

Partie 7 : Intégration, conflit, changement social

Chapitre 7.2 : la conflictualité sociale, pathologie, facteur de cohésion ou moteur du changement social ?

Introduction/sensibilisation

I. Conflits sociaux, intégration et changement social

- A. Qu'est ce que le conflit social ?
- B. Les conflits sociaux : pathologie de l'intégration ou facteur de cohésion sociale ?
 - 1) Une forme pathologique de l'intégration sociale...
 - 2)... mais qu'il faut nuancer : les conflits peuvent être facteurs d'intégration
- C. Les conflits sociaux : frein ou moteur du changement social ?
 - 1) Les conflits peuvent modifier la société...
 - 2)... mais peuvent aussi s'opposer au changement social

II. Les mutations des conflits du travail et des conflits sociétaux

- A. Les mutations des conflits du travail
 - 1) Les formes de conflits du travail
 - 2) Les motifs des conflits du travail
 - 3) L'évolution de la conflictualité du travail
 - a) Evolution quantitative
 - b) Evolution qualitative
 - 4) L'explication de ces évolutions
- B. Les nouveaux mouvements sociaux (NMS)
 - 1) Qu'est-ce que les NMS ?
 - 2) Les caractères spécifiques de ces NMS
 - a) Des valeurs et des revendications particulières
 - b) De nouvelles formes d'actions collectives
 - c) Un rapport particulier au pouvoir politique

Problématique : Comment analyser les conflits dans les sociétés contemporaines ? Quel impact sur la cohésion sociale et les changements sociaux ? Quelles mutations la conflictualité sociale connaît-elle ?

Objectifs

Savoirs	Savoir-faire
<ul style="list-style-type: none"> - Distinguer conflit et conflit social - Distinguer conflit social et conflit du travail - Distinguer mouvement social et action collective - Comprendre le rôle des conflits dans le changement social - Expliquer les mutations de la conflictualité du travail - Connaître les formes et enjeux des nouveaux conflits sociétaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Etude de documents textes - Etude de documents statistiques

Notions à acquérir : Conflits sociaux, mouvements sociaux, régulation des conflits, syndicat.

Acquis de Première : conflit



Le savais-tu ?

« Le mot grève tire son nom de l'ancienne place de Grève à Paris, actuellement nommée place de l'Hôtel de Ville, qui était un port de déchargement de marchandises. Les chômeurs en quête d'emploi s'y regroupaient dès l'aube pour chercher du travail. Un sens bien différent du sens actuel. »

Se coucher moins bête



1. Qui est en conflit ici ?
2. Pourquoi ?
3. Que faut-il pour qu'un conflit apparaisse ?
4. Comment les ouvrières peuvent-elle faire pour être entendue ?
5. A quel condition cette action peut elle avoir lieu ?
6. Quels sont les risques ?

Document 2 :

Mancur Olson (1932-1998), économiste et sociologue américain, pose bien le problème : dans la plupart des cas, il est plus intéressant pour un individu de laisser les autres assumer seuls les coûts d'un conflit, puisqu'il profitera de toute façon des résultats positifs apportés par le conflit. Il y a donc une contradiction entre l'intérêt individuel (laisser les autres agir) et l'intérêt collectif (agir).

Comment surmonter ce « paradoxe d'Olson » ? On peut, par exemple, décider que seuls les participants [bénéficient des conséquences positives de l'action]. Mais de telles pratiques sont rares. Il faut donc prendre en compte d'autres dimensions que le seul intérêt matériel personnel.

Les individus peuvent obéir à leur conscience (sentiment d'injustice, par exemple) ou agir par solidarité au sein d'un groupe fortement intégré. Émile

Durkheim (1858-1917) insiste particulièrement sur cette dimension. Certaines sociétés sont donc organisées d'une manière qui favorise les conflits plus que d'autres. Le sociologue américain Anthony Oberschall (1936) oppose des sociétés « intégrées » et des sociétés « segmentées », organisées de manière « communautaire » ou « associative ». Selon lui, la probabilité d'occurrence du conflit dépend fortement de ces deux variables.

De manière plus générale, Karl Marx (1818-1883) estime que l'oppression ou l'injustice ne suffisent pas à expliquer le conflit, d'autant que les rapports sociaux sont généralement cachés et les acteurs sociaux aliénés. Il insiste sur la notion de classe sociale « pour soi », c'est-à-dire sur la conscience d'intérêts communs, susceptible de pousser les individus à entreprendre des actions communes. Ces classes naissent du lien dynamique

entre la conscience de classe et la lutte des classes : c'est dans la lutte que se construit la conscience de classe, qui à son tour, favorise la lutte des classes.

Arnaud PARIENTY, « Déclin ou évolution des conflits du travail ? », *Alternatives économiques*, n° 275, décembre 2008.

QUESTIONS

1. Lire. En quoi consiste le paradoxe d'Olson ?
2. Analyser. Le seul intérêt matériel est-il suffisant pour expliquer l'action collective ?
3. Déduire. En quoi le conflit peut-il être le signe d'une bonne intégration ?

Document 3

L'institution des classes ou des castes constitue une organisation de la division du travail, et c'est une organisation étroitement réglementée; cependant elle est souvent une source de dissensions. Les classes inférieures, n'étant pas ou n'étant plus satisfaites du rôle qui leur est dévolu par la coutume ou par la loi, aspirent aux fonctions qui leur sont interdites et cherchent à en déposséder ceux qui les exercent. [...] Cet espace, ouvert aux tâtonnements et à la délibération, [peut] créer un état pathologique. [...] Sans doute, nous ne sommes pas, dès notre naissance, prédestinés à tel emploi spécial; nous avons cependant des goûts et des aptitudes qui limitent notre choix. S'il n'en est pas tenu compte, [...] nous souffrons et nous cherchons un moyen de mettre un terme à nos souffrances. [...] Pour que la division du travail produise la solidarité, il ne suffit

donc pas que chacun ait sa tâche, il faut encore que cette tâche lui convienne.

Si l'institution des classes ou des castes donne parfois naissance à des tiraillements douloureux, au lieu de produire la solidarité, c'est que la distribution des fonctions sociales sur laquelle elle repose ne répond pas, ou plutôt ne répond plus à la distribution des talents naturels. [...] Pour que des besoins se répandent d'une classe dans une autre, il faut que les différences, qui primitivement séparaient ces classes, aient disparu ou diminué. Il faut que, par un effet des changements qui se sont produits dans la société, les uns soient devenus aptes à des fonctions qui les dépassaient au premier abord, tandis que les autres perdaient de leur supériorité originelle. [...] Par suite de ces transformations, l'accord se trouve rompu dans toute une région de la société entre les

aptitudes des individus et le genre d'activité qui leur est assigné; la contrainte seule, plus ou moins violente et plus ou moins directe, les lie à leurs fonctions; par conséquent, il n'y a de possible qu'une solidarité imparfaite et troublée.

Émile DURKHEIM (1893), *De la division du travail social*, PUF, 2007.

1. Comment Durkheim explique les conflits sociaux ?
2. Trouvez des exemples concrets

Document 4 :

Le conflit a une signification sociologique, puisqu'il suscite ou modifie des communautés d'intérêt, des regroupements en unités, des organisations : voilà un principe qui n'a jamais été contesté. En revanche, pour l'opinion ordinaire, la question de savoir si le conflit lui-même, indépendamment de ses effets ultérieurs ou simultanés, n'est pas déjà une forme de socialisation, semblera certainement paradoxale. [...] Dans les faits, ce sont les causes du conflit, la haine et l'envie, la misère et la convoitise, qui sont véritablement l'élément de dissociation. Une fois que le conflit a éclaté pour l'une de ces raisons, il est en fait un mouvement de protection contre le dualisme qui sépare, et une voie qui mènera à une

sorte d'unité, quelle qu'elle soit, même si elle passe par la destruction de l'une des parties – un peu comme les symptômes les plus violents de la maladie, qui bien souvent représentent justement l'effort de l'organisme pour se délivrer de ces troubles et de ces maux. [...] En lui-même, le conflit est déjà la résolution des tensions entre les contraires; le fait qu'il vise la paix n'est qu'une expression parmi d'autres, particulièrement évidente, du fait qu'il est une synthèse d'éléments, un contre autrui qu'il faut ranger avec un pour autrui sous un seul concept supérieur.

Georg SIMMEL (1912), *Le conflit*, Circé, coll. Pache, 2003.

QUESTIONS

1. Expliquer. En quoi l'analyse que fait Simmel du conflit remet-elle en cause l'opinion ordinaire ?
2. Analyser. Comment l'action collective peut-elle, selon le texte, socialiser ses membres ?
3. Déduire. À votre avis, les conséquences sur les individus sont-elles seulement de court terme ?

Document 5 :

Le bénéfice social du conflit sur son adaptation interne dépend du genre de question qui est en discussion ainsi que du type de structure sociale dans laquelle il a lieu. Mais les divers types de conflit et de structure sociale ne sont pas des variables indépendantes. [...]

Les groupes très unis où existe une grande interaction et dont les membres sont engagés à fond ont tendance à supprimer les conflits. [...] Dans les groupes étroitement unis, les sentiments d'hostilité ont tendance à s'accumuler et par conséquent à s'intensifier, [...] plus le groupe est étroitement lié, plus le conflit est intense. Lorsque les membres participent totalement et que le conflit est étouffé, si d'aventure il éclate, il risquera de menacer les racines mêmes des rapports.

Dans les groupes dont les membres ne participent que d'une façon fractionnelle, le conflit a des chances d'être moins explosif. De tels groupes ont

généralement une multiplicité de conflits qui constituent un obstacle à la disparition du consensus : les énergies des membres du groupe sont mobilisées dans plusieurs directions et par conséquent ne se concentrent pas sur un unique conflit qui solliciterait tout le groupe.

[Les] conflits avec d'autres groupes affectent la structure du groupe. Les groupes qui sont continuellement engagés dans la lutte doivent exiger de leurs membres un engagement total de telle sorte que le conflit interne mobilise toutes les énergies. Ces groupes ne tolèrent que des départs limités. Ils ont tendance à éviter le conflit; quand il se présente il conduit le groupe à s'éparpiller ou à se démembrer en obligeant les dissidents à se retirer.

Les groupes qui ne sont pas continuellement en lutte avec l'extérieur exigent de leurs membres un engagement moins total et ont une structure plus souple. Les multiples conflits internes qu'ils tolèrent

peuvent à leur tour exercer un effet équilibrant et stabilisant sur la structure.

Lewis COSER, *Les fonctions du conflit social*, PUF, 1956.

Qui est Lewis Coser ?

Sociologue américain (1913-2003), qui s'est particulièrement intéressé aux formes et aux fonctions du conflit social. À la suite de Georg Simmel (1858-1918), il a défendu l'idée que le conflit peut conduire à favoriser le lien social et l'intégration.

QUESTIONS

1. Lire. Quels sont les différents types de groupes distingués par Lewis Coser ?
2. Analyser. Quelles sont les conséquences du conflit sur la composition de ces groupes ?
3. Déduire. Le conflit peut-il être intégrateur ?

Document 6 :

Il est probable que la crise de Mai a sinon entièrement provoqué, à tout le moins révélé une coupure culturelle avec l'ordre ancien. Les spectacles et les conduites les plus insolites de Mai ont ébranlé la rigidité des hiérarchies et des disciplines héritées. Tout semble avoir été battu en brèche, dans tous les ordres – en particulier le modèle autoritaire de la société française.

[...] Henri Mendras, directeur d'un livre collectif *La sagesse et le désordre*, insiste, quant à lui, sur la coupure de 1965. C'est cette année-là, ou un peu avant ou un peu après, que la plupart des « indicateurs » s'infléchissent et que les innovations se multiplient : baisse de la fécondité, premiers signes de renversement de tendance (baisse de la productivité du capital fixe, baisse amorcée de la durée hebdomadaire de travail, hausse du chômage

– après une stabilité datant de 1948), fin du Concile de Vatican II, aux effets profonds sur l'institution ecclésiastique et les comportements religieux chez les jeunes. [...]

La crise de Mai a partout porté atteinte au style de commandement, hiérarchique, bureaucratique, qui continue à régir l'État et la société : à l'Université, remise en cause par les étudiants du savoir imposé; dans l'entreprise, remise en question de la hiérarchie industrielle par les cadres et la « nouvelle classe ouvrière »; dans la vie politique, contestations des appareils partisans, poussées d'anarchisme... Mais aussi, dans les familles, les Églises, toutes les collectivités, contestation du pouvoir et de ses symboles.

[...] Or, l'ébranlement de mai 1968 a été profond et prolongé. La libéralisation des mœurs s'est poursuivie, la loi l'a en

partie entérinée, la symbolique des rapports sociaux, les codes d'usage, les styles de vie ont été sensiblement modifiés.

Nichel WINOCK, « Mai 1968 », in *La fièvre hexagonale, Les grandes crises politiques, 1871-1968*, Seuil, 1987, coll. Points, 2009.

QUESTIONS

1. Lire. Que signifie la phrase soulignée ?
2. Expliquer. Quels phénomènes économiques et sociaux expliquent mai 1968 ?
3. Analyser. Quelles ont été les conséquences de mai 1968 ?

Document 7 :

Je définis un mouvement social comme la combinaison d'un principe d'identité, d'un principe d'opposition et d'un principe de totalité, et considéré plus largement comme un acteur d'un champ d'action historique.

1. Le principe d'identité est la définition de l'acteur par lui-même. Un mouvement social ne peut s'organiser que si

cette définition est consciente; mais la formation du mouvement précède largement cette conscience. C'est le conflit qui constitue et organise l'acteur. [...] Dans la pratique des relations sociales, le principe d'identité se présente comme un dépassement du groupe ou de la catégorie qui en est porteur.

2. On doit définir de la même manière le principe d'opposition. Un mouvement ne s'organise que s'il peut nommer un adversaire, mais son action ne présuppose pas cette identification. Le conflit fait surgir l'adversaire, forme la conscience des acteurs en présence. Même si le conflit est limité par son enjeu immédiat et les forces qu'il mobilise, on ne peut parler de principe d'opposition que si l'acteur se sent confronté à une force sociale générale en un combat qui met en cause des orientations générales de la vie sociale.

3. Enfin, il n'existe pas de mouvement social qui se définisse uniquement par le conflit. Tous possèdent ce que je nomme

un principe de totalité. Le mouvement ouvrier n'a existé que parce qu'il n'a pas considéré l'industrialisation seulement comme un instrument du profit capitaliste, mais a voulu construire une société industrielle non capitaliste, anti-capitaliste, libérée de l'appropriation privée des moyens de production et capable d'un développement supérieur.

Alain TOURAINE, *Production de la société*, Seuil, 1973.

Qui est Alain Touraine ?

Sociologue français, né en 1925, qui s'est particulièrement intéressé aux nouveaux mouvements sociaux et à l'action collective. Il est à l'origine de la méthode de l'intervention sociologique. Depuis les années 1990, son travail est centré sur l'individu comme acteur principal et principe des mouvements sociaux.



QUESTIONS

1. Lire. Quel est le rôle du mouvement social, selon Alain Touraine ?
2. Analyser. Quel est le rôle du conflit dans la constitution du mouvement social ?
3. Illustrer. Donnez un exemple de mouvement social pouvant illustrer les trois principes énoncés par Alain Touraine.

Document 8 :



Acquis de Première

Groupe d'intérêt : organisation qui cherche à influencer les décisions des autorités de manière à défendre collectivement un intérêt spécifique (à l'inverse des partis politiques qui ont pour but la conquête du pouvoir).

QUESTIONS

1. Lire. Contre quoi les individus de la photographie manifestent-ils ?
2. Analyser. Dans quel contexte le font-ils ?
3. Analyser. Ce type de mouvement correspond-il à la définition d'un groupe d'intérêt ?
4. Déduire. Le conflit social est-il toujours à l'origine du changement législatif ou social ?

Document 9 :

Selon Charles Tilly, un répertoire d'action collective exprime l'idée qu'en un temps et un lieu donnés, les gens connaissent un nombre limité de moyens pour se faire entendre et s'y cantonnent le plus souvent. Ces modes d'action « évoluent lentement sous l'effet de l'expérience accumulée et des contraintes liées aux structures sociales et politiques ». Dans son ouvrage *La France conteste* (1986), il montre qu'avec l'émergence de l'Etat moderne et du capitalisme, l'ancien répertoire de l'action collective local, fondé sur la recherche du « patronage » d'un puissant, et remplacé progressivement par un répertoire national et autonome, dans lequel l'action collective se situe à l'échelle des Etats nations, et est conduite par des mouvements sociaux qui mènent des actions autonomes, sous l'impulsion d'organisation comme les syndicats, les partis politiques, etc. Le mouvement ouvrier en est le prototype.

D'après Olivier Filleule (et alii). *Penser les mouvements sociaux*, La Découverte, 2010.

- 1) Comment définir un « répertoire d'action collective » ?
- 2) Quels sont les deux répertoires d'action collective identifiés dans le texte ?
- 3) Donnez un exemple de mouvement social pour chacun de ces deux répertoires.

Document 10 :

Forme du conflit	Blocage	Pétition	Conventions collectives	Sabotage	Séquestrations	Manifestation	Grève	Prud'hommes
Forme souterraine								
Forme institutionnalisée								

Document 11 :

Depuis 1979, les motifs des conflits sont répartis par les services du ministère du Travail en quatre grandes catégories : l'emploi, les salaires les conditions de travail et les conflits de droit, ces deux dernières catégories étant auparavant regroupées. Sur l'ensemble de la période concernée, les tendances sont claires : stabilité aux alentours de 20% des conflits de droit, stabilité à un faible niveau (entre 5% et 8%) des conflits sur les conditions de travail, diminution du pourcentage des conflits portant sur les salaires (moins du tiers). Quelques précisions sont cependant utiles : les conflits portant sur le droit (droits syndicaux, licenciements individuels, règlement intérieur, discipline, application des conventions, ...) se sont stabilisés à partir de 1984, à un niveau élevé. Mais ils ont perdu la deuxième place qu'ils occupaient précédemment (avant l'emploi) dans la hiérarchie des conflits. Et si le motif « droit-libertés » est attribué à un nombre non négligeable de conflits, le pourcentage des journées de grèves qu'ils occasionnent est réduit.

Source : J. Kergoat, *Le monde du travail*, La découverte, 1998

- 1) Quelles sont les 4 grandes catégories de motifs des conflits du travail ?
- 2) Quel est l'indicateur retenu pour mesurer la conflictualité du travail ?

Document 12 :

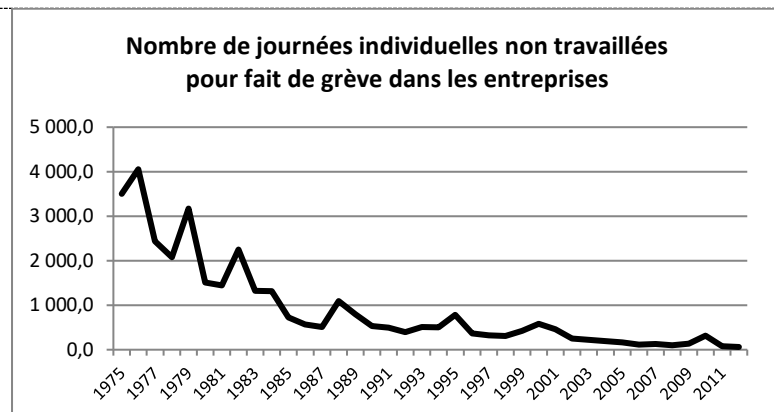
Les motifs des conflits (en %)	1975	1990	1997	2009
- Salaires	75	55	38	58
- Conditions de travail	7	9	12	15
- Défense de l'emploi	8	20	32	19
- Conflits de droits	10	16	18	8

Questions :

- 1) Quel est le premier motif de conflit du travail aujourd'hui ?
- 2) Comment expliquer l'évolution du motif « défense de l'emploi » entre 1975 et 2009 ?

Source : Ministère du travail, 2012

Document 13 :



- 1) Faire une phrase pour 1975
- 2) Comment a évolué la conflictualité du travail d'après ce graphique ?

Champs : tous secteurs hors agriculture et fonction publique ; France métropolitaine.

*Lecture : * jusqu'à 2005 les données sont en milliers de journées*
 * à partir de 2005 les données sont exprimées en nombre de JINT pour 1000 salariés en emploi

Source : DARES, 2014

Document 14 :

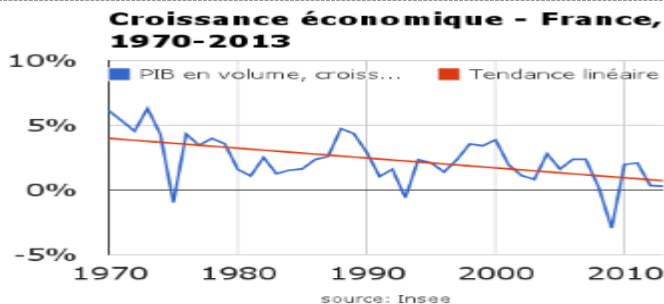
[...] La fiabilité des JINT mesurées avant 2005 a été contestée. L'immense majorité des grèves localisées échappaient au signalement des inspecteurs du travail. Dans un contexte où les grèves deviennent plus souvent locales que nationales, l'évolution enregistrée par ces données statistiques reflète (...) une difficulté à mesurer les grèves (...)

[...] Le déclin tendanciel des JINT indique surtout une baisse de l'intensité des grèves depuis les années 1980. Cela tient en particulier à ce que les grèves massives, déclenchées dans les grands établissements industriels et dans le cadre de journées d'action nationales, ont fortement reculé. Ne serait-ce qu'en raison de la disparition de nombreux « bastions » industriels du syndicalisme. Cela n'implique pas pour autant que les grèves et les conflits collectifs aient disparu du secteur privé. Simplement, leur forme dominante s'est transformée : il s'agit à présent le plus souvent de grèves très localisées, circonscrites à l'échelle d'une entreprise, voire d'un établissement⁵. Si les grèves sont devenues plus petites dans les années 2000, en revanche le nombre de conflits est plus élevé qu'à la fin des années 1990 et ces conflits prennent des formes diversifiées (du débrayage à la manifestation). [...] Les grèves et les conflits du travail ont donc surtout disparu des radars médiatiques pour n'apparaître que lorsqu'ils se manifestent de façon violente.

Baptiste Giraud et Etienne Penissat, Les conflits sont-ils devenus plus rares et plus violents ?, 2012

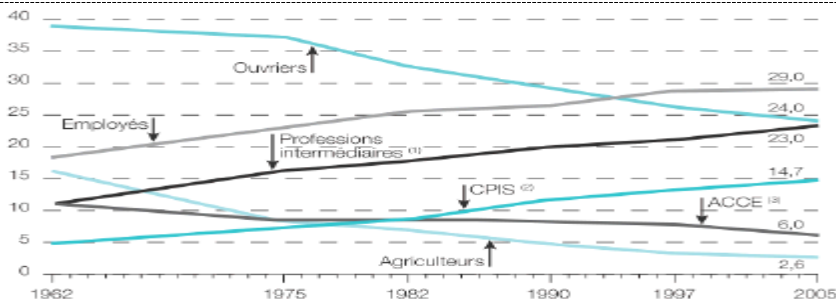
- 1) Les conflits du travail ont-ils disparus d'après le texte ? 2) Comment ont-ils évolués ?

Document 15 : Croissance économique entre 1970 et 2013



- 1) Comment a évolué le taux de croissance économique depuis 1970 ?
2) Quel lien peut-on faire entre ce document et le document 12 ?

Document 16 : Evolution des PCS entre 1962 et 2005



- 1) Quelle mutation économique met en avant ce document ?
2) Quel lien peut-on faire entre ce document et le document 12 ?
- Source : Assemblée Nationale, rapport d'information n°1613 de MM. Régis Juanico et Jean-Frédéric Poisson, 05/12/2013

Document 17 :

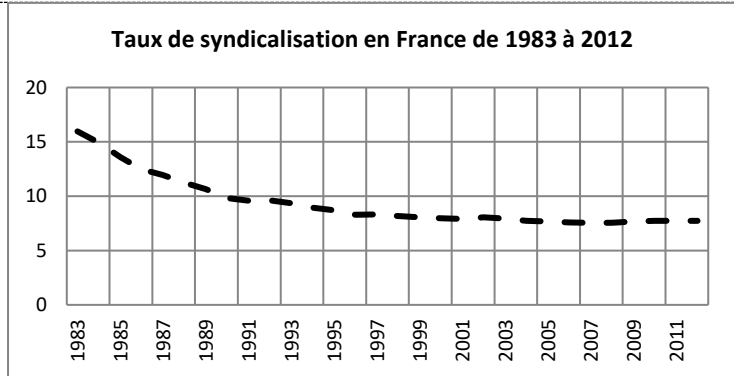
La diversification et la généralisation du salariat, liées à la tertiarisation de l'économie, sa féminisation et l'élévation du niveau culturel, qui engendrent une réelle diversification des aspirations, allaient conduire inexorablement au renforcement de l'individualisme. Plus récemment, d'autres mouvements, des gendarmes aux médecins en passant par les infirmières, nous montrent que la montée de l'individualisme n'empêche pas telle ou telle catégorie de faire valoir ses intérêts.

Les mouvements sociaux ont non seulement survécu à la montée de l'individualisme mais celui-ci en libérant les personnes des vieilles soumissions a permis l'apparition de nouvelles revendications collectives. Ainsi, le mouvement des femmes a pu se développer. L'individualisme leur a permis d'affirmer à la fois leur spécificité et leur égalité, ouvrant la voie à une défense de leurs intérêts.

Source : Carole YEROCHESKI et Philippe FRÉMATIX « le mouvement social revivifié », Alternatives économiques, hors-série 2ème tri. 2002.

- 1) Quelle mutation sociale ce document met-il en avant ? 2) Quelles sont les conséquences de cette mutation sociale au niveau des conflits ?
3) Quel lien peut-on faire entre ce document et le document 12 ?

Document 18 :



- 1) Lire les données pour 1983 et pour 2012
2) Comme a évolué le taux de syndicalisation sur la période ?
3) Peut-on parler d'une crise du syndicalisme en France ?
- Champs : Ensemble des salariés
- Source : OCDE, 2016

Document 19 :



Tommie Smith et John Carlos aux jeux Olympiques de Mexico en 1968



Bernard Kouchner portant un sac de riz pour la Somalie en 1992



Chasse, pêche, nature et tradition: "le mouvement de la ruralité"

Question : Quelle est l'objectif de chacun des mouvements représentés par les images ci-dessus ?

Document 20 :

L'émergence des nouveaux mouvements sociaux doit beaucoup à l'élévation graduelle du niveau des aptitudes politiques des masses, au fur et à mesure que l'éducation et l'information politiques devenaient plus répandues. Mais l'émergence de nouvelles priorités dans les valeurs a aussi été un facteur important. [...]

Les valeurs post matérialistes sont à la base des nombreux mouvements sociaux nouveaux. Car les post matérialistes mettent l'accent sur une hiérarchie des valeurs fondamentalement différente de celle qui a prévalu dans la société industrielle. [...] Ils accordent moins d'importance à la croissance économique et plus d'importance à la qualité non économique de la vie. Ils recherchent des relations entre les gens qui soient moins hiérarchiques, plus informelles. Ce n'est pas que les post matérialistes rejettent les fruits de la prospérité - mais simplement que leur hiérarchie des valeurs est moins fortement dominée par les impératifs qui étaient centraux dans la société industrielle naissante.

Ronald Inglehart, La transition culturelle dans les sociétés industrielles avancées, 1993

1) De quels « impératifs » s'agit-il dans la phrase soulignée ? 2) Qu'est-ce que les valeurs post matérialistes ?

Document 21 :



Assemblée générale du mouvement Nuit Debout à République



Gandhi, une grève de la faim pour défendre les intouchables (1933) Photo : Getty images Keystone



Le DAL réquisitionne la tour CARA à St Ouen en septembre 2015. 170 logements vides au 14^{ème} étage

Question : En quoi les modes d'actions ci-dessus différent-ils de ceux du conflit traditionnel du travail ?

Document 22 :

[Il faut] réfléchir en termes d'institutionnalisation des mouvements sociaux. Ce terme désigne le fait que les organisations nées d'une mobilisation cherchent à durer, à être reconnues comme interlocuteurs par les pouvoirs publics. L'histoire du syndicalisme illustre en large partie ce processus. Des organisations, au départ nées de grèves locales, se sont lentement organisées puis fait accepter par la négociation et le conflit comme les porte-parole des salariés. Parler d'institutionnalisation ne signifie pas que tout mouvement social finisse par être récupéré ou apprivoisé. [Mais] l'institutionnalisation peut aussi s'analyser comme un processus de domestication. L'État

dispose de toute une panoplie de techniques (subventions, monopole de candidature aux élections professionnelles, intégration dans des commissions et des organismes consultatifs) qui lui permettent de négocier avec les représentants des mouvements sociaux. Le principe implicite de ce jeu d'apprivoisement étant d'échanger une reconnaissance et un droit de participation contre la modération des revendications et des formes d'action. Une des meilleures façons d'illustrer ce processus d'institutionnalisation consiste à observer les nouveaux ministères nés depuis une trentaine d'années (Environnement, Droits des femmes, Consommation). Il s'agit d'administrations

publiques mais leur personnel de direction, parfois leur ministre, se recrute souvent parmi d'anciens participants aux mobilisations.

Erik NEVEU, *Les mutations de la société française*, tome II, La Découverte, coll. Repères, 2007.

QUESTIONS

1. Lire. Expliquez la phrase soulignée.
2. Analyser. Comment peut-on définir l'institutionnalisation des conflits sociaux ?
3. Déduire. Quel est le rôle de l'État dans ce processus ? Quel intérêt a-t-il à l'institutionnalisation de certains conflits ?

Document 23 : <https://www.dailymotion.com/video/x3b2gpe>

Cliquez sur le lien ci-dessus pour accéder à la vidéo

1) Ce conflit est-il institutionnalisé ? 2) Quel est le rapport entretenu entre l'Etat et les opposants ? 3) Qu'est-ce qu'un état d'urgence ? 4) Donnez d'autres exemples de conflits sociaux non pacifiés ou non institutionnalisés ?