

Thèmes et questionnements	La conflictualité sociale : pathologie, facteur de cohésion ou moteur du changement social ?
Notions de terminale et acquis de première	Notions de Terminale : Conflits sociaux, mouvements sociaux, régulation des conflits, syndicat. Acquis de première : Conflit

Les conflits peuvent se définir comme des discordes, luttes, affrontements ouverts et explicites ou bien latents entre groupes sociaux opposés par leurs intérêts matériels ou symboliques (leurs idées) et qui veulent modifier le rapport de force en leur faveur. Les conflits naissent de l'interdépendance des individus ou des groupes sociaux ce qui les distingue forcément des situations de concurrence dans lesquelles les individus sont indépendants. Par ailleurs, et consécutivement au phénomène d'interdépendance, les conflits n'apparaîtront que si le thème du pouvoir y est introduit c'est-à-dire si l'une au moins des parties en présence cherche à dominer les rapports sociaux c'est-à-dire à user de ses positions ou pouvoirs respectifs pour faire prévaloir sa volonté même contre des résistances.

Par ailleurs, il existe deux grands types de conflits : les **conflits du travail** qui ont pour objet la défense des droits des travailleurs. Ils sont généralement menés par des groupes sociaux de nature professionnelle : mouvements ouvriers, mouvements paysans etc. et les **conflits sociétaux** qui ont pour objet la défense de valeurs non matérielles. Ils sont menés par des groupes sociaux de nature non professionnelle : mouvement féministe, écologiste, étudiant, etc.

Ainsi, les conflits ne doivent pas être confondus avec les **mouvements sociaux**. Un mouvement social peut se définir comme l'ensemble des actions, des conduites et des orientations collectives qui mettent partiellement ou globalement en cause l'ordre social et cherchent à le transformer. Ces derniers mobilisent des groupes sociaux. On peut parler du mouvement ouvrier, du mouvement des paysans mais aussi du mouvement féministe, étudiant, écologiste etc. Les **mouvements sociaux** mobilisent des groupes sociaux et peuvent se manifester dans et par les **conflits sociaux** ; mais aussi, par des actions collectives comme des campagnes de publicité ou de presse, des manifestations caritatives (spectacles, concerts etc.). De même, il ne faut pas confondre conflit social et action collective. L'action collective est une action coordonnée de différents acteurs qui poursuivent un but commun. Elle n'est donc pas toujours conflictuelle : par exemple, l'organisation d'un concert est une action collective. Le conflit social est donc une forme particulière d'action collective.

On montrera que les conflits peuvent être appréhendés à partir de grilles de lecture contrastées : comme pathologie de l'intégration ou comme facteur de cohésion.

Le conflit social peut s'analyser comme une pathologie de l'intégration sociale

Pour certains sociologues comme E. DURKHEIM ou encore R. K. MERTON, le conflit social peut être considéré comme un phénomène négatif. Plus précisément, selon ces sociologues le conflit est l'expression d'un défaut d'intégration et peut en lui-même nuire à l'intégration sociale. Autrement dit le conflit est vu comme une pathologie c'est-à-dire une maladie du « corps social » et il empêche la cohésion entre les membres de la société. Dès lors, selon ces auteurs, il peut être évité. En effet, si l'intégration sociale n'avait pas été défectueuse, il n'y aurait pas eu de conflit.

Selon E. DURKHEIM le conflit peut apparaître lorsque la division du travail social devient anémique. Plus précisément, en situation normale, la division du travail social produit spontanément la réglementation qui est nécessaire aux rapports entre les organes spécialisés de la société. Et ce, dans la mesure où, les organes sont en relation continue les uns avec les autres et que donc, par conséquent, un certain nombre de règles vont régir leurs échanges. Mais la réalité peut être toute autre. C'est le cas lorsque lorsqu'en raison de leur manque de contiguïté et de contact, les relations entre les organes ne sont pas réglementés ou ne le sont plus suffisamment. Durkheim illustre une telle situation par trois cas de figure dont notamment l'antagonisme du travail et du capital qui résulte d'un manque de contact au sein notamment de la grande entreprise entre les travailleurs d'un côté et les employeurs de l'autre. Ainsi, faute notamment d'institutionnalisation des relations professionnelles, les capitalistes et les travailleurs s'affrontent. Par ailleurs, pour E. DURKHEIM le conflit peut également apparaître lorsque la division du travail social devient contrainte. Ainsi, le conflit provient de l'existence d'injustices et plus précisément de ce que l'on appellerait aujourd'hui l'inégalité des chances : à savoir que les fonctions occupées par chacun n'ont pas été librement choisies et surtout qu'elles ne correspondent pas aux mérites individuels. Dans ce cas, les individus ne sont pas attachés à un travail qui ne leur semble pas correspondre à leurs talents et les conflits deviennent possibles. Enfin, pour E. DURKHEIM les conflits peuvent apparaître lorsque la socialisation devient défailante. Ainsi, le conflit est possible lorsque les normes sociales deviennent moins prégnantes ou contradictoires, ce qui amène les individus à ne plus savoir comment orienter leurs conduites et à se livrer à leurs passions. Dans ce cas-là, l'anomie peut concerner un groupe social donné (défaut d'intégration d'un groupe à la société), dont les membres ont par exemple connu une socialisation défailante qui fait qu'ils ne reconnaissent pas les normes sociales en vigueur, ce qui peut

les conduire au conflit social. Ainsi, les crises supposées de la famille (montée des divorces des familles monoparentales, absence du père) ; de l'école (échec scolaire, baisse du rendement des diplômes) ; du travail (montée du chômage, de la précarité) ; de l'encadrement idéologique (déclin de l'Église, du Parti communiste) et de la ville (ghettos urbains, crise des banlieues) provoquent un affaiblissement de la socialisation, des normes et des valeurs traditionnelles. Les individus ne sont plus guidés par des normes claires et contraignantes. Ils sont en situation d'anomie et le conflit devient possible.

Selon le sociologue R. K. MERTON le conflit peut trouver ses origines dans la frustration relative des individus et au final l'anomie qui en découle. De tels états peuvent apparaître lorsqu'un groupe, qui partage les objectifs (les buts) de la société, ne dispose pas des moyens (les ressources) qui lui permettraient d'atteindre ces objectifs. Le conflit social devient la traduction de cette contradiction entre buts et moyens.

Les émeutes dans les banlieues, en 2005, ont pu être interprétées comme le résultat d'une anomie au sens de Merton : les jeunes de banlieues désirent avoir le même mode de vie que les autres citoyens mais les moyens économiques, culturels et sociaux leur font défaut ; ou encore comme le résultat d'une anomie au sens de Durkheim : les jeunes de banlieues ont été insuffisamment socialisés par leur famille ou par l'école.

Le conflit social peut être considéré comme facteur de cohésion sociale.

Ainsi, pour Karl MARX, loin d'être le résultat d'un défaut d'intégration des individus à la société, le conflit social est un facteur de cohésion sociale. En effet, c'est à travers la lutte et à travers le conflit que les individus vont progressivement développer un sentiment d'appartenance à la classe : la classe en soi devient une classe pour soi à travers la lutte des classes.

De même G. SIMMEL considère sociologiquement le conflit non pas comme simple générateur d'oppositions entre groupes, mais comme forme de socialisation. Ceci est possible dans la mesure où l'interaction entre individus est socialisation : le conflit est une forme d'interaction. Le conflit relie, alors que ce sont ses causes – la haine, l'envie – qui dissocient ; le conflit en ce sens est déjà la résolution d'une tension, il fait le lien. Par ailleurs, pour G. SIMMEL il semble que le conflit puisse avoir un rôle psychologique. Il peut se révéler comme le "seul moyen qui nous permette de vivre avec des personnalités véritablement insupportables ". Il est une sorte de soupape de sécurité : la possibilité de se révolter, puisque " nous opposer nous donne le sentiment de ne pas être complètement écrasés dans cette relation ". Pour cet auteur sans cela la relation pourrait être rompue sans que l'on puisse parler de combat – le conflit est donc relation. Cette révolte peut être d'ailleurs simplement intérieure, invisible au regard d'un tiers et pourtant elle fait durer la relation. Enfin, la perspective de G. SIMMEL est dynamique. À ce titre, l'auteur utilise la métaphore des forces d'attraction et de répulsion. Ainsi aucun groupe n'est purement centripète, tous sont aussi animés par une force centrifuge. Plus précisément, c'est dans la répulsion que peuvent lui inspirer les groupes sociaux qui lui sont opposés que le groupe social trouve son unité et sa cohésion (exemple du mouvement ouvrier face aux capitalistes, exemple des castes en Inde).

Au final le conflit peut contribuer à l'intégration sociale dans la mesure où il renforce l'identité d'un groupe social qui peut se définir en opposition à un autre groupe social. De même le conflit permet de renforcer les liens sociaux et la cohésion sociale au sein d'un groupe, il émerge de et renforce la conscience collective. Par ailleurs, le conflit social permet également de créer du lien social et *in fine* de la cohésion sociale entre les différents groupes sociaux qui s'opposent durant le conflit. Le fait qu'il y ait un conflit social signifie, en effet, que les groupes sociaux s'entendent sur la légitimité de l'enjeu, ce qui constitue un point commun entre eux. Ainsi, le conflit social rapproche les groupes en conflit en créant, entre eux, des interactions. De même le conflit social peut créer des rapports entre les deux groupes, qui peuvent de ce fait apprendre à mieux se connaître. Ils deviennent des « partenaires sociaux ». Enfin, la résolution des conflits permet l'émergence d'un nouvel ordre social.

Au final, pour certains auteurs, le conflit doit être perçu comme inévitable. Il fait partie du fonctionnement normal de l'organisation sociale, il ne doit pas être appréhendé comme une pathologie de l'intégration sociale. Et il doit également être considéré comme positif puisqu'il contribue à l'intégration sociale.

On montrera que les conflits peuvent être appréhendés à partir de grilles de lecture contrastées comme moteur du changement social ou comme résistance au changement.

Selon certains auteurs les conflits du travail sont au cœur du changement social.

Ainsi, selon K. MARX, le conflit est facteur de changement social c'est-à-dire d'une *transformation durable de l'organisation et/ou de la culture d'une société*. Ainsi, K. Marx (1818-1883), dans « *Le Capital* » (1867), souligne l'importance de la division de la société en classes et du rôle de la lutte des classes dans le changement social. Son analyse sert de point de départ de l'analyse sociologique des **conflits sociaux**. Selon Marx chaque société se caractérise par un conflit social central.

Ainsi, dans les sociétés industrielles, le conflit central est un conflit du travail qui oppose la classe ouvrière à la bourgeoisie. Plus largement, selon K. MARX, la lutte des classes est un processus d'opposition forte et parfois violente entre les classes sociales aux intérêts contradictoires portant sur la répartition des ressources. En même temps que la richesse globale augmente (augmentation de la production), il y a paupérisation de la classe prolétaire (exploitation). D'où des crises de surproduction, de plus en plus fortes. À mesure que bourgeoisie et prolétariat prennent conscience de leur identité de classe, les conflits s'étendent et la « lutte des classes » s'intensifie. Le conflit est l'expression de contradictions inhérentes à la société, qui ne peuvent aboutir qu'au changement de société obtenu par la révolution. Pour Karl Marx, le capitalisme est donc voué à disparaître du fait de ses contradictions et de la lutte des classes qu'elles font naître. Plus précisément, d'une part, pour accroître sans cesse la plus-value, l'entrepreneur capitaliste accumule du capital et se concentre sans arriver à empêcher la baisse tendancielle du taux de profit. D'autre part, la paupérisation croissante des prolétaires empêche la production de trouver des débouchés, ce qui explique les crises de surproduction. Seule la Révolution peut mettre fin à ces contradictions.. Le conflit est donc endogène à la société.

Force est de constater que l'analyse marxiste a pu être, en partie et sur ce point, confortée par les faits puisque les conflits dans la sphère du travail, qui ont été particulièrement nombreux au cours du 19^{ème} siècle et au 20^{ème} siècle jusqu'aux années 80, ont contribué au changement social. Ainsi, les **conflits du travail** qu'ils soient ou non institutionnalisés ont-ils permis l'amélioration des conditions de travail, la hausse du niveau des rémunérations et le développement de nombreux droits dans le champ du travail comme dans le champ syndical. De même les nombreux **conflits sociétaux** tels que les conflits portés par le mouvement écologiste, féministe, des droits civiques, des « sans », étudiant, homosexuel, écologiste, altermondialiste etc. ont-ils permis de faire évoluer les mentalités, les valeurs, les normes, les rapports sociaux, les pratiques sociales et culturelles. Par ailleurs, ces **conflits sociétaux**, portés par des **Nouveaux Mouvements Sociaux**, ont-ils contribué à faire évoluer les normes juridiques et au final le droit.

Néanmoins certains conflits sociaux cherchent à freiner le changement social initié ou proposé

Toutefois, les évolutions récentes montrent que certains conflits visent plus particulièrement à s'opposer à des transformations sociales jugées défavorables ou peu souhaitables par certains acteurs. Ainsi, de tout temps, un certain nombre de conflits ont pris pour enjeu la résistance au changement, en particulier lorsque celui-ci s'incarne dans la « modernisation » des entreprises ou de l'État, présentée comme « nécessaire » mais qui viendrait menacer le statut et l'identité conférés aux personnes par la société au travers du travail. Dans le monde du travail on peut penser, aux mouvements contre la réforme des retraites ou contre les licenciements. En ce qui concerne les **conflits sociétaux** on peut penser aux mouvements contre la légalisation de l'IVG, contre le « mariage pour tous » etc. De même, certains mouvements se battent aujourd'hui pour la défense de l'environnement au nom de la défense d'intérêts individuels. Les mouvements dits « NIMBY » (pour « Not In My Backyard », littéralement « Pas dans mon jardin ») peuvent ainsi être évoqués. Dans tous les cas, c'est le changement social qui provoque les conflits, lesquels cherchent à le freiner

On s'intéressera plus particulièrement aux mutations des conflits du travail et des conflits sociétaux en mettant en évidence la diversité des acteurs, des enjeux, des formes et des finalités de l'action collective.

Au fil des décennies les conflits du travail ont évolué et ont changé d'intensité, d'acteurs principaux, de formes et de nature (finalité de l'action collective).

Au cours du XIX^{ème} siècle les **conflits du travail** ne sont pas encadrés par des institutions. Ils sont nombreux, souvent violents (manifestations et émeutes réprimées dans le sang), de nature offensive et n'aboutissent que rarement au changement social. Toutefois, à partir de 1884, la légalisation des syndicats va permettre une institutionnalisation des conflits. Les **syndicats** salariés peuvent se définir comme des associations assurant l'organisation et la défense des salariés pour la reconnaissance et le respect de leurs droits professionnels, économiques et sociaux ; il existe par ailleurs des **syndicats** patronaux. Dans la tradition marxiste le syndicat s'inscrit dans un mouvement révolutionnaire qui apparaît non seulement comme un moyen d'acquiescer des avantages sociaux mais valorise également une stratégie de rupture avec le capitalisme et représente finalement une véritable force destinée à remplacer l'État. En France des **syndicats** comme la CGT ou Sud Solidaires notamment s'inscrivent dans cette dynamique. Une deuxième conception du syndicat adhère à une vision non conflictuelle des rapports sociaux c'est le syndicalisme réformiste qui cherche principalement à maintenir et à développer les acquis sociaux (amélioration des conditions de travail, obtenir une part importante de la richesse créée) sans remettre en cause le système économique et social. Il s'agit en France de **syndicats** comme la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, ou encore FO. En permettant la représentation des salariés de la base vers le sommet (liens sociaux verticaux ascendants) et en permettant également au patronat de s'adresser directement aux salariés (liens sociaux verticaux descendants), les **syndicats** sont désormais des acteurs majeurs du dialogue social au sein des entreprises. De même, ils jouent un rôle de régulation, de prévention et de canalisation des **conflits sociaux**. Ils contribuent également à l'intégration des salariés en permettant à la classe ouvrière de se doter d'une conscience de classe et en limitant les comportements

anomiques c'est-à-dire en lui permettant d'orienter ses comportements vers des normes admises (cf. approche d'E. DURKHEIM). Au final à partir du 20^{ème} siècle l'on peut parler en France d'institutionnalisation des conflits à savoir de la mise en place de règles plus ou moins explicites et acceptées par l'ensemble des acteurs ayant pour objectif d'encadrer et de réguler les conflits et leur déroulement (On parle de **régulation sociale**). Pour qu'un conflit ne débouche pas sur l'émeute, il a besoin d'être régulé. Dans ce cadre, le conflit n'est plus considéré comme une pathologie de l'intégration sociale mais comme un moyen d'expression des rapports sociaux. Ce sont des institutions (syndicat, patronat, État) qui négocient à la place des salariés.

Force est de constater que du début du 20^{ème} siècle jusqu'au début des années 80 les **conflits du travail** vont être des conflits institutionnalisés et encadrés par les **syndicats**, ils vont être nombreux, de nature offensive et aboutir à de nombreux changements sociaux. Les modalités de l'action collective privilégiées étant notamment la grève (reconnue comme légale en 1864), les débrayages, les occupations de locaux ou encore les manifestations. Les conflits portent à cette époque sur la revendication de nouveaux droits sociaux. Toutefois, à partir des années 80, les **conflits du travail** vont perdre d'une part en intensité, ils vont apparaître moins nombreux, tandis que d'autre part ils vont changer de nature en devenant plus défensifs et enfin ils vont apparaître moins institutionnalisés et finalement plus locaux, plus spontanés et corporatistes (des coordinations professionnelles et corporatistes – *la coordination des infirmières par exemple* - viennent alors concurrencer les **syndicats** dans leur rôle de représentation des salariés). Ainsi, le poids des **syndicats** va s'atténuer et ce pour plusieurs raisons. Certaines sont extérieures aux **syndicats** à savoir : la montée du chômage et des emplois précaires, la baisse de la conscience de classe (déprolétarianisation de la classe ouvrière), l'amélioration de la condition salariale, l'individualisation de la relation salariale et la montée de l'individualisme (phénomène du passager clandestin) mais également le déclin du secteur public, la diminution de la taille des entreprises et l'accroissement de la part des employés dans la structure professionnelle. D'autres, en revanche, concernent les **syndicats** eux-mêmes comme le fait que le syndicalisme français se caractérise par son émiettement et sa division ce qui rend le discours moins clair, de même les **syndicats** se sont professionnalisés (cassure entre le sommet qui se « technocratise » et la base syndicale), le fait aussi que le syndicalisme français est un syndicalisme de contestations et non de services à leurs adhérents comme dans de nombreux pays du nord de l'Europe. Dans le même temps de multiples facteurs vont conduire à une baisse des **conflits du travail** et à leur changement de nature. En premier lieu il convient de citer la crise économique, la montée du chômage et la hausse des emplois précaires qui rendent les **conflits du travail** moins légitimes et la satisfaction des revendications plus incertaine ; la montée de l'individualisme et le développement du passager clandestin dû au paradoxe de l'action collective ; l'amélioration de la condition salariale et l'affaiblissement de la conscience de classe etc.

Toutefois, il serait faux de penser que les **conflits du travail** ont disparu et que ces derniers ne peuvent plus prendre une dimension offensive. Dès lors, depuis quelques années on observe un regain de la conflictualité notamment lors de la remise en cause de certains droits sociaux (conflits sur les retraites). De même, le clivage historique entre prolétaires et capitalistes semble réapparaître notamment lorsque licenciements économiques et profits distribués en bourse se télescopent (on parle de licenciements boursiers). De plus le retour de la croissance sur la période (2004-2007) et la baisse du taux de chômage ont entraîné un regain des conflits offensifs par rapport aux conflits défensifs. Enfin, les **conflits du travail** n'ont pas disparu car ils ont su changer de nature et de formes : ils apparaissent plus locaux moins corporatistes et plus spontanés et de nouvelles formes de protestations se banalisent : refus des heures supplémentaires, débrayages, pétitions, occupation de locaux voire séquestration de dirigeant etc. De même, si le rôle des **syndicats** dans les **conflits du travail** s'est affaibli et si la désyndicalisation est un phénomène incontestable on peut néanmoins noter que le nombre d'établissements dans lesquels existe une présence syndicale (délégués syndicaux, section syndicale d'entreprise) augmente. Ensuite, les **syndicats** continuent d'être représentatifs car les accords qu'ils signent couvrent la quasi-totalité des salariés en France ce qui n'est pas le cas dans tous les pays. De plus, la négociation collective reste fortement liée à la présence de délégués syndicaux. Enfin, la participation paritaire des **syndicats** à divers organismes de protection sociale n'est pas remise en cause.

À partir des années 50, des conflits sociétaux portés par de nouveaux acteurs, défendant de nouveaux enjeux et innovants dans leurs formes et leurs finalités se sont développés dans les principaux pays occidentaux.

Ces **conflits sociétaux** sont portés par de nouveaux acteurs. En effet, ce n'est plus le mouvement ouvrier qui va porter les revendications mais des **mouvements sociaux** aussi divers que le mouvement des droits civiques, le mouvement féministe, le mouvement écologiste, le mouvement altermondialiste, le mouvement des gays et lesbiens, le mouvement étudiant ou encore le mouvement des sans. Et même, s'il convient de remarquer que ces **mouvements sociaux** ont toujours existé, dans la mesure où, ces derniers vont se multiplier et prendre de l'ampleur à partir des années 60, ils vont être qualifiés par les sociologues de « **Nouveaux Mouvements Sociaux** ». Il s'agit principalement d'associations ou encore d'assemblées générales de citoyens. Il s'agit de privilégier des instances locales afin que l'autorité soit déléguée au plus près des victimes et des militants. Au sein de chaque acteur, trois types de population distincte se retrouvent : les victimes, les militants et les personnes ressources. Les organisations qui organisent ces **NMS** sont souvent éphémères à savoir qu'une fois le problème est résolu, elles disparaissent. Néanmoins, force est de constater que certains **NMS** comme le mouvement féministe ou le mouvement écologiste se sont institutionnalisés.

Ces **NMS** se caractérisent également par de nouveaux enjeux, dans la mesure où ils élargissent le domaine du droit c'est-à-dire qu'ils ne visent plus seulement à agir sur le domaine du droit au travail comme le voulaient les conflits du travail. Ainsi, les **NMS** désormais s'attachent prioritairement à défendre des valeurs qualifiées par certains auteurs de « post-matérialistes ». Ils se caractérisent par une volonté de politisation de domaines ethniques, identitaires ressortissant ordinairement du domaine de la vie privée. Alors que le mouvement ouvrier traditionnel défendait des valeurs matérialistes liées au partage des fruits de la croissance ou aux conditions de travail. Force est donc de constater qu'aux revendications quantitatives et catégorielles semblent s'être substituées des revendications qualitatives susceptibles d'impliquer la société globale.

Enfin, on peut noter que les **NMS** ont recours à des actions non conventionnelles, des formes atypiques de protestation collective, c'est-à-dire qu'ils échappent dans une large mesure aux supports traditionnels de la contestation politique (partis, **syndicats** ou encore groupes de pression) et au dispositif traditionnel qu'est la grève. Ils sont, en fait, le produit plus ou moins spontané de la capacité de réaction du corps social, d'une forme de « contrôle démocratique » mettant directement en cause l'ordre établi. Il s'agit à travers ces types d'actions d'interpeller les populations et ce notamment en ayant recours aux médias. On peut citer : les appels aux boycotts, les *sit-in*, les pétitions, les occupations de locaux, les ports de badge, les campagnes publicitaires ou de sensibilisation, l'organisation de sommets ou de contre-sommets, les grèves de la faim, les manifestations mais aussi les mouvements festifs ou encore les concerts, etc.

Plusieurs théories cherchent à expliquer le développement des NMS dans nos sociétés contemporaines.

L'analyse sociologique la plus féconde des **NMS** est celle qui met en jeu les questions identitaires, autrement dit la construction d'une identité sociale positive ou la transformation d'une identité sociale dévalorisée ou stigmatisée (traits négatifs qui composent l'identité sociale). En effet, une identité sociale se définit par rapport à des traits objectifs mais aussi par rapport à un certain nombre de traits subjectifs : tous les jugements de valeurs qui s'attachent à la position sociale. Ces jugements sociaux se constituent selon un processus d'appartenance (c'est l'individu qui revendique lui-même tel ou tel jugement social) et selon un processus d'attribution (ce sont les autres groupes sociaux qui vont attribuer tel ou tel jugement à telle ou telle personne). L'action collective va être l'occasion de transformer, de redéfinir l'identité sociale constituée.

Pour le sociologue R. INGLEHART, c'est l'élévation des niveaux de vie, liée à la croissance économique, qui, ayant conduit à un changement de préoccupations dans les nouvelles générations plus diplômées, est à l'origine des **NMS**. Plus précisément, ce sociologue observe une nette tendance au recul de l'attachement à l'amélioration des moyens de subsistance et à la sécurité dans les pays développés, lesquelles valeurs « matérialistes » seraient remplacées par d'autres objectifs, dits post-matérialistes. Il s'agirait donc, désormais, de défendre principalement, des valeurs liées à l'épanouissement de la personnalité et à l'approfondissement de la démocratie. Cela explique que ce type de comportement soit le fait de milieux sociaux plus privilégiés que défavorisés. En fait, contrairement aux générations ayant connues les conflits mondiaux, la génération du baby-boom serait moins matérialiste, plus ouverte à la « tolérance » et plus sensible aux questions environnementales. Ce sont sur ces nouvelles bases culturelles que se structuraient de nouveaux **conflits sociaux** autour de nouvelles causes. Les **conflits sociaux** sont dès lors perçus comme le résultat d'un décalage entre ces « nouvelles » demandes sociales et l'incapacité des institutions à y répondre de façon convenable.

Pour R. DARHENDORF la répartition de l'autorité dans chaque organisation serait dichotomique et partagerait les individus en deux groupes ceux qui dirigent et ceux qui obéissent. Les **NMS** peuvent alors être perçus comme des conflits d'autorité opposant ceux qui exécutent et ceux qui donnent des ordres. Dans son analyse R. DARHENDORF précise que les acteurs et les groupes peuvent fort bien être dominants dans un secteur et assujettis dans un autre. Cette situation est la source du pluralisme des conflits.

Pour le sociologue A. TOURAINÉ, les **NMS** sont les témoins du passage d'une société industrielle à une société post-industrielle. En effet, au 18^{ème} siècle règne une société de type industriel et ce sont donc ceux qui contrôlent la production des richesses qui détiennent le pouvoir et dominent la société. Le conflit des ouvriers est d'ailleurs le principal conflit des sociétés industrielles. Aujourd'hui, nous sommes passés dans des sociétés post-industrielles où ceux qui détiennent les ressources du pouvoir sont ceux qui maîtrisent l'information, le savoir, les connaissances (pouvoir politique) et donc ceux qui « vont agir sur le monde parce qu'ils savent » (la technocratie). Dans ce cadre-là, les **NMS** ce serait toutes les luttes qui se développent pour s'opposer à cette technocratie. Il s'agit pour les acteurs sociaux de conquérir ou de reconquérir la maîtrise de leur vie quotidienne en défendant certaines valeurs : la nature, la démocratie, l'éducation, la santé, la paix,

Enfin, selon Ph. FREMEAUX, certains **mouvements sociaux** trouvent leur origine dans une montée de l'individualisme qui permet à certains groupes d'affirmer à la fois leur spécificité et leur égalité, ouvrant la voie à une défense de leurs intérêts. Par exemple le mouvement des femmes a pu se développer quand un nombre croissant d'entre elles a rejeté la morale dominante, qui les enfermait dans un statut d'être humain de seconde zone, banalisé et infériorisé. Une analyse voisine peut être appliquée à l'essor du mouvement homosexuel.