



HAL
open science

Conflits

Jean-Michel Denis

► **To cite this version:**

Jean-Michel Denis. Conflits. Antoine Bevort; Annette Jobert; Michel Lallement; Arnaud Mias. Dictionnaire du travail, PUF, 2012. hal-01187478

HAL Id: hal-01187478

<https://enpc.hal.science/hal-01187478v1>

Submitted on 26 Aug 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Jean-Michel Denis, « Conflits » in Antoine Bévort, Annette Jobert, Michel Lallement, Arnaud Mias, *Dictionnaire du Travail*, Paris, PUF, 2012.

<Titre>**CONFLITS**

<Texte>Dans l'article qu'il consacre à la définition du conflit dans le dictionnaire de sociologie, Patrice Mann constate le flou sémantique qui entoure la notion (1999). Cette imprécision a de multiples causes. Deux sont essentielles. D'une part, le conflit est polymorphe et polyscénique. Dans sa définition minimale, il est considéré comme une rencontre d'éléments ou de sentiments contraires qui s'opposent. Il suppose une incompatibilité (d'objectifs, d'intérêts, de sentiments) et un antagonisme plus ou moins déclaré. Mais au-delà de ces deux traits essentiels, il peut revêtir de multiples formes : ouvert, fermé, individuel, collectif, domestique, sauvage, institutionnalisé, etc. Et il n'épargne aucun domaine de la vie sociale puisqu'il peut se produire aussi bien dans la sphère politique, familiale, professionnelle, culturelle, etc. D'autre part, forme de relation universelle, le conflit n'en est pas moins un phénomène social et historique. Autrement dit, sa forme dominante évolue au gré des époques puisqu'il ne porte pas sur les mêmes objets, ne prend pas les mêmes contours, n'est pas porté par les mêmes acteurs et ne se déroule pas dans les mêmes endroits selon les périodes (Tilly, 1986). Sa nature et

sa structure changent également en fonction du cadre contextuel - essentiellement national - dans lequel il s'inscrit : type de régime politique, structure de l'économie et de la main d'œuvre, somme des droits politiques, économiques et sociaux octroyés, etc.

<IT1>**Du conflit social au conflit du travail**

La qualification « sociale » du conflit apporte une ébauche de précision. Elle permet au sociologue d'évacuer deux modalités de conflit qui n'entrent pas directement dans son champ d'étude : le conflit psychologique (intérieur) et le conflit militaire (guerrier). On doit certainement à Georg Simmel la première approche sociologique du conflit (Sociologie, 1908). Mais alors que cette « socialisation » du conflit correspondait chez lui à une volonté de dépasser la seule prise en compte psychologique du phénomène (sans pour autant vouloir la nier ou l'ignorer dans ses écrits) pour en faire l'un des traits majeurs de toute collectivité humaine, un facteur de socialisation voire d'équilibre social, un glissement sémantique et historique a progressivement réduit le conflit social aux seuls conflits du travail. « Par conflit social, l'entendement commun perçoit pour l'essentiel un type de conflit donné : le conflit du travail » écrit Guy Groux (1998). On peut voir un exemple de cette réduction dans le

volume coordonné par Jacques Julliard de l'*Histoire de la France* intitulé *Les conflits*. Parmi les conflits générateurs de l'identité française - le conflit religieux, révolutionnaire, etc. - , le conflit social est celui mené par la classe ouvrière dans la société industrielle et capitaliste (Fridenson, 2000). Non pas le conflit social donc, mais plutôt le conflit autour de la question sociale, ou de l'exploitation ouvrière si l'on n'adhère pas à la dimension « intégrative » de cette expression.

Bien qu'il ait cherché, avec Friedrich Engels, à théoriser l'articulation entre lutte économique, lutte politique et lutte idéologique, Karl Marx a contribué à cet enfermement du conflit dans la seule sphère du travail : pour avoir posé la société comme un lieu de luttes traversé par une dynamique contradictoire, c'est à dire pour avoir fait du conflit un moteur des sociétés historiques et du même coup un paradigme, un schéma d'explication générale du devenir des sociétés ; mais surtout pour avoir marié quasi indissociablement le conflit à la sphère de la production, celui-ci résultant des rapports sociaux de production, marqués par les phénomènes d'exploitation, de domination et d'aliénation (L'idéologie allemande, 1845).

La prégnance du paradigme marxiste sur les sciences sociales européennes et notamment françaises fera ainsi du conflit (de classes) un élément déterminant des relations

sociales, un facteur essentiel à prendre en compte pour comprendre les logiques à l'œuvre dans l'organisation sociale. D'autant que la sociologie française qui se développe après-guerre est assez largement dominée par la sociologie du travail et l'intérêt accordé au travail industriel. D'où une attention logique pour les luttes ouvrières et le phénomène de la grève. On en trouve des traces aussi bien dans le traité fondateur de sociologie du travail co-dirigé par Georges Friedmann et Pierre Naville qui contient un chapitre sur « les conflits du travail » rédigé par Jean-René Tréanton (1964) que dans l'œuvre d'Alain Touraine. Abordant le conflit indirectement dans un premier temps, via le lien entre les transformations techniques de la production et l'évolution de la conscience ouvrière, ce dernier le placera rapidement au centre de son analyse (1973), privilégiant la conception marxienne du conflit (au sein de laquelle le conflit s'inscrit dans un rapport de domination sociale) plutôt que la conception wéberienne (où le conflit s'inscrit dans un rapport d'autorité), ce qui le différenciera d'un autre théoricien du conflit, Ralf Dahrendorf (1972). Pour celui-ci, il n'est pas question de nier la lutte des classes mais de montrer que son enjeu réside moins dans des rapports de propriété que dans des rapports d'autorité, ses détenteurs cherchant à défendre cette inégale répartition des pouvoirs contre ceux désireux de la subvertir.

Des différentes formes de conflits du travail, la grève s'impose au chercheur comme la plus déterminante. En témoigne la liste établie par Jean-René Tréanton au sein de laquelle l'utilisation de la conjonction de coordination « et » relègue les « autres formes » à une position secondaire : « Seules nous intéressent ici la grève professionnelle et les autres formes de luttes qui s'y apparentent : boycottage, sabotage, grève 'perlée', grève du zèle, travail 'à la douce', parfois plus efficaces pour un moindre risque » (1964, p. 193). Il en donne d'emblée les raisons : « La grève, au sens pur, reste, pour une analyse sociologique des conflits du travail, le meilleur point de mire : elle a soulevé plus d'espoirs, de passions, de fureurs, elle a inspiré plus d'apôtres et de théoriciens que toutes les autres formes de l'action ouvrière » (*idem*, p. 193). Car la grève est plus qu'une pratique, elle est l'incarnation d'une classe qui prend conscience d'elle-même : « c'est dans les grèves que le prolétariat affirme son existence » écrivait Georges Sorel en 1908 (*Réflexions sur la violence*). La crainte qu'elle suscite dans les milieux patronaux et républicains, au début de l'industrialisation, trouve ici son explication. Proscrite en 1791 par la loi Le Chapelier, conformément aux principes anti-corporatifs issus de la révolution française, afin d'entraver toute tentative de coalition, tant ouvrière que patronale, son interdiction jusqu'en 1864 visera davantage à

conjuré le péril social dont elle le signe manifeste et récurrent (Perrot, 1984). La levée du délit de coalition à partir de cette date (qui est une tolérance mais pas une réelle autorisation, la grève étant encore synonyme de rupture du contrat de travail) inaugurerá néanmoins l'histoire de sa « libération progressive » : avec sa reconnaissance constitutionnelle de 1946 et 1958 ; l'extension du droit de grève aux fonctionnaires (hormis quelques corps régaliens) grâce à l'arrêt Dehaene en 1950, et la loi du 11 février de la même année qui reconnaît son caractère suspensif – du contrat de travail (Dubois, Durand, 1975).

Forme archétypale du conflit industriel, avec la journée nationale d'action et le défilé syndical, la grève comme répertoire d'action s'est imposée par deux mouvements parallèles au cours des trente années qui suivirent l'après seconde guerre mondiale : par le débordement des frontières de l'industrie et son utilisation par des franges de plus en plus larges du salariat tertiaire ; par son institutionnalisation progressive, c'est-à-dire sa consécration « comme instrument légitime de la régulation sociale » (Sirot, 2002, p. 32)

Cette assimilation du conflit à la grève aura également pour résultat de l'enfermer dans une de ses formes spécifiques. Avec pour conséquence, à l'orée des années 1980, et le démarrage à la baisse des journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT), l'idée qu'il en est

fini du conflit dans la sphère du travail. Les supports d'une telle appréciation seront surtout d'ordre culturel (la modernisation sociale des entreprises et la nécessité de passer d'une culture du conflit à une culture de la négociation et de la contractualisation) et idéologique (l'entreprise partagée et l'avènement d'une nouvelle citoyenneté sociale pour les salariés). Etayée par les espoirs fondés dans les nouveaux dispositifs réglementaires issus des lois Auroux de 1982, elle trouvera un relais inattendu dans le camp syndical avec la formulation historique prononcée en 1985 par Edmond Maire, alors secrétaire général de la CFDT, considérant la grève comme une « vieille mythologie syndicale ».

Le faible intérêt montré depuis un quart de siècle par les sociologues à l'égard de ce thème, consécutif à l'abandon de toute analyse en termes de rapports sociaux, les conduira à accréditer cette thèse du déclin des conflits du travail. En partie délaissé par la sociologie du travail, ce thème du conflit est principalement abordé aujourd'hui dans le champ sociologique à travers les problématiques de l'intégration, de la délinquance et de la violence urbaine. Dans un tel cadre, il est considéré soit comme spécifique, c'est-à-dire sans lien de parenté avec le mouvement ouvrier. Soit au contraire comme la conséquence de la crise vécue par le monde ouvrier et les classes populaires depuis une vingtaine d'années. Mais il est surtout devenu l'apanage des sciences politiques sous

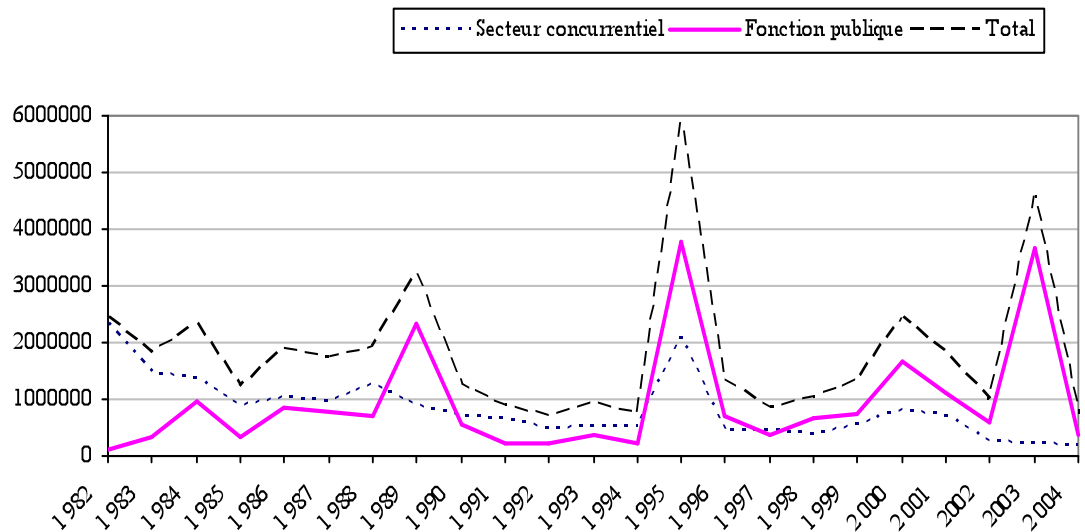
d'autres vocables : action collective, répertoires de l'action protestataire, nouveaux mouvements sociaux... [Fillieule *et al.*, 1993] et à travers d'autres terrains d'investigation : altermondialisme, minorités actives, mouvements associatifs etc.

<IT1>**Déclin des conflits du travail : mythe ou réalité ?**

Cela signifie-t-il un réel déclin des conflits du travail ? De prime abord, il n'est pas facile de répondre à cette question tant la réalité peut paraître paradoxale : avec des syndicats au faible ancrage sociologique mais aux capacités de mobilisation parfois surprenantes, et des périodes d'atonie sociale entrecoupées d'éruptions aussi soudaines que massives (en 1995, 2003, 2006 par exemple). Mais elle est légitime compte tenu de l'ampleur de la reconfiguration de l'espace productif (libéralisation des économies nationales, flexibilisation des activités et des organisations, externalisation, « virtualisation » du travail, nouveaux modes de gestion de la « ressource humaine », etc.), de ses impacts sur les conditions d'emploi et de travail (précarisation, érosion des collectifs, hausse du coût subjectif du travail, etc.) et des capacités du syndicalisme à en contrer les effets les plus néfastes.

Principal indicateur utilisé pour mesurer la conflictualité dans la sphère productive, la grève semble bien avoir pâti de cette transformation globale des rapports de travail, le nombre de JINT diminuant par paliers successifs de plus de trois millions dans le secteur privé dans les années 1970 à une fourchette située entre 250 000 à 500 000 dans les années 1990 et 2000. Malgré la difficulté à établir des comparaisons internationales en matière de relations professionnelles, cette diminution paraît avoir concerné l'ensemble des pays européens. En effet, « bien que les niveaux d'action syndicale présentent des différences considérables entre les pays, il convient de noter que les niveaux d'actions syndicales dans l'Union Européenne sont généralement faibles par rapport aux années précédentes (...) La fin des années 1990 et le début des années 2000 ont été clairement une période de paix sociale relative dans beaucoup de pays. » (EIRO, 2005).

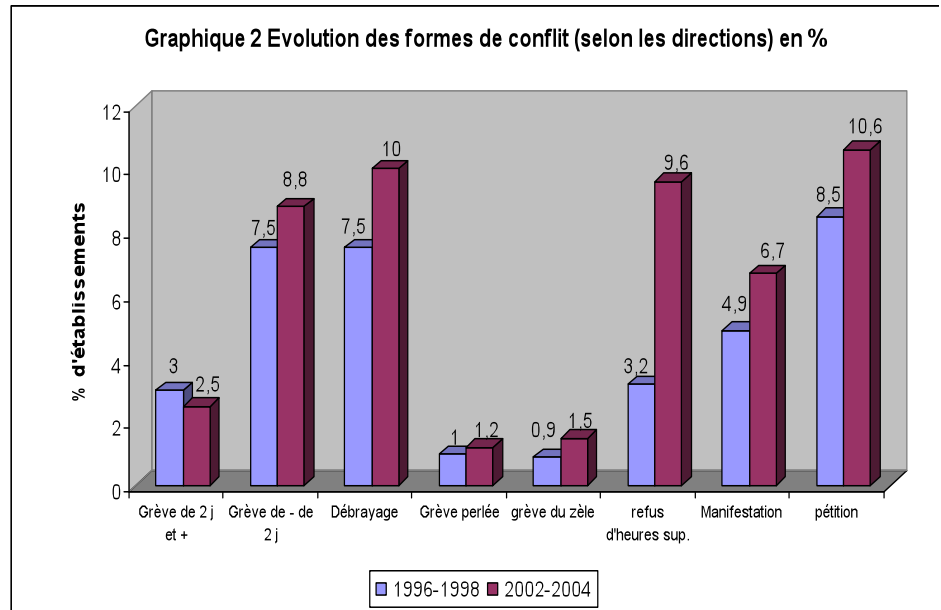
En France, cette baisse est accentuée par un décrochage entre le secteur public et le secteur privé, la part du public dans le total des jours de grève ne cessant de croître à partir des années 1980, et le succès des mouvements interprofessionnels de 1995, 2003 et 2006 résultant assez largement de l'engagement des agents de ce secteur (graphique 1).

Graphique 1 Evolution des JINT (secteur concurrentiel, fonction publique et total)

Source : Dares-DGAFP. Données extraites de : *Premières synthèses*, n° 98.1.-01.1 ; n° 18.4, mai 2005. Le secteur concurrentiel comprend les entreprises publiques et la fonction publique ne concerne que la fonction publique d'Etat (Groux & Pernot, 2008).

Comment interpréter cette double évolution ? Est-elle le signe d'une pacification des relations de travail ou indique-t-elle la perte progressive de la capacité collective des salariés à faire entendre leurs voix et défendre leurs droits dans les entreprises du secteur privé ? Plusieurs enquêtes, dont l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) du ministère du travail, invitent à s'affranchir de visions aussi tranchées (Béroud et al., 2008a). Tout d'abord, elles permettent de tirer un bilan critique des données sur les grèves produites par les services de ce même ministère. En raison d'un système de collecte peu adapté, celles produites jusqu'en 2005 poseront ainsi des problèmes

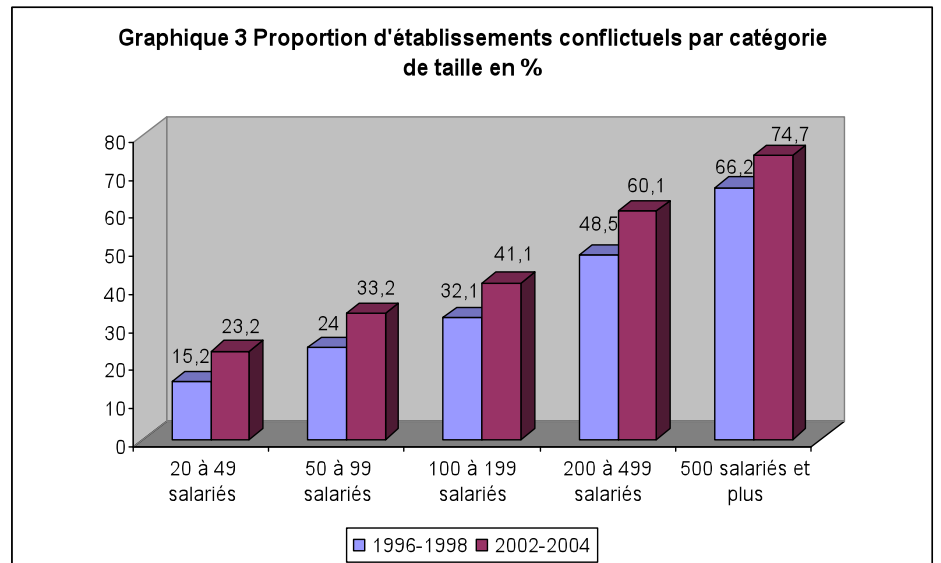
de fiabilité et d'exhaustivité, aboutissant à une importante sous-évaluation des grèves. En effet, la comparaison de ces données avec les résultats de l'enquête REPONSE notamment indique que « dans le ressort de l'inspection de droit commun, trois quart des JINT ne sont pas recensées en 2004 contre la moitié en 1992 » (Carlier, 2008). Ce constat conduira à la mise en place à partir de cette date d'un nouveau dispositif de suivi des conflits du travail : l'enquête ACEMO (Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre). Sans remettre en cause l'affaiblissement de la pratique gréviste dans les entreprises, elles montrent ensuite que la déstabilisation des cadres traditionnels de l'action collective, en lien avec la fragilisation de la condition salariale, ne se traduit pas par une éradication de la conflictualité au travail mais davantage par un redéploiement sous contrainte des pratiques conflictuelles (Bérout & al., 2008b). En témoigne l'évolution contrastée des formes de conflit entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000, la grève longue reculant au profit des arrêts de travail plus courts voire sporadiques et surtout des conflits collectifs sans arrêt de travail (graphique 2).



Champ : établissements de 20 salariés et plus – Source : enquêtes REPONSE 1998 et 2004.

Les entraves qui pèsent sur la mobilisation collective sont multiples. Elles rendent objectivement et subjectivement le recours à la grève plus difficile. De tout temps, la grève a constitué un coût pour ceux qui s'y engagent (on peut rappeler l'impact des retenues salariales suite au conflit des enseignants du primaire et du secondaire en 2003 qui ont durablement marqué la profession). Mais il semble devenu de plus en plus exorbitant et surtout facteur de risques pour les salariés, d'autant plus lorsque leur statut d'emploi est fragile ou que la situation économique et sociale est dégradée. Mais cela ne les conduit pas forcément à la résignation et à l'apathie. Dans un certain nombre de cas, l'« adaptation pragmatique aux conditions de la mobilisation » (Collovald & Mathieu, 2009) semble même plutôt prévaloir. Comme dans le secteur de l'industrie et, plus globalement, dans les

organisations de travail à flux tendus par exemple où la progression des débrayages ces dernières années s'explique certainement par le caractère moins coûteux et tout aussi efficace de cette forme de lutte par rapport à la grève classique. Il n'en demeure pas moins que le rapport entretenu par les salariés et l'action collective n'est pas identique d'un secteur à l'autre et ne peut être homogénéisé. Pour le dire encore plus clairement : les salariés ne sont pas égaux devant l'action collective. L'appartenance à un secteur d'activité relativement structuré, l'intégration dans un collectif de travail, le partage d'une forte identité professionnelle, l'accès à la représentation collective et la présence d'équipes syndicales actives, etc. constituent autant de facteurs favorables. La segmentation du marché du travail et la précarisation de l'emploi creusent encore davantage cette inégalité. Concrètement, deux variables sont particulièrement déterminantes dans le recours différencié à l'action collective. La première est la taille de l'établissement ou de l'entreprise. Comme le montre la structure en escalier du graphique suivant, plus celle-ci est importante et plus la probabilité d'un conflit collectif l'est aussi.



Champ : établissements de 20 salariés et plus – Source : enquêtes REPONSE 1998 et 2004.

Cet « effet » taille contribue à expliquer la part grandissante depuis le début des années 1980 du secteur public dans les grèves. Celle-ci n'est pas liée uniquement au statut d'emploi protecteur dont bénéficient les agents de ce secteur mais également aux dimensions des entreprises et administrations publiques par rapport aux entreprises privées soumises, depuis plusieurs décennies, à un mouvement de « déconcentration productive » (sans compter l'impossibilité pour les fonctionnaires de recourir à d'autres moyens d'action que la « grève franche », c'est-à-dire l'arrêt de travail de 24 heures). La taille peut ainsi être considérée comme un « indicateur synthétique » car elle conditionne également, seconde variable, l'implantation syndicale et plus largement la présence d'institutions représentatives du personnel qui favorisent du même coup la structuration du rapport salarial

autour du mode relativement codifié conflit-négociation. Plus que la présence d'élus du personnel, c'est surtout celle de délégués syndicaux qui permet la survenue de conflits collectifs, en même temps qu'un taux de syndicalisation élevé : dans le champ de l'enquête REPONSE en 2002-2004, 50% des établissements dotés de délégués syndicaux ont connu au moins un conflit collectif contre 19% de ceux dotés seulement d'un représentant élu et 15% de ceux qui en sont privés).

En tant que telle, cette présence est néanmoins insuffisante si elle ne donne pas lieu à un travail d'organisation et de « conscientisation » des salariés au plus près du terrain ; on retrouve là deux des cinq conditions formulées par John Kelly nécessaires au déclenchement d'un conflit collectif : il doit exister un sentiment d'injustice assez répandu ; les acteurs du conflit doivent percevoir un adversaire commun ; partager des intérêts communs et en avoir conscience ; disposer d'une capacité d'organisation collective ; et qu'agisse auprès d'eux un tissu militant actif et expérimentés (1998). Selon nous, une sixième condition est indispensable : l'issue du conflit (qu'il soit offensif ou défensif), c'est-à-dire la victoire (qu'elle soit totale ou partielle) doit être perçue comme possible par les acteurs (Denis, 2005).

Ces deux variables, la taille et l'activité syndicale, sont fortement discriminantes et expliquent pourquoi les conflits

collectifs sont plus nombreux dans les secteurs de l'industrie et des services que dans ceux de la construction et du commerce qui cumulent les facteurs défavorables : nombre plus important d'établissements de petite taille, faible présence syndicale et tradition de lutte, statuts d'emploi et conditions de travail précaires, etc. Mais là encore, cela ne signifie pas que le conflit ne réussisse pas à s'y exprimer. Sauf qu'en raison de la nature plus « domestique » des relations sociales propres aux petites entreprises, de l'absence de médiation (syndicale ou par une instance élue), il prend une forme plus individuelle (prud'hommes) et souvent plus définitive (départ de l'entreprise). L'enquête REPONSE déjà évoquée le montre assez nettement : les établissements des secteurs de la construction et du commerce « mais aussi ceux dont le salariat est composé majoritairement de cadres ou de commerciaux, ont significativement plus de chances de connaître des recours aux prud'hommes que les établissements industriels et ouvriers » (Béroud & al., 2008, p. 56). Parallèlement, dans ces établissements, les conflits collectifs, lorsqu'ils ont lieu, prennent le plus souvent la forme de débrayages ou ne donnent pas lieu à des arrêts de travail.

En augmentation dans tous les secteurs d'activité, les conflits individuels (sous toutes leurs formes : prud'hommes, refus des heures supplémentaires, sanctions, etc.) ne prennent pas

forcément la place des conflits collectifs mais s'articulent davantage à eux. Par contre, ils prolongent et intensifient un phénomène qui semble aujourd'hui plus inquiéter les entreprises et leurs services de ressources humaines que la grève « classique », celui du désengagement des salariés, l'*exit* pour reprendre la typologie « *exit, voice or loyalty* » d'Albert Hirschman (1995). Il inquiète en raison de son caractère massif et général, qu'il est corrélé à d'autres phénomènes (stress, harcèlement moral ou psychologique, souffrance au travail, surexposition des personnes, etc.) qui interrogent voire remettent en cause l'organisation du travail et les modes de management d'un grand nombre d'entreprises, qu'il est plus diffus que l'action collective (du fait qu'il se manifeste sous les différentes modes de l'absentéisme, du désinvestissement, de la démission, etc.) et donc moins contrôlable et qu'il peut prendre des formes extrêmes (comme celle du suicide). Les conduites individuelles de retrait tendent-elles à se développer au point de supplanter les formes de protestation collective ? Aucune réponse définitive n'est possible à ce propos, d'autant que les manifestations individuelles de ce type échappent assez largement à l'appréhension statistique. Leur importance qui, par contre, ne semble faire guère de doute, révèle en tout cas une double incapacité : celle d'une large part de salariés qui ne peuvent ou ne veulent donner une dimension collective à

leur(s) difficulté(s) - selon REPONSE, 18% des salariés disent s'adresser à un représentant du personnel en cas de problème de conditions de travail contre 31% à leur direction et 45 % à leur encadrement intermédiaire (Amossé, 2006) ; celle des organisations représentatives qui ne parviennent pas à s'en saisir et à leur donner un caractère revendicatif sur lequel construire un rapport de forces qui leur soit favorable. Cette incapacité résulte tout autant de la destruction des collectifs de travail que de l'éloignement - physique tout autant que sociologique – des salariés vis-à-vis de leurs représentants. Eloignement que le renforcement des institutions représentatives du personnel, l'intensification du dialogue social dans les entreprises et les diverses campagnes de syndicalisation menées ces dernières années par les centrales ouvrières n'ont pas réussi à résorber.

L'évolution des conflits du travail, à travers l'histoire de la grève en particulier, donne lieu à deux grilles de lecture largement antagoniques (Groux, Pernot, 2008). La première, « pan-syndicale », héritière des apports du syndicalisme révolutionnaire du début du XX^{ème} siècle, entretient une conception « radicale » de la grève, encore présente aujourd'hui dans l'imaginaire syndical via la mythification de la grève générale. La seconde, « institutionnaliste », insiste sur sa reconnaissance progressive – en trois phases :

interdiction, intégration et institutionnalisation (Sirot, 2002) – grâce à l’élargissement de sa base sociale et surtout à son adossement au droit, qui en ferait dorénavant un « simple » instrument de régulation et de compromis. Cette conception est largement dominante dans le champ des relations professionnelles ; elle assimile la grève à une pratique sociale devenue enfin de compte relativement commune au sein du rapport salarial. L’est-elle véritablement ? Pour qu’elle le soit, il conviendrait qu’elle soit considérée comme telle par les pouvoirs publics et le patronat. Or, si elle bénéficie d’une reconnaissance légale et constitutionnelle, elle est loin d’apparaître, pour ces derniers, comme un indicateur pertinent de l’état des relations sociales et professionnelles. Au contraire, elle reste encore très largement perçue comme un phénomène dysfonctionnel voire pathologique. Pour cette raison, le processus d’institutionnalisation ne semble pas totalement rendre compte de l’évolution du phénomène gréviste qui garde une potentialité subversive forte, comme l’ont par exemple montré les inquiétudes politiques et médiatiques devant les quelques cas de « séquestration » de cadres dirigeants au printemps 2009. Il paraît donc plus juste de concevoir la grève comme un phénomène sous tension, oscillant selon les configurations historiques et les contextes sociaux et productifs spécifiques, entre un pôle de régulation et un pôle de radicalité.

<Bibliographie>

AMOSSE T., « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières synthèses Dares* n°39.3., 2006. - BEROUD S, DENIS J.-M., DESAGE, G., GIRAUD, B. & PELISSE J., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, éditions du Croquant, 2008. - BEROUD S, CARLIER A., DENIS J.-M., DESAGE, G., GIRAUD, B. & PELISSE J., « Une nouvelle donne ? Regain et transformation des conflits du travail », AMOSSE T., BLOCH-LONDON C., WOLFF, L., *Les relations sociales en entreprise*, Paris, La Découverte « Recherches », p. 223-255. – CARLIER A., *Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes*, Document d'études DARES, n° 139, Août 2008. - COLLOVALD A & MATHIEU L., « La pédagogie morale de la grève », BEROUD S. & BOUFFARTIGUE P., *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, 2009, p. 191-204. - DAHENDORF R., *Classes et conflits de classes dans la société industrielle*, La Haye, Mouton, 1972. - DENIS J.-M., (dir.), *Le conflit en grève ? Tendances et perspectives de la conflictualité contemporaine*, Paris La Dispute, 2005. – DUBOIS P., DURAND C., *La Grève*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1975. - EIRO,

«Evolutions en matière d'actions syndicales – 1998-2002 », Eironline, 2005. - FILLIEULE O., (dir), *Sociologie de la protestation, Les formes de l'action collective dans la France contemporaine*, Paris L'Harmattan, 1993. – FRIDENSON, P., « Le conflit social », *Histoire de la France – Les conflits*, Paris, Seuil « Points », 2000. - GROUX G., *Vers un renouveau du conflit social ?*, Paris Bayard, 1998. - GROUX G., PERNOT J.-M., *La grève*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 2008. - HIRSCHMAN, A.O, *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, 1995. - KELLY J., *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism, and long waves*, Londres Routledge, 1998. - MANN P., « Conflit social », *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Seuil/Le Robert, 1999, p.102-104. – PERROT, M., *Jeunesse de la grève*, Paris, Seuil, 1984. - SIROT S., *La grève en France, une histoire sociale*, Paris Odile Jacob, 2002. - TILLY C., *La France conteste, de 1600 à nos jours*, Paris, Fayard, 1986. - TOURAINE, A., *Production de la société*, Paris, Seuil, 1973. - TREANTON J.-R., « Les conflits du travail », *Traité de sociologie du travail*, tome 2, Paris Armand Colin, 1972, p.193-202.

<SIGNATURE>Jean-Michel Denis