de faire partie d'un groupe – mais également aux yeux de ceux qui en sont extérieurs. Les individus qui composent le groupe partagent des **critères subjectifs** : ils peuvent avoir les mêmes intérêts, ils ont les mêmes pratiques sociales, ou bien ils partagent les mêmes conditions de vie, par exemple.

Si les catégories ne sont pas des groupes sociaux, il se peut que certaines catégorisations contribuent pourtant à la création de groupes sociaux. C'est notamment le cas de certaines catégories socioprofessionnelles. Au départ ces catégories sont un outil de classement de la population active créé par l'INSEE, mais elles ont parfois conduit à la formation de groupes sociaux comme par exemple les cadres. Par contre certaines PCS sont trop hétérogènes pour recouvrir les frontières d'un groupe social : chez les agriculteurs exploitants par exemple, un berger de montagne n'a pas les mêmes intérêts ni les mêmes conditions de vie que le chef d'entreprise agricole d'une très grande exploitation céréalière dans les plaines.

B

Comment se différencient les groupes sociaux ?

1. Les groupes primaires

a. Définition

Ce sont des groupes en général durables, dans lesquels les individus entretiennent des rapports intenses (réguliers et forts : amitié, amour, solidarité) entre eux renforçant ainsi **le degré de cohésion**. La famille, les amis, le groupe de pairs à l'école, les collègues de travail dans l'entreprise, le voisinage proche, sont des exemples typiques de groupes primaires.

b. La famille, un lieu de transmission ?

Le rôle de la famille a été abordé précédemment en tant qu'instance de socialisation (cf. séquence 1). Nous verrons ici que la famille est également un lieu de transmission, transmission qui participe de la socialisation des individus.

Exercice 2



En matière de scolarisation, aujourd'hui comme hier, c'est l'héritage culturel lié à l'origine sociale qui explique l'essentiel des variations observées dans les parcours scolaires (...). [Or] le capital culturel, qui disparaît avec la mort de son détenteur, ne peut pas être transmis instantanément par le don (...). Il exige un travail d'inculcation et un travail d'assimilation, travail du sujet sur lui-même qui coûte du temps: il se cultive (...). Les stratégies de reproduction des familles dont le patrimoine est à dominante culturelle et qui visent, comme les autres familles, à sauvegarder ou améliorer leur position dans l'espace social, impliquent la transmission la plus précoce possible de ce patrimoine à

chacun des enfants. Elle s'opère pour l'essentiel en dehors de toute volonté explicite de le transmettre, par l'effet éducatif qu'exerce le capital culturel objectivé intégré à l'environnement familial (...). La transmission du capital culturel n'exclut cependant pas le travail d'inculcation explicitement conçu comme tel (...). De façon générale, les parents peuvent agir en créant le meilleur environnement extrascolaire possible pour leurs enfants, en recherchant la meilleure stratégie de placement dans le dédale des filières, des établissements et des options.

Capital culturel: concept mis en avant par le sociologue Pierre Bourdieu, il désigne l'ensemble des ressources culturelles dont dispose un individu. Il peut prendre trois formes:

- 1) Capital culturel incorporé: niveau de langage, connaissances scientifiques, artistiques, etc.**
- 2) Capital culturel objectivé: possession d'objets culturels comme les livres, disques, tableaux, etc.**
- 3) Capital culturel certifié: diplômes, concours, titres scolaires.**

Gérard Mauger, « Capital culturel et reproduction scolaire », Sciences Humaines, HS n°36, mars, avril, mai 2002.



Questions

- 1) Comment le capital culturel objectivé peut-il avoir un « effet éducatif » ?
- 2) Donnez des exemples d'inculcation explicite de capital culturel des parents vers leurs enfants.
- 3) Quelle institution est nécessaire pour transformer du capital culturel incorporé et du capital culturel objectivé en capital culturel certifié ?

Exercice 3



Les liens familiaux entre les différentes générations sont devenus très importants dans les familles aujourd'hui, et se sont même renforcés depuis une vingtaine d'années. (...) La génération des 75 ans actuels et celle des cinquantenaires ont bénéficié de l'enrichissement de la période des Trente Glorieuses, alors que les jeunes, les trentenaires actuels, connaissent des situations économiques beaucoup plus précaires. C'est déjà un élément économique qui fait que les parents (ceux qui ont 50 ans) protègent le plus possible leurs enfants (...).

Ce qui caractérise le lien familial aujourd'hui, c'est ce soutien des générations plus âgées vers les plus jeunes – lors de difficultés conjugales ou sur le marché de l'emploi (...). Dans les classes moyennes, avec l'allongement de la vie, on devient héritier à 60 ans, c'est-à-dire lorsqu'on a déjà l'âge de la retraite et que l'on a généralement constitué son propre patrimoine. La transmission du patrimoine matériel a cependant encore une réalité, en ce qui concerne notamment l'habitat. Plus de 50% des Français sont propriétaires d'une résidence principale ou secondaire – dont ils ont souvent hérité à la mort des parents. Ce patrimoine peut d'ailleurs être utilisé pour aider la génération des 25-30 ans, lorsqu'ils en ont besoin, à s'installer dans leurs meubles.

Entretien avec Martine Ségalen, « *Familles : de quoi héritons-nous ?* »,
propos recueillis par Martine Fournier,
Sciences Humaines, HS n°36, mars-avril-mai 2002.



Question

Expliquez comment s'organise la solidarité économique au sein de la famille.

2. Les groupes secondaires

a. Définition

Les groupes secondaires sont des groupes dans lesquels les comportements d'un individu se résument le plus souvent aux rôles sociaux attendus en fonction du statut occupé au sein du groupe. Ce sont ces groupes qui forment le tissu de la société : ce sont les quartiers, les entreprises, les groupements volontaires tels que syndicats, partis politiques et associations. Autant l'appartenance d'un individu à un groupe primaire est plutôt durable, autant l'appartenance à un groupe secondaire peut être plus ou moins limitée dans le temps.

b. L'entreprise, un lieu de production ?

On considère souvent l'entreprise comme un simple lieu de production de biens et services. Or c'est également un groupe humain structuré, organisé, hiérarchisé, dans le but de produire et de créer de la valeur ajoutée. On peut comparer l'entreprise à une communauté d'esprit au sens de Ferdinand Tönnies, sociologue allemand du début du XX^e siècle : on travaille ensemble, on partage une culture commune rattachée à l'entreprise, on partage des valeurs. Certaines entreprises ont fait de cette culture censée être partagée par tous les salariés un marqueur de leur identité, comme par exemple l'entreprise suédoise IKEA.

Exercice 4

Ce que nous recherchons chez les candidats et candidates



La capacité de faire le travail, bien entendu. Mais encore, nous cherchons certaines qualités personnelles telles le désir constant d'apprendre,

la motivation incessante de mieux faire les choses, la simplicité et le bon sens, la capacité à donner l'exemple, l'efficacité et le sens de l'économie. Ces valeurs sont importantes pour nous parce que notre façon de travailler est moins structurée que dans la plupart des autres entreprises.

Une culture d'entreprise fondée sur des valeurs communes

Chez IKEA, nous ne voulons pas simplement combler les postes vacants. Nous voulons faire équipe avec les gens, embaucher des personnes uniques qui partagent nos valeurs. Les collaborateurs ne sont pas contraints chez IKEA. Nous les écoutons et les soutenons afin d'identifier leurs besoins, leurs ambitions et leurs compétences. Voici quelques exemples de nos valeurs : APPARTENANCE CONSCIENCE DES COÛTS RESPECT SIMPLICITÉ

Extrait de www.ikea.com



Questions

- 1 Combien de fois le mot « valeur » apparaît dans cet extrait ?
- 2 Expliquez la phrase soulignée.
- 3 Quelles sont les qualités attendues d'un candidat à un poste chez IKEA ?

Les valeurs sont parfois instrumentalisées par les managers pour comparer l'entreprise à une société vivante, capable d'être autonome vis-à-vis des autres groupes sociaux. Le management par les valeurs conduit à souligner la spécificité de l'entreprise, à unifier le comportement des salariés, à faire intérioriser la culture, bref à y faire adhérer les salariés. Cela a pour but de favoriser l'implication des salariés dans les grandes entreprises. Cela passe le plus souvent par la mise en avant d'éléments fondateurs dans l'histoire de l'entreprise : souvent l'initiative d'un homme ou d'une femme, parti de rien et qui réussit justement grâce à ces valeurs.

Mais cette image de l'entreprise comme communauté peut être relativisée. Renaud Sainsaulieu, sociologue français, a montré que si le sentiment d'appartenance à une communauté pouvait contribuer à construire l'identité au travail, ce n'était pas le seul moyen. Ainsi R. Sainsaulieu a construit quatre types d'identité :

- Identité de fusion : le groupe des salariés est très important pour constituer son identité, l'individu fusionne avec son groupe de collègues, parfois sous la forme d'action collective (action syndicale, grèves, etc.) pouvant aller à l'encontre des intérêts des dirigeants. C'est une forme d'identité très présente dans les années 60-70, surtout chez les ouvriers spécialisés de l'industrie.

- Identité séparatiste : l'identité se fonde non sur le groupe mais sur la trajectoire individuelle du salarié. C'est plus souvent le cas des salariés très qualifiés, et ayant une forte ambition de carrière. Ils peuvent souvent changer d'entreprise.
- Identité de négociation : c'est le cas des salariés qui sont suffisamment qualifiés pour pouvoir négocier la reconnaissance de leurs compétences dans le collectif qu'est l'entreprise.
- Enfin l'identité de retrait : cela concerne les travailleurs qui ne peuvent construire leur identité au travail (travailleurs immigrés, précaires, etc.). Pas assez qualifiés pour négocier ou faire carrière, pas assez sécurisés pour résister, leur identité se construit dans la sphère domestique plutôt que dans le groupe professionnel.

Dans des travaux plus récents, Renaud Sainsaulieu a étudié les conséquences de l'éclatement des collectifs de travail dans les grandes entreprises. En effet l'externalisation de certaines tâches, c'est-à-dire le recours à des entreprises extérieures pour certaines missions, conduit plusieurs communautés de salariés à cohabiter au sein d'un même lieu de travail. De plus la précarisation des statuts fait travailler côte-à-côte des stables (CDI à temps plein) avec des instables (CDD, missions intérimaires, temps partiels subis). Il y aurait donc des communautés plutôt qu'une au sein d'une entreprise.

Un CDD est un contrat à durée déterminée, il ne permet pas au salarié de se projeter dans le temps puisqu'il ne sait généralement pas ce qu'il fera à la suite de ce CDD. C'est donc une forme précaire d'emploi.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est la forme typique d'emploi en France. Comme son nom l'indique il n'y a pas de date de fin de contrat lorsqu'un CDI est conclu entre un salarié et un employeur.



À retenir

Groupe primaire : groupe restreint de personnes qui entretiennent entre elles des relations proches et régulières (par exemple : la famille, les amis, les collègues de travail, etc.)

Groupe secondaire : groupe plus large qui rassemble des individus menant des actions en commun et partageant le même but (par exemple : l'association, l'entreprise, le parti politique, etc.)

3. Les groupes sociaux au sens strict

a. Définition

Enfin le groupe social au sens strict est un groupe dans lequel se retrouvent des individus occupant une position plus ou moins semblable dans la société, sans forcément entretenir de relations directes avec l'ensemble des membres qui composent ce groupe. Le sentiment d'appartenance au groupe est plus ou moins fort. Cela influe directement sur le **degré de cohésion** qui caractérise le groupe : comme les liens sont plus distendus, la solidarité entre les membres du groupe peut être moins forte. Ce sont par exemple les classes sociales (les cadres, les ouvriers) ou les groupes socioculturels qui peuvent se former sur la base de l'origine ethnique, de la religion, de l'âge ou encore du lieu d'habitation.

b. La classe sociale, un lieu de défense des intérêts collectifs ?



« Il y a une lutte des classes aux États-Unis, bien sûr, mais c'est ma classe, la classe des riches qui mène la lutte. Et nous gagnons. »

Warren Buffet, milliardaire américain, dans une interview donnée au New York Times le 26 novembre 2006.

La notion de classe sociale a pendant longtemps été utilisée par une sociologie s'appuyant sur les travaux fondateurs de Karl Marx, philosophe, économiste et sociologue allemand. Marx distingue les groupes sociaux qui sont objectivement repérables dans la société mais qui n'ont pas forcément conscience d'exister comme un groupe, et ceux qui sont non seulement repérables mais qui ont conscience d'être un groupe, d'avoir des intérêts communs, et qui se mobilisent pour les défendre. Seules ces dernières sont considérées par K. Marx comme des classes sociales à part entière.

Pour K. Marx, c'est le conflit entre les différentes classes sociales, et plus précisément l'opposition entre la classe ouvrière et la bourgeoisie, qui transforme la société et fait avancer l'histoire. Si Marx est surtout connu pour avoir promu à la fin du XIX^e siècle l'avènement d'un modèle politique communiste qui devait voir la classe ouvrière gagner la lutte des classes, Warren Buffet constate, au XXI^e siècle, que c'est la classe bourgeoise qui a le mieux défendu ses intérêts.

Exercice 5



Le World Economic Forum de Davos fondé en 1971 (...) réunit tous les ans plus de 2 000 « décideurs », patrons des plus grandes entreprises mondiales, chefs d'États, ministres, commissaires européens, directeurs de banques centrales, économistes, pour « *définir l'agenda mondial* ». Les classes dirigeantes sont aussi bien organisées au niveau européen :

à Bruxelles, les réseaux d'experts et de cabinets de conseil représentent, auprès des institutions européennes, les intérêts des milieux d'affaires. La Table ronde des Industriels européens créée en 1983 réunit de façon informelle les dirigeants de 45 entreprises européennes de taille mondiale pour exprimer les attentes patronales à l'égard des institutions européennes. Le groupe Bilderberg créé en 1954 est l'un des plus anciens clubs internationaux: une centaine de chefs d'États et grands patrons américains et européens se rencontrent annuellement au printemps, à titre privé, dans un hôtel isolé. Ce groupe fonctionne, selon l'un de ses participants, « *comme un groupe d'amis que l'on peut approcher à tout moment même s'ils ne sont pas d'accord sur tout* ».

Anne-Catherine Wagner, « Elites, une classe internationale », *Sciences Humaines*, n°191, Mars 2008



Question

Pourquoi peut-on dire que les élites constituent un groupe social organisé ?



Les individus appartiennent-ils toujours au « bon » groupe social ?

1. Groupe d'appartenance et groupe de référence



À retenir

Groupe d'appartenance : groupe auquel l'individu appartient, origine sociale.

Groupe de référence : groupe auquel un individu souhaite appartenir, destinée sociale visée par l'individu.

Exercice 6

À Rouen je faisais une licence de Lettres (...). Ni inquiétude, ni jubilation, [mon père] a pris son parti de me voir mener cette vie bizarre, irréaliste : avoir vingt ans et plus, toujours sur les bancs de l'école. « Elle étudie pour être professeur. » De quoi, les clients [du bar-tabac] ne demandaient pas, seul compte le titre, et il ne se souvenait jamais. « Lettres modernes » ne lui parlait pas comme aurait pu le faire mathématiques ou espagnol. Craignant qu'on ne me juge toujours trop privilégiée, qu'on ne les imagine riches pour m'avoir ainsi poussée. Mais n'osant pas non plus avouer que j'étais boursière, on aurait trouvé qu'ils avaient de la chance que l'État me paie à ne rien faire de mes dix doigts. (...)

Aux vacances d'été, j'invitais une ou deux copines de fac, des filles sans préjugés qui affirmaient « c'est le cœur qui compte ». Car, à la manière de ceux qui veulent prévenir tout regard condescendant sur leur famille, j'annonçais : « tu sais chez moi c'est *simple*. » Mon père était heureux d'accueillir ces jeunes filles si bien élevées, leur parlait beaucoup, par souci de politesse évitant de laisser tomber la conversation, s'intéressant vivement à tout ce qui concernait mes amies. La composition des repas était source d'inquiétudes, « est ce que *mademoiselle* Geneviève aime les tomates ? ». Il se mettait en quatre. Quand la famille d'une de ces amies me recevait, j'étais admise à partager de façon naturelle un mode de vie que ma venue ne changeait pas. A entrer dans leur monde qui ne redoutait aucun regard étranger, et qui m'était ouvert parce que j'avais oublié les manières, les idées et les goûts du mien. En donnant un caractère de fête à ce qui, dans ces milieux, n'était qu'une visite banale, mon père voulait honorer mes amies et passer pour quelqu'un qui a du savoir vivre. Il révélait surtout une infériorité qu'elles reconnaissaient malgré elles, en disant par exemple, « bonjour monsieur, comme ça va-ti ? ».

Annie Ernaux, *La place*, 1984. © Éditions GALLIMARD.

« Tous les droits d'auteur de ce texte sont réservés. Sauf autorisation, toute utilisation de celui-ci autre que la consultation individuelle et privée est interdite ». www.gallimard.fr



Question

Montrez que la narratrice vise un autre groupe social que son milieu d'origine.

Bien que dans la majeure partie des cas groupes d'appartenance et de référence se confondent, il existe des cas très divers de non superposition du groupe d'appartenance et du groupe de référence. On peut prendre l'exemple des populations issues de l'immigration qui vont connaître une acculturation : leur culture personnelle va être transformée par le fait que leur culture d'origine se trouve en contact avec la culture du pays d'accueil, que la culture familiale d'origine se trouve décalée par rapport à la culture de référence du groupe d'amis, du groupe de pairs.

Un autre exemple est celui illustré par cet extrait du roman *La place* d'Annie Ernaux. Il s'agit du « transfuge de classe » pour reprendre les termes du sociologue Bernard Lahire, c'est-à-dire un individu qui est né dans un milieu social et qui vit adulte dans un tout autre milieu social : « [*j'étais admise à] entrer dans leur monde qui ne redoutait aucun regard étranger, et qui m'était ouvert parce que j'avais oublié les manières, les idées et les goûts du mien* ». Les individus connaissant une mobilité sociale plus ou moins importante, ou qui visent cette mobilité sociale, voient leur système culturel d'origine s'éloigner de leur système culturel de référence.

2. Les mécanismes de la socialisation anticipatrice

Partant de l'idée qu'il est relativement fréquent que les individus se sentent frustrés dans leur milieu, et qu'ils visent une autre appartenance,

Robert K. Merton, sociologue américain du XX^e siècle, a fait l'hypothèse que ceux-ci vont se préparer socialement à intégrer un nouveau groupe. Dans ce cas ils vont se référer à un autre système de normes et de valeurs que celui acquis pendant le processus de socialisation. L'individu qui vise un autre groupe va chercher à s'approprier par avance les valeurs du groupe de référence, c'est le phénomène de **socialisation anticipatrice**. Il cherche ainsi à acquérir un rôle et à suivre les **normes** et les **valeurs** qui s'y rattachent avant même d'acquérir le **statut** social correspondant au rôle visé. Robert K. Merton expliquait qu'un individu se conformant aux normes d'un autre groupe (le groupe de référence) pouvait être alors perçu comme **déviant** (cf. séquence 3) par les membres de son groupe d'appartenance.



La socialisation anticipatrice n'est fonctionnelle que dans une structure sociale faisant place à la mobilité. Cette préparation des attitudes et du comportement doit en effet être suivie, dans un nombre suffisant de cas, d'un passage effectif au groupe de référence ; si ces passages sont trop peu nombreux, la socialisation anticipatrice est dysfonctionnelle, puisque l'individu ne peut se faire accepter par le groupe dans lequel il aspire à entrer et risque de se faire rejeter par son ex-groupe.

Robert K. Merton, *Éléments de théorie et de méthode sociologique*,
Armand Colin, 1997 (1^{re} édition 1957).

2

Comment la taille des groupes influence-t-elle sur leur mode de fonctionnement et leur capacité d'action ?

Introduction

Nous avons vu dans le chapitre précédent comment les individus pouvaient être considérés comme membres de groupes sociaux. Lorsque les individus ont conscience d'appartenir à un groupe, alors des mécanismes peuvent se mettre en place pour défendre collectivement les intérêts de ce groupe. C'est ce que nous allons aborder dans ce chapitre, en étudiant les différences de fonctionnement entre groupes de tailles diverses. Nous verrons également que les actions collectives menées par les individus sont elles aussi diverses.

Notions à acquérir

Les notions à découvrir et à acquérir (d'après le programme officiel) sont les suivantes :

- ▶ Groupe d'intérêt
- ▶ Passager clandestin
- ▶ Incitations sélectives

A

Qu'est ce qui pousse les groupes sociaux à se mobiliser ?

1. Les déterminants de l'action collective

a. Les groupes d'intérêts, lobby et autres entrepreneurs de morale

Exercice 7



Ils sont partout, s'expriment sur la fiscalité, les alliances géopolitiques ou l'urbanisme, se saisissent de l'actualité pour sensibiliser l'opinion, rédigent aussi bien des amendements parlementaires que des conseils pratiques. Les responsables de France Nature Environnement (FNE) reconnaissent se comporter comme de parfaits lobbyistes. « *La différence avec les autres lobbies, c'est que l'environnement paie en nature* », lâche Benoît Hartmann, 39 ans, porte-parole et depuis peu l'un des quatre directeurs de la fédération.

La force de FNE, qui s'est choisi comme logo un hérisson, à caresser dans le sens des piquants, ce sont les quelques 3 000 associations adhérentes. Un patchwork de groupes locaux ou régionaux, progressistes ou conservateurs, défendant une thématique précise ou la protection de l'environnement dans son ensemble.

Fondée en 1968 sous le nom de « Fédération française des sociétés de protection de la nature », elle est longtemps demeurée une « société savante », un rassemblement d'universitaires discrets et de juristes tenaces fréquentant assidûment les salles des pas perdus des tribunaux et les couloirs des ministères. Sa puissance de feu s'est révélée au moment du Grenelle de l'environnement, en 2007. Pendant plusieurs semaines, quelques centaines de bénévoles spécialisés, aidés par une trentaine de salariés, ont épluché tous les dossiers et négocié des heures durant avec le gouvernement, le patronat et les syndicats de salariés. « Une opportunité formidable ! Le Grenelle était formaté pour nous », résume M. Hartmann.

Efficace lobby, FNE a vite compris l'intérêt de rédiger elle-même des amendements aux projets de loi. « Lorsqu'ils n'ont aucune chance d'être adoptés, nous les proposons à qui veut, et ce sont bien souvent les députés écologistes qui en héritent. Mais si nous considérons qu'un amendement a une chance de succès, nous préférons le donner à la majorité », explique M. Hartmann.

Olivier Razemon, « France Nature Environnement, la force de frappe du hérisson », *Le Monde*, 28 octobre 2010.



À retenir

Un **groupe d'intérêt** (ou encore **groupe de pression**) est une organisation visant à défendre des intérêts particuliers ou des buts sociaux et qui, pour y parvenir, cherche à influencer sur les décisions politiques, en particulier les lois et les règlements.



Questions

- 1 En quoi la FNE peut-elle être considérée comme un groupe de pression ?
- 2 quelle modalité d'action est présentée dans cet extrait ?



Le prototype du créateur de normes (...) c'est l'individu qui entreprend une croisade pour la réforme des mœurs. (...) Il s'inspire d'une éthique intransigeante: ce qu'il découvre lui paraît mauvais sans réserve ni nuance, et tous les moyens lui semblent justifiés pour l'éliminer. (...)

Les prohibitionnistes* estimaient qu'ils ne cherchaient pas seulement à imposer leur morale aux autres, mais qu'ils tentaient de créer les conditions pour améliorer le genre de vie des gens que la boisson empêchait de mener une vie vraiment satisfaisante.

* Prohibitionnistes : partisans de l'interdiction de la vente et de la consommation d'alcool, qui avaient obtenu satisfaction aux États-Unis dans les années 1930

Entre autres intérêts annexes, la Ligue antialcoolique des femmes chrétiennes s'est montrée très préoccupée d'améliorer le bien-être des classes populaires. Elle a participé activement aux campagnes pour la réforme pénale, pour le raccourcissement de la journée de travail et l'augmentation des salaires ouvriers, pour la suppression du travail des enfants - ainsi qu'à nombre d'autres activités humanitaires et égalitaires. Dans les années 1880, [elle] a lutté pour l'adoption de lois protégeant les jeunes ouvrières contre les abus dont elles étaient victimes de la part des hommes.

Howard S. Becker, *Outsiders*, Métailié, 1985, pp. 171-173.

Même si la majorité de la population est convaincue de la nécessité d'appliquer une loi ou d'en créer une nouvelle, cela ne suffit pas si personne n'éprouve **un intérêt à agir** dans ce sens. C'est ce que Howard Becker a nommé les **entrepreneurs de morale**; ici les prohibitionnistes qui militent contre la vente d'alcool. Il part du principe qu'une norme est appliquée si quelqu'un entreprend de la faire appliquer. En clair pour que la norme soit appliquée il faut que quelqu'un voit un intérêt à la faire appliquer et qu'il signale une infraction à cette norme. Le processus est à peu près identique pour la création d'une norme nouvelle. Ainsi les entrepreneurs de morale, qui prennent aujourd'hui la forme de **lobby** ou de **groupe d'intérêt**, cherchent à imposer leur vision de ce que devraient être les normes et les valeurs en vigueur dans la société. Ils vont mettre en avant les bienfaits pour la société qu'apporteraient de nouvelles normes, ce qui cache le fait qu'ils souhaitent imposer ces normes à tous.

Il existe des lobbies célèbres, tel que la National Rifle Association (NRA) aux États-Unis. Cette association qui regroupe des utilisateurs d'arme à feu fait pression sur le système politique et judiciaire américain pour qu'il ne limite pas le droit de posséder et d'utiliser une arme. Pour cela ils défendent le deuxième amendement de la constitution américaine qui autorise quiconque à posséder une arme.

Il ne suffit donc pas qu'une majorité partage des valeurs et des normes pour que celles-ci se transforment en loi, en texte juridique. Parfois même c'est le contraire : une minorité peut faire pression pour que l'on crée des normes juridiques. Le droit, son interprétation par les juristes et les pratiques policières évoluent sous la pression de minorités qui interviennent « au nom » des valeurs supposées « majoritaires ». Ces **entrepreneurs de morale** ont un rôle décisif pour que des valeurs latentes deviennent applicables.

b. Les mouvements sociaux

Exercice 8



La Confédération Générale du Travail (CGT) a pour but le groupement des salariés pour la défense de leurs intérêts moraux et matériels, économiques et professionnels.

Extrait des statuts de la CGT issus du congrès de Montpellier, 1902.

La Confédération générale du Travail est ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emploi et retraités, quels que soient leurs statuts social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques, philosophiques et religieuses.

Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Extrait des statuts actuels de la CGT issus du congrès de Montreuil, 1995.



Question

En comparant ces deux versions des statuts de la CGT, définissez ce qu'est un syndicat.

La notion de mouvement social n'est pas facile à définir, mais on peut voir le mouvement social comme une mobilisation collective en vue de défendre des intérêts individuels. Le syndicalisme représente l'institutionnalisation d'un mouvement social particulier, celui des salariés, plus précisément les ouvriers. Les syndicats ont pour rôle de « défendre les intérêts matériels et moraux des salariés ». Le mouvement ouvrier a ainsi structuré le mouvement social pendant de longues années car il mettait en cause un rapport de domination d'un groupe social sur un autre (les capitalistes sur les ouvriers), il portait une action sociale (volonté de transformer en profondeur la société), et il était porté par un groupe social large (principalement les ouvriers de l'industrie).

À partir de la toute fin des années 60, la catégorie des ouvriers va connaître le déclin, notamment du fait de la désindustrialisation c'est-à-dire la baisse du poids de l'industrie dans l'économie française. Cela va remettre en cause la position centrale du mouvement ouvrier dans le mouvement social en France. De nouveaux mouvements vont alors apparaître sur la scène sociale et pour certains sociologues, comme Alain Touraine, ils vont remplacer le mouvement ouvrier. Les nouvelles revendications portées par ces groupes qui se mobilisent ne sont plus à proprement parler sociales ou économiques, mais plutôt culturelles : il s'agit de faire évoluer les normes et les valeurs plutôt que la hiérarchie sociale et les conditions matérielles d'existence. On peut citer en exemple le mouvement féministe, les luttes étudiantes, le mouvement écologiste, antinucléaire, ou encore les revendications portant sur la reconnaissance de la liberté de choix de l'orientation sexuelle, etc.

Le mouvement syndical n'a pas disparu, loin de là. Les « nouveaux mouvements sociaux » ne sont plus nouveaux, mais ils restent pluriels et aucun n'a repris la place centrale qu'occupait le mouvement ouvrier autrefois. Certains sociologues pensent que nos sociétés occidentales ne sont plus transformées par des mouvements sociaux, et que ceux-ci font place à un vide social comblé par un individualisme généralisé. Ici la notion d'individualisme n'est pas synonyme d'égoïsme mais

plutôt de reconnaissance de l'individu comme une valeur en soi. Enfin d'autres sociologues pensent que le mouvement social s'est globalisé : il dépasse aujourd'hui le cadre strictement national, il est souvent porté par des Organisations Non-Gouvernementales (ONG), qui œuvrent à l'échelle de la planète pour la reconnaissance des droits de l'Homme, la reconnaissance et la protection du patrimoine biologique de la planète, l'opposition altermondialiste aux logiques de la mondialisation néolibérale, etc.

2. Les répertoires d'action

Le sociologue américain Charles Tilly a montré que les mobilisations collectives en France ont connu deux grands types d'action. Dans un premier temps (du début du XVII^e siècle au milieu du XIX^e siècle) les mobilisations étaient très locales, liées à la situation particulière dans une entreprise, une région. Puis ce n'est qu'à partir du milieu du XIX^e siècle, dans un contexte de nationalisation de la vie politique, que les mobilisations vont devenir à la fois plus ciblées et plus autonomes : elles ne dépendent plus toujours d'un contexte conflictuel local mais peuvent être menées sur tout le territoire (comme par exemple en 1936, en 1968, en 1995). Ces initiatives peuvent prendre des formes diverses mais historiquement c'est l'institutionnalisation du conflit (la création d'organisation, les syndicats, pour encadrer des manifestations et protestations, etc.) qui a permis de pacifier les actions et de protéger les protagonistes. Ainsi la loi autorisant les salariés à se réunir sous la forme de syndicats date de 1884. Il n'en reste pas moins que les groupes sociaux disposent de répertoires d'actions collectives divers.

a. La grève



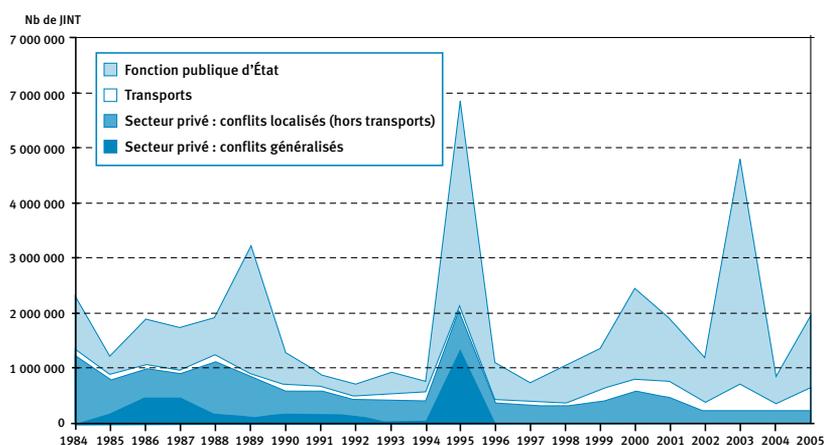
Ouvriers de l'industrie automobile en grève. © AFP/photo : Philippe Huguen.

La création du droit de grève, c'est-à-dire de cesser le travail en signe de protestation, a justement été une façon de limiter la violence des actions collectives. Il date de 1864 en France, mais il faut attendre 1946 pour le voir intégrer la constitution (le texte le plus haut dans la hiérarchie des lois). Même si certaines grèves peuvent encore être perçues comme violentes (notamment lorsqu'elles sont accompagnées d'autres modalités d'action plus radicales), ce n'est rien en comparaison des émeutes et

révoltes ouvrières du XIX^e siècle (par exemple les révoltes des Canuts à Lyon ont fait des centaines de victimes). Elle est un moyen de pression

économique puisque les grévistes, en se privant de salaires, privent également leur patron du facteur travail nécessaire à la production. La grève est également un moyen de pression politique : les grévistes peuvent chercher à convaincre l'opinion publique que la cause qu'ils défendent est juste, et donc faire pression sur le pouvoir politique pour qu'ils prennent en compte leurs revendications. On remarque que plus un groupe est homogène, plus il a tendance à utiliser la grève comme moyen d'action (cheminots, dockers, fonctionnaires, etc.). Cela dit le nombre de jours de grèves par an en France dans les entreprises a très fortement diminué depuis le début des années 1970 (mais cette modalité d'action reste très utilisée dans le secteur public et dans la branche d'activité des transports).

Nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) dans le secteur privé, les transports et la fonction publique d'État (1984-2005)



Julien Grenet et alii, « Des grèves partout, sauf dans les statistiques ? », *Ecopublix*, www.ecopublix.eu, 23 novembre 2007.

b. L'interpellation publique



Un militant écologiste couché sur les rails pour arrêter un train transportant des déchets radioactifs. © AFP/Photo : Jean-Paul Barbier.

Toujours sous une forme assez contestataire, on retrouve les formes non conventionnelles de participation politique (« non conventionnelle » signifie ici autre que le vote). Elles sont multiples mais elles partagent le même but : sensibiliser à la fois l'opinion et les décideurs politiques. On peut citer par exemple les manifestations mais également les occupations de lieux publics sous la forme de *sit-in*, le détournement de monument (par exemple l'as-

sociation Act-Up luttant contre le SIDA a déroulé un préservatif géant sur l'obélisque de la Concorde à Paris le 1er décembre 1993) ou d'évènement fortement médiatisé pour afficher un slogan (le parcours de la flamme olympique précédant les Jeux de Pékin en 2008 a été fortement perturbé par l'action d'associations en faveur des droits de l'homme), le boycott, la pétition, la distribution de tract, les conférences de presse...

c. La négociation



Ouverture de négociations entre syndicats, patronat et le gouvernement. © AFP

S'il est vrai que les mobilisations sociales en France sont plus marquées par des formes d'action plus protestataires, la négociation est une autre forme d'action qui peut se révéler efficace. En France, la grève ou l'interpellation publique est parfois un préalable à l'ouverture de négociations, voire de discussions pour amener un phénomène social à devenir un problème public. Dans d'autres pays, la négociation est beaucoup plus pratiquée (en Allemagne ou dans les pays scandinaves par

exemple) et la grève n'intervient qu'en cas d'échec des négociations préalables.

Les négociations sont généralement menées par des représentants syndicaux et portent le plus souvent sur les niveaux de rémunérations, le temps et les conditions de travail. En France les négociations débouchent (ou non) sur des accords que l'on nomme conventions collectives et qui sont signés à la fois par des syndicats de salariés et des représentants des employeurs. Les conventions collectives se font donc de façon **paritaire**. L'application d'une convention collective concerne tous les salariés de toutes les entreprises d'une branche ou d'un secteur d'activité, qu'ils soient membres des syndicats signataires ou non.

B

Quel est l'effet de la taille des groupes sociaux sur leur capacité d'action ?

1. Les difficultés de mobilisation dans les grands groupes...

a. Le paradoxe d'Olson

Mancur Olson est un économiste américain qui, dans son ouvrage *La logique de l'action collective*, a montré que les petits groupes étaient

souvent plus efficaces que les grands groupes dans la poursuite de leurs intérêts. En effet, en partant du principe que les groupes se forment pour défendre les intérêts de leurs membres (qu'il s'agisse d'un syndicat, d'une entreprise ou d'un Etat), on peut penser que chaque individu a intérêt à agir à la fois pour faire avancer la cause et aussi pour son intérêt. Mancur Olson montre qu'il n'en est rien, et que si l'on part du principe que les individus sont rationnels et qu'ils calculent ce que leur coûte l'action collective par rapport à ce qu'elle leur rapporte, alors ils ont intérêt à ne rien faire.

En effet l'action collective, lorsqu'elle produit des résultats, profite à tous. Elle produit un bien collectif qui n'est pas, par définition, individualisable : si un syndicat parvient à négocier de meilleures conditions de travail ou une meilleure rémunération pour les salariés, cet avantage sera distribué à tous les salariés et pas seulement à ceux qui ont conduit la négociation ou qui sont syndiqués.

Des individus rationnels (par exemple des salariés) ne devraient théoriquement pas souscrire à l'action collective (par exemple l'action syndicale). En effet, ils devraient craindre le blâme, la perte de temps qu'il faut consacrer à l'action, la perte d'argent en cas de grève. Par ailleurs même s'ils ne participent pas, ils peuvent bénéficier de son éventuel succès, ils ont donc intérêt à adopter un comportement de « passager clandestin » (*free rider*). Le comportement de *free rider* consiste à ne rien faire, donc ne pas payer le coût individuel de l'action collective, tout en bénéficiant du résultat de celle-ci. L'agrégation de tous ces comportements individuels fondés sur la même rationalité devrait alors rendre impossible l'action collective puisque chaque individu a intérêt à ne rien faire. C'est pour cela que l'hypothèse d'Olson est qualifiée de paradoxale.

Ce qui rend les petits groupes plus efficaces, c'est le fait que dans ces petits groupes le contrôle social entre les individus est plus important. Ils s'avèrent souvent plus efficaces que les grands groupes. De plus, dans les petits groupes les membres sont plus facilement mobilisables car ils ont l'assurance de bénéficier pleinement du résultat de l'action. Et finalement il est plus rentable pour eux de porter seul l'action du groupe pour bénéficier du résultat que de se passer de celui-ci si rien n'est fait. À l'inverse, plus grand est le groupe et plus ses membres vont chercher à tirer le bénéfice de l'action à moindre coût.



« Les grands groupes peuvent rester inorganisés et ne jamais passer à l'action même si un consensus sur les objectifs et les moyens existe. (...) Comme les groupes relativement petits sont fréquemment capables de s'organiser sur la base du volontariat et d'agir en conformité avec leurs intérêts communs et que les grands groupes ne sont pas dans l'ensemble en mesure d'y parvenir, l'issue du combat politique qui oppose les groupes rivaux n'est pas symétrique... Les groupes les plus petits réussissent souvent à battre les plus grands qui, dans une démocratie, seraient naturellement censés l'emporter. »

La logique de l'action collective, PUF, 1978

b. La loi d'airain de l'oligarchie

On vient de voir comment la rationalité des individus pouvait conduire une organisation à l'immobilisme de par l'inaction de ses membres. Il convient de noter que les organisations peuvent également perdre en efficacité à cause de l'inaction des élites qui les dirigent. Le sociologue italien Robert Michels a montré qu'il existait une **loi d'airain de l'oligarchie** dans toute organisation. Celle-ci conduit les dirigeants à être plus intéressés par la conservation de leurs positions que par les intérêts initialement poursuivis par l'organisation qu'ils dirigent. Michels part du principe que toute action sociale crée une organisation, et que celle-ci doit être relativement stable. Cette organisation nécessite donc d'être dirigée par un petit nombre de personnes (étymologiquement, « oligarchie » signifie « le gouvernement de quelques-uns »), et cette direction a besoin d'une bureaucratie pour faire fonctionner l'organisation. Ces professionnels de la gestion d'organisation vont développer des savoir-faire leur permettant de conserver leurs responsabilités et vont progressivement se détacher des membres de base et échapper à leur contrôle pour capter le pouvoir. Finalement l'organisation n'est plus au service du groupe mais au service de ses dirigeants. Ce principe vaut pour Michels quelle que soit l'organisation, qu'il s'agisse d'un syndicat, d'un parti politique, même ceux les plus attachés au principe d'égalité.

2. ... nécessitent le recours à des incitations sélectives

Pour pallier à ces limites de l'action collective, les organisations tentent de mettre en place des **incitations sélectives** pour que les individus s'impliquent. Celles-ci peuvent être positives ou négatives.

a. Les incitations sélectives positives

Les incitations sélectives positives sont des avantages individualisables que les individus retirent de leur participation à l'action collective. Elles viennent donc s'ajouter au bénéfice éventuel résultant de l'action. Cela peut être l'accès à certains services comme la défense de son cas personnel devant l'employeur dans le cadre d'un syndicat, l'accès à des responsabilités électives pour les partis politiques, etc. La forme la plus aboutie d'incitations sélectives positives est peut-être le système du *closed shop*. Aux États-Unis et surtout au Royaume-Uni, les syndicats avaient obtenu que les nouveaux embauchés dans les entreprises soient uniquement sélectionnés parmi les membres des syndicats. En France, ce système s'est cantonné à quelques rares branches d'activité (imprimerie, dockers) mais n'est plus pratiqué depuis longtemps. Aux États-Unis il est interdit depuis 1947, et depuis 1990 au Royaume-Uni. Ce système introduisait une inégalité très forte entre salariés syndiqués et salariés non syndiqués.

b. Les incitations sélectives négatives

Alors que les incitations positives permettent d'accroître les bénéfices tirés de la participation à l'action collective, les incitations négatives accroissent au contraire le coût d'une non-participation à l'action. On peut penser à la présence de « piquets de grève » lors d'une mobilisation dans une entreprise. Établir un piquet de grève revient en fait à occuper les locaux ou les alentours de l'entreprise de manière à repérer les non grévistes et à les dissuader de venir travailler. La pression du groupe sur l'individu est telle que ne pas participer à l'action lui coûte, au moins symboliquement, en terme de réputation. On retrouve dans le vocabulaire propre au syndicalisme et au mouvement ouvrier des termes tels que « jaunes » ou « briseurs de grève » pour qualifier les salariés ne participant pas à l'action.

3

Comment les réseaux sociaux fonctionnent-ils ?

Introduction

Pour certains sociologues, on ne pourrait déceler l'existence d'un groupe social qu'après avoir constaté un réseau de relations suffisamment denses entre les individus qui le composent. Entre l'observation des comportements individuels d'un côté, et de l'autre l'observation du fonctionnement de la société entière, il y a un niveau d'observation intermédiaire qui consiste à regarder comment les individus tissent des relations entre eux et les utilisent. Les réseaux sociaux ont donc d'abord été un outil d'analyse de la forme que prend la société, un outil d'étude des relations entre les individus. Depuis plus récemment, l'expression « réseau social » désigne aussi l'ensemble des contacts (amis, parents, collègues, etc.) qu'un individu possède.

Notions à acquérir

Les notions à découvrir et à acquérir (d'après le programme officiel) sont les suivantes :

- ▶ Capital social
- ▶ Formes de sociabilité

A

La coordination par les réseaux sociaux

Un exemple de réseau social d'un utilisateur de Facebook, réalisé grâce à l'application *social graph*.



La sociabilité, en sociologie, ne désigne pas la qualité que possède un individu qui sait entretenir des relations agréables avec les autres (« untel est sociable »). La sociabilité au sens sociologique (ou réseau social) est plus simplement l'ensemble des relations qu'un individu entretient avec les autres, et les formes que peuvent prendre ces relations (réseau familial, personnel, professionnel, etc.).

Réseau social et site de réseau social: le réseau social désigne les relations que les individus et les groupes sociaux qu'ils composent entretiennent les uns avec les autres, alors que les sites de réseaux sociaux (facebook, myspace, linkedin, etc.) ne sont que des outils permettant aux individus de se rencontrer et de communiquer.



Stanley Milgram et l'expérience du « petit monde »

Un agent de change de Boston a été choisi comme « individu-cible », et trois groupes de départ d'une centaine de personnes chacun ont été constitués aléatoirement, l'un composé d'habitants de Boston choisis au hasard, le deuxième d'habitants du Nebraska choisis au hasard, et le troisième d'habitants du Nebraska aussi, mais qui présentaient la particularité d'être détenteurs d'actions. Chaque individu de ces groupes de départ recevait un dossier décrivant l'expérience et l'individu-cible (son lieu de résidence et sa profession en particulier), et avait pour mission de faire parvenir ce dossier par la poste, soit directement à l'individu-cible s'il le connaissait personnellement, soit à une personne qu'il connaissait personnellement et qui aurait eu une plus grande probabilité de connaître personnellement l'individu-cible.

Sur 296 individus des groupes de départ, 217 ont accepté de participer à l'expérience et ont expédié le dossier à une de leurs connaissances, et finalement, 64 dossiers sont parvenus jusqu'à l'individu-cible, au terme d'une chaîne de connaissances de longueur variable, mais dont la longueur moyenne était de 5.2 intermédiaires.

Pierre Mercklé, *Sociologie des réseaux sociaux*, Coll. Repères, La Découverte, 2011.
www.editionsladécouverte.fr

Si le réseau est défini par l'ensemble des relations entre les individus, l'expérience de Milgram montre que celui-ci n'est vraisemblablement pas clos, il n'a pas vraiment de frontière. Au départ de l'expérience décrite ci-dessus, il y a le fait que Stanley Milgram, psychologue américain, entend souvent des connaissances lui faire part de leur sentiment de surprise lorsqu'elles se découvrent des amis communs. C'est pour mesurer la probabilité que des événements de ce type se réalisent qu'il a mis au point ce protocole d'enquête un peu particulier. La conclusion de Milgram est donc que « dans une société de masse, pratiquement tous les individus sont reliés ensemble dans un vaste réseau ». La question

n'est donc pas de savoir qui est intégré dans le réseau et qui ne l'est pas, mais plutôt quelle est la densité de ce réseau de sociabilité, et comment les individus peuvent s'en servir.

Parmi les outils à la disposition du sociologue, le réseau social permet donc de mesurer toutes les relations qu'un individu entretient avec d'autres, la nature de celles-ci et leur intensité. On remarque que ce réseau de sociabilité est généralement d'autant plus grand que l'individu occupe un statut élevé dans la hiérarchie sociale. Ainsi, si on a pu croire que la culture ouvrière était porteuse d'une sociabilité importante, des enquêtes récentes ont montré que la sociabilité en milieu populaire est essentiellement familiale, les individus y ayant un **capital social** moins étendu que dans les catégories supérieures.

Le sociologue français Pierre Bourdieu a défini le **capital social** comme étant à la fois le réseau de sociabilité des individus (les personnes que l'on peut mobiliser en cas de besoin) mais aussi les ressources en **capitaux économiques et culturels** de ce réseau. Selon la théorie des capitaux de P. Bourdieu, chaque individu possède un certain capital économique (ses revenus, son patrimoine...), et un capital culturel (qui peut venir de son éducation, de ses études, de la proximité avec des objets culturels). Le capital social est donc à la fois le « carnet d'adresses » mais également les ressources économiques et culturelles que celui-ci permet de mobiliser.



Une illustration du fonctionnement des réseaux sociaux : la recherche d'emploi

C'est le sociologue américain Mark Granovetter qui a mis en évidence le rôle du réseau social dans la recherche d'emploi. Selon ses recherches, il a établi que le salarié à la recherche d'un emploi ne trouvera pas les mêmes offres selon son réseau et le type de réseau qu'il va mobiliser. En effet, s'il mobilise un réseau de connaissances avec lesquelles il est fréquemment en contact, il y a de fortes chances pour qu'il soit destinataire des mêmes informations que ses connaissances. La proximité géographique ou de statut social, le fait d'évoluer quotidiennement dans les mêmes groupes sociaux font que le chercheur d'emploi comme ses connaissances proches (ceux avec qui il entretient des **liens forts**) ont toutes les chances d'avoir les mêmes informations.

Par contre, le chercheur d'emploi qui mobilise un réseau de connaissances assez éloignées de lui au quotidien a toutes les chances de recueillir plus d'informations que le premier, en tout cas une information qui n'est pas déjà disponible dans son cercle restreint. Ainsi pour M. Granovetter l'information circule par les **liens faibles** : « les individus avec qui on est

faiblement lié ont plus de chances d'évoluer dans des cercles différents et ont donc accès à des informations différentes de celles que l'on reçoit ».



L'échantillon de l'étude est d'environ 300 cadres, techniciens et gestionnaires ayant récemment changé d'emploi. Premier constat, ces salariés américains trouvent plus souvent leur emploi par leurs relations personnelles que par n'importe quel autre moyen : c'est le cas de 56% des personnes interrogées dans cette enquête. Ensuite, Granovetter s'intéresse à la fréquence de leurs contacts avec l'individu qui leur avait donné l'information leur ayant permis de trouver cet emploi. Or il apparaît qu'à la question « combien de fois avez-vous vu le contact au cours de la période où il a fourni l'information pour l'emploi ? » les réponses sont : souvent (au moins deux fois par semaine) pour seulement 16,7% des personnes interrogées, occasionnellement (moins de deux fois par semaine) pour 55,6% et rarement (une fois par an ou moins) pour 27,8% d'entre elles respectivement. À partir de ces résultats, et de ceux obtenus d'autres enquêtes, Granovetter concluait que les liens faibles, souvent dénoncés comme source de déclin de la cohésion sociale, pouvaient apparaître au contraire comme « des instruments indispensables aux individus pour saisir certaines opportunités qui s'offrent à eux ».

Pierre Mercklé, *Sociologie des réseaux sociaux*, coll. Repères, La Découverte, 2011
[www.editionsladécouverte.fr](http://www.editionsладécouverte.fr)

En France, les grandes écoles ont rapidement compris que le fait de faire vivre le réseau des anciens élèves et de permettre les liens entre anciens et élèves actuels, apportait un avantage particulier : cela facilite l'insertion sur le marché du travail des nouveaux diplômés, qui souvent débutent leurs carrières dans les entreprises de leurs prédécesseurs. Aux États-Unis, les universités éditent toutes des annuaires, des trombinoscopes (« facebook » en anglais), pour faciliter la création de liens faibles entre leurs élèves. Aujourd'hui les associations d'anciens élèves des grandes écoles françaises sont assez influentes.

Exercice 9



Olivier Cornut est un ancien de Centrale-Paris*. A 27 ans, il a pu tester la densité du réseau des centraliens lors de son projet de reconversion. En poste depuis trois ans à Pechiney-Alcan, il rêvait d'autres horizons. « En trois mois, je suis devenu consultant en stratégie à Roland Berger Strategy Consultants : une transition impossible à réaliser si vite sans les conseils avisés des anciens de mon école. Pour y arriver, j'ai pris l'annuaire de Centrale, identifié une dizaine de consultants seniors et de managers, et je leur ai envoyé un courriel sur l'adresse personnelle qui nous suit à vie. » En dépit d'agendas chargés, tous ont répondu présent. « Ils m'ont conseillé, donné des contacts utiles, souvent assortis d'une invitation à déjeuner », raconte Olivier Cornut.

* L'Ecole Centrale est une grande école formant des ingénieurs. Les anciens élèves diplômés de cette école sont appelés les Centraliens.

Il aide à son tour les plus jeunes, conformément aux valeurs de « solidarité entre les adhérents », que souligne Christian Gury, responsable carrières et emploi de l'association des centraliens.

« Les associations d'anciens sont un moyen d'accès au marché caché », ajoute Laurent Acharian, 34 ans, un des responsables de la communication chez PricewaterhouseCoopers. Cet ancien de Sciences Po-Paris a profité d'un autre point fort des associations, la détention d'informations peu connues, partagées avec les adhérents. « Mon poste actuel étant une création, très peu de personnes étaient au courant de cette offre d'emploi. J'en ai entendu parler par la responsable carrières de l'association Sciences Po : Françoise Benoît sait toujours où sont les uns et les autres et à quel stade de carrière ils sont ! »

Isabelle Hennebelle, « *La force discrète des réseaux d'anciens* »,
L'Expansion, 01/04/2008

© I. Heunebelle/Lexpansion.com/2008



Question

Repérez dans cet article les éléments qui viennent confirmer la « force des liens faibles ».





C

Corrigés des exercices

Chapitre 1 Comment les individus s'associent-ils pour constituer des groupes sociaux ?

Exercice 1 La famille représente un groupe social car ses membres ont conscience d'appartenir à ce groupe, et entretiennent des relations régulières. La file d'attente regroupe des individus qui n'ont comme caractéristique commune que d'être au même endroit, au même moment. Ce n'est donc pas un groupe social. Les supporters d'un club de foot peuvent éventuellement être considérés comme un groupe social dans la mesure où ils partagent une pratique sociale particulière, que l'intégration dans le groupe nécessite une certaine socialisation (apprentissage des normes et valeurs du groupe), et que de cette socialisation découle un certain sentiment d'appartenance.

Exercice 2 Le **capital culturel objectif** peut avoir un effet éducatif dans la mesure où celui-ci est intégré à l'environnement familial et mis en valeur par les parents. Les membres d'une famille qui possède une importante bibliothèque seront familiarisés avec le livre comme objet plus rapidement que les enfants d'une famille qui n'en possède pas. Le contact du livre dans le cadre scolaire se fera donc plus facilement pour la première famille que pour la seconde.

Les parents peuvent transmettre explicitement du **capital culturel**, et favoriser sa transformation en **capital scolaire**, en inculquant aux enfants un rapport contrôlé au temps, en choisissant des loisirs sérieux pour leurs enfants, en faisant du domicile familial une extension de l'école en étant particulièrement attentifs aux devoirs à la maison, etc.

L'institution scolaire, en transformant le **capital culturel objectif** et **incorporé** en **capital culturel certifié**, permet à l'individu d'accumuler un **capital scolaire** qui lui permettra d'atteindre des **positions sociales valorisées** et valorisantes dans la société.

Exercice 3 Les liens familiaux se renforcent notamment du fait de la solidarité économique entre les différentes générations. L'allongement de la durée de la vie fait que les générations qui héritent sont souvent déjà « installées ». A contrario, les jeunes connaissent une précarité importante au moment de leur entrée dans la vie active. La solidarité a tendance à s'effectuer de plus en plus des grands-parents vers les petits-enfants, la génération des parents étant considérée comme une « **génération pivot** » selon l'expression de la sociologue Claudine Attias-Donfut.

- Exercice 4**
- 1 Le mot « valeur » est employé 4 fois dans ce court extrait. Cela dénote le fait que l'entreprise véhicule bien une culture particulière : la culture est un ensemble de manières de faire et de penser, qui inclut les normes, les valeurs, et des pratiques sociales.
 - 2 La phrase soulignée : les dirigeants d'IKEA affirment que leur entreprise est moins hiérarchisée que d'autres (« notre façon de travailler est moins structurée »), et justifient grâce à cela l'importance qu'ils donnent à la bonne intériorisation de la culture de l'entreprise par leurs salariés.
 - 3 IKEA attend des candidats à un emploi dans l'entreprise que ceux-ci fassent preuve de « désir constant d'apprendre, la motivation incessante de mieux faire les choses, la simplicité et le bon sens, la capacité à donner l'exemple, l'efficacité et le sens de l'économie ».

Exercice 5 On peut dire que les élites constituent un groupe social organisé dans la mesure où ils disposent d'institutions pour se rencontrer. L'existence même de ces institutions et la participation aux événements qu'elles organisent contribuent à renforcer, chez ses membres, le sentiment d'appartenance au groupe.

Exercice 6 La narratrice est issue d'un milieu social plutôt populaire, ses parents tiennent un petit commerce dans une petite ville de province. Elle suit des études supérieures de lettres modernes et côtoie à l'université des jeunes filles plutôt issues de la bourgeoisie. En se préparant à devenir professeur, elle aspire à une mobilité sociale qui va la faire changer de groupe social. Elle note les différences de pratiques qui montrent combien son groupe d'appartenance et son groupe de référence ont chacun un système culturel bien particulier. Elle remarque aussi que son groupe de référence lui est d'autant plus ouvert qu'elle s'éloigne de la culture de son groupe d'appartenance (« *les manières, les idées, les goûts* »).

Chapitre 2 **Comment la taille des groupes influe-t-elle sur leur mode de fonctionnement et leur capacité d'action ?**

Exercice 7 La FNE peut être considérée comme un groupe de pression car il s'agit bien d'une organisation qui vise à défendre des intérêts (ici tout ce qui concerne la protection de l'environnement) en cherchant à influencer les décisions politiques comme lors du Grenelle de l'environnement (production de rapports d'expertise sur les propositions politiques) ou en soumettant des propositions de loi et des amendements déjà rédigés aux parlementaires français.

Exercice 8 Un syndicat est une organisation regroupant des salariés en vue de défendre leurs intérêts matériels et moraux.

Chapitre 3 Comment les réseaux sociaux fonctionnent-ils ?

Exercice 9 Le premier exemple montre bien que ce sont des liens peu intenses et distants qui ont permis à un centralien de se reconvertir professionnellement. Les « contacts utiles » lui ont permis, grâce « aux valeurs de solidarité entre les adhérents » de réaliser cette conversion.

Dans le deuxième exemple, on voit que le fait d'appartenir à un réseau d'ancien permet d'obtenir des informations qui seraient très difficiles à obtenir sans cela : « les associations d'anciens sont un moyen d'accès au marché caché ». Ici l'association des anciens permet d'entretenir un lien avec la personne ressource capable de donner les informations utiles aux candidats pour un emploi. ■