

Document 1 : le groupe social, une simple collection d'individus ?



a. Une foule attendant le métro



b. Pendant les soldes



c. Un orchestre symphonique



d. Manifestation en Tunisie en 2010



e. La famille Simpson



f. *Le Péril Jeune*, un film de Cédric Klapisch

1. Quels est le point commun entre ces différents groupes ?
2. Qu'est ce qui distingue les groupes a et b des autres groupes ?
3. Déduisez-en une définition du groupe social.
4. Montrez que le groupe de l'image a peut devenir un groupe social.
5. Quelles sont les différences entre les images c et d et les images e et f ?

Document 2 : de la catégorie sociale au groupe social, ou quand nommer c'est créer

Luc Boltanski, directement influencé par les travaux de Pierre Bourdieu, a consacré un ouvrage à la formation d'un groupe social qui constitue aujourd'hui une évidence dans la France contemporaine : les cadres. Cette catégorie sociale, devenue une profession et catégorie socioprofessionnelle de l'INSEE ne possède pas d'équivalent strictement comparable dans un autre pays industrialisé. L'apparition des cadres en tant que groupe social a coïncidé avec la montée en puissance d'un salariat « bourgeois » que l'on ne pouvait rattacher, en raison de ses rémunérations et de ses qualifications, aux salariés d'exécution (ouvriers et employés) mais qui ne possédait pas nécessairement de fortune, en tout cas pas de capital de l'entreprise, et se distinguait des patrons. Les différences internes entre le « cadre maison », formé sur le tas et dévoué à l'entreprise et le diplômé d'une grande école, l'ingénieur et le commercial, le chercheur et l'avocat..., s'estompent progressivement, dans la mesure où la magie du mot condense des réalités fort différentes. L'unification du groupe a été opérée (dans les années 1930, il désigne principalement les ingénieurs) par un travail symbolique réunissant aussi bien les syndicats (dont la Confédération générale des cadres, créée en 1944), la presse magazine à la recherche d'un nouveau lectorat promouvant le « style de vie » des États-Unis (*L'Express* des années 1960), la multiplication des écoles de commerce et d'ingénieurs diffusant de nouvelles techniques managériales... Un ensemble de mobilisations non concertées a abouti à l'intervention d'un nouveau groupe social, s'imposant peu à peu aux intéressés eux-mêmes comme une réalité.

P. Riutort, *Précis de sociologie*, PUF, coll. Major, 2004.

1. Pourquoi, à l'origine, les cadres forment-ils seulement une catégorie sociale ?
2. Pourquoi forment-ils, aujourd'hui, un groupe social ?
3. Quels sont les éléments qui ont permis le passage de la catégorie au groupe « cadre » ?

Document 3 : groupes primaires/groupes secondaires

Le groupe primaire se caractérise comme une unité sociale restreinte dans laquelle les individus ont des relations directes, adhèrent aux valeurs qui leur sont proposées et expriment un fort sentiment de cohésion. Une famille, un groupe d'amis, un groupe de voisins qui se connaissent bien sont des exemples de groupes primaires. Selon Cooley, leur caractéristique essentielle est le fait que les relations entre les membres sont immédiates et personnelles ; c'est cet élément qui va le distinguer du groupe secondaire dans lequel les relations entre les membres ne sont ni directes ni personnelles ; le groupe secondaire désigne alors une organisation sociale telle une entreprise où les relations sont davantage déterminées par des codes et où les membres ont entre eux des relations plus ou moins imposées pendant la durée où ils sont ensemble.

G.-N. Fischer, *La psychologie sociale*, Seuil, Coll. Points, 1997.

1. Sur quoi la cohésion sociale des groupes primaires repose-t-elle ?
2. Donnez des exemples de codes qui s'imposent aux membres d'une entreprise.
3. Donnez des exemples montrant qu'il existe des groupes primaires au sein des groupes secondaires.

Exercice 1

1. Complétez le tableau ci-dessous.

	Foule	Groupe primaire	Groupe secondaire
Degré d'organisation interne/différenciation des rôles : <i>très faible ; élevé ; très élevé</i>			
Nombre d'individus : <i>petit ; moyen ; de moyen à grand</i>			
Relations entre individus : <i>fonctionnelles ; riches/fortes ; contagions des émotions/imitation</i>			
Conscience de buts : <i>faible ; faible à élevée ; élevée</i>			
Actions communes : <i>importantes, habituelles et planifiées ; importantes, spontanées, voire novatrices ; inexistantes</i>			
Exemples			

Document 4 : comment trouver sa place ?

Le film Ressources humaines, bien ancré dans la réalité sociale la plus actuelle, n'en est pas moins une fiction qui lorgne vers la fable. Elle pourrait s'appeler « Le Chien et le Loup », version moderne. Le loup, c'est Frank, un louveteau encore, frais émoulu de son école parisienne. Il revient à la maison familiale à l'occasion d'un stage. Dûment cravaté, masquant son appréhension derrière des phrases apprises, un sourire tour à tour timide et conquérant, le voici dans l'usine où son père est ouvrier soudeur. Employé modèle face à la même machine depuis trente ans, ce père-là est lui le « chien », habitué aux ordres, à la routine, et pas mécontent de son sort. L'ambition, la fierté, il les a reportées sur Frank, le fils qui va rejoindre ceux d'en haut, les cravatés, ceux qui dirigent. Tandis que lui, l'échine arrondie, va s'installer à son poste, comme tous les autres jours. Face au patron de l'usine, petit homme à la rondeur trompeuse, Frank dose la soumission et une assurance presque insolente. Il veut plaire autant qu'apprendre, montrer ses belles dents sans mordre ; ainsi fait-on chez les jeunes loups. Frank est « un petit arriviste » aux yeux de la déléguée CGT. Quand il met la main sur un document confidentiel, tapi dans un ordinateur : en guise de passage aux 35 heures, l'entreprise a concocté un plan de licenciement. Dont son père, parmi d'autres, fera les frais. Petit clic et grand choc. Le voici qui se sent redevenir chien. Mais un chien rebelle, féroce, prêt à tout. Qui passe à l'action.

D'après F. Gorin, « Critique du film Ressources humaines de Laurent Cantet (1999) », *Télérama*, 12/01/2000, <http://television.telerama.fr/tele/films/ressources-humaines.80534.critique.php>.

1. Repérez les différents personnages et situez-les dans leurs groupes sociaux d'appartenance.
2. Relevez les expressions du texte qui montrent que Frank tente de changer de groupe social.
3. Pourquoi l'annonce du plan de licenciement constitue-t-elle un choc pour Frank ?

Document 5 : les problèmes posés par l'ascension sociale

Karim, septième enfant d'une fratrie de neuf enfants, fils d'un père algérien, manœuvre, et de parents analphabètes, raconte ses premiers contacts avec Sciences-Po Paris, suite à sa réussite au concours. Il travaille aujourd'hui dans une grande banque arabe de New York. « Il y avait des soirées Sciences-Po. Je me souviens, c'était à la Madeleine dans un superbe six pièces, fauteuils en cuir blanc. Dans ces soirées j'étais souvent le seul d'origine populaire et maghrébine. Avant d'aller à l'invitation, je mange d'abord chez moi. Jamais chez eux. Se servir un peu, je ne sais pas faire. Je mange bien et après on parle ; pas les deux en même temps. Quand je suis invité je m'assois et je ne bouge plus de ma place. Il y a deux choses que j'adorais quand j'étais plus jeune, les navets genre Rambo et les grands spectacles. Et cette fille qui me fascinait, elle a commencé à me traîner dans les salles d'art et d'essai, genre intello que je détestais. Elle m'emmenait voir des Bergman. Mes frères pissaient de rire. C'est du cinéma de très grande qualité, mais je ne peux pas y aller avec des copains et tout seul je n'irais pas. Oui, je peux dire que j'ai un groupe d'origine, j'y suis fondamentalement attaché, parce que... Assez attaché pour essayer de le faire évoluer, parce que je ne partage plus certaines de ses valeurs. Je ne sais pas si j'appartiens à un nouveau groupe. Je sais que je n'appartiens plus totalement à mon groupe d'origine. »

D'après S. Laacher, *L'institution scolaire et ses miracles*, La Dispute, 2005.

1. Que peut-on dire du lien entre socialisation primaire et socialisation secondaire chez Karim ?
2. Que signifie le passage souligné ?
3. Comment Karim est-il parvenu à résoudre son conflit de socialisation ?
4. Donnez d'autres exemples de conflits d'appartenance.

Document 6 : un grand groupe peut-il se libérer des contraintes organisationnelles ?

Au lycée expérimental de Saint-Nazaire, la journée commence pour beaucoup à la cafétéria tenue par des équipes d'élèves. Pas de sonneries, pas d'entrées en cours surveillées. Les élèves se rendent dans leurs ateliers à l'heure où débute l'activité (affichée sur les nombreux tableaux d'information, indispensables dans un fonctionnement d'autogestion), ou travaillent seuls, en petits groupes ou avec l'aide de leur enseignant tuteur. L'environnement est complètement réapproprié par les adolescents : murs décorés et colorés, musique omniprésente à la cafétéria et dans certaines salles. La créativité et l'humour s'affichent partout. Les lycées autogérés sont le lieu par excellence de l'expression de la culture adolescente. Les activités pédagogiques y sont programmées par les élèves en concertation avec les enseignants. Elles laissent une large place aux projets personnels et aux travaux sous forme d'ateliers. La vie quotidienne de ces établissements n'échappe pas au principe de cogestion et de collégialité : les tâches ménagères et l'administration courante sont prises en charge par des groupes mixtes d'élèves et d'enseignants. Si le taux de réussite au baccalauréat est loin de battre des records, c'est tout simplement que le projet de ces établissements alternatifs vise davantage l'épanouissement et le projet des jeunes que la performance. Certains d'ailleurs y obtiennent leur diplôme alors même qu'ils n'avaient pas été jugés en capacité de poursuivre un enseignement général dans un établissement traditionnel.

D'après M. Fournier, « Lycées autogérés, un enseignement résolument alternatif », *Sciences humaines*, n° 192, avril 2008.

1. Qu'est-ce qu'un lycée autogéré ?
2. Comment s'y déroule la scolarité par rapport à un « établissement traditionnel » ?
3. Ce lycée s'est-il libéré de toutes contraintes organisationnelles ?
4. Quels sont les avantages et les limites d'un tel lycée ?

Document 7 : l'organisation du travail dans un centre d'appels

Regardez l'extrait du documentaire *Attention danger travail*, réalisé par Pierre Carles en 1998 et dans lequel il est question de l'organisation du travail au sein de la société Téléperformance : http://www.dailymotion.com/video/x2hj2m_pierre-carles-teleperformance-1998_news#.

1. Décrivez l'activité des téléopérateurs dans le centre d'appels.
2. Les téléopérateurs disposent-ils de beaucoup d'autonomie dans leur travail ?
3. Quels outils facilitent-ils la tâche de John, le superviseur ?
4. Quel est, selon vous, l'avantage de l'organisation du travail chez Téléperformance ? Quel en est l'inconvénient ?

Document 8 : le mouvement des chômeurs en 1997-1998

De novembre 1997 à avril 1998, sur l'ensemble du territoire, à un rythme jusque-là inédit, des chômeurs se lancent dans des occupations de bâtiments administratifs (ANPE, ASSEDIC, bâtiments EDF...), de lieux de mémoire et/ou à haute valeur symbolique (Normale Sup', IEP) et organisent de nombreuses manifestations locales ou nationales. Autour des revendications d'une prime de Noël de 3 000 francs, d'une revalorisation générale de tous les minima sociaux, plusieurs milliers de chômeurs, propulsés au devant de la scène médiatique, semblent défier les autorités publiques et plonger la majorité plurielle issue des élections anticipées de 1997 dans l'embaras d'une micro-crise politique. Preuve ultime d'une visibilité et d'une notoriété nouvellement acquises : des sondages d'opinion sont réalisés ! Le mouvement est populaire : plus de 65 % des Français déclarent éprouver de la sympathie pour lui... Déjouant tous les pronostics, prenant à revers toutes les anticipations, les chômeurs et leurs organisations font (et sont) l'« événement » de cet hiver-là. Et face à ce qui ne laisse pas d'apparaître comme un authentique « miracle social », « un événement extraordinaire », les observateurs semblent pris de court. Ils soulignent alors « l'effet de révélation » induit « par l'irruption sur la scène médiatique de ces hommes et de ces femmes » et vont jusqu'à prophétiser « un tremblement de terre politique », « une explosion sociale » dont les chômeurs seraient « le fer de lance ». Bref, ce mouvement s'imposait alors comme « une nouveauté marquante » pour une population qui fut « pendant vingt ans quasi totalement atomisée, inorganisée et non représentée... en dehors de quelques actions locales et ponctuelles. »

D'après S. Maurer & E. Pierru, « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998. Retour sur un miracle social », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 3, 2001, http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsp_0035-2950_2001_num_51_3_403636#.

1. D'après le document, quel était l'intérêt des chômeurs à la fin des années 1990 ?
2. Pourquoi la mobilisation des chômeurs apparaît-elle comme un « miracle social » ?

Document 9 : AC ! ou le rôle des entrepreneurs de la protestation

Jusqu'en 1994, trois grandes organisations se partagent la défense des chômeurs : l'Association pour l'emploi, l'information et la solidarité (APEIS), longtemps proche du parti communiste ; le Mouvement national des chômeurs et précaires (MNCP) ; les Comités de chômeurs CGT dont le bastion depuis 1996 se situe à La Ciotat, ville durement touchée par les restructurations des chantiers navals et plusieurs vagues importantes de licenciements. Ces associations présentent trois grandes caractéristiques communes : l'essentiel de leurs forces militantes est constitué de chômeurs ; elles revendiquent une amélioration du statut de chômeur, notamment en ce qui concerne l'indemnisation ainsi que l'obtention de nouveaux droits sociaux (gratuité des transports, etc.) ; chaque organisation polarise son action sur un terrain exclusivement local et reste cantonnée à des répertoires d'action économes en énergie militante.

Au milieu des années 1990, l'émergence d'Agir ensemble contre le chômage (AC !) permit la structuration d'un véritable système d'action protestataire marquant une phase de nationalisation de la cause des chômeurs et d'intensification du travail de mobilisation.

En effet, l'intégration des organisations de chômeurs au sein d'un système d'action protestataire élargi structuré autour d'AC ! a permis de démultiplier les capacités d'action collective par une augmentation sensible des ressources organisationnelles. La notion de ressource organisationnelle ne doit pas être entendue ici dans une acception purement matérielle (ressources pécuniaires, infrastructures, etc.) mais dans un sens plus large et surtout plus relationnel, c'est-à-dire comme ensemble des savoir-faire relatifs à l'organisation et la mobilisation, en particulier le savoir-faire médiatique : usant habilement de cette technologie particulière de réparation du malheur social qu'est la scandalisation, les organisations de chômeurs savent devancer les attentes des journalistes en matière de traitement des malaises sociaux en montant des « coups » centrés sur le spectaculaire et le sensationnel, comme les pillages virtuels de supermarchés.

L'émergence d'AC ! est aussi marquée par l'organisation d'une grande Marche nationale contre le chômage en avril et mai 1994 activant l'ensemble du système d'action avec d'un côté, les syndicats SUD, CFDT-ANPE, SNUI, FSU, la Confédération paysanne et de l'autre, les organisations de chômeurs dont le MNCP et l'APEIS. De manière plus ambitieuse encore, les Marches européennes contre la précarité et l'exclusion qui eurent lieu au printemps 1997 contribuèrent de façon décisive à la structuration d'un mouvement de chômeurs à la visibilité nationale.

D'après S. Maurer & E. Pierru, « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998. Retour sur un miracle social », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 3, 2001, http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/rfsp_0035-2950_2001_num_51_3_403636#.

1. Quels éléments caractérisent-ils les associations de défense des chômeurs avant le milieu des années 1990 ?
2. Que change la création d'AC ! au milieu des années 1990 ? Pourquoi ?

Document 10 : le paradoxe de l'action collective

Un des thèmes fondamentaux de la sociologie porte sur le comportement des groupes comparativement à celui des individus qui les composent. La question est de savoir si le groupe est doté d'une volonté et d'une conscience propres, au point d'élaborer une stratégie destinée à promouvoir ses intérêts. L'économiste et sociologue Mancur Olson affirme qu'un groupe de personnes ne mène généralement pas l'action collective nécessaire à la défense de ses intérêts. L'action collective n'a pas lieu car chaque membre d'un groupe n'a pas intérêt à y participer. Il est convaincu que le succès de l'action ne dépend pas de sa participation, parce qu'il sait qu'elle est marginale. Il comprend d'autre part, qu'en cas de succès, il bénéficiera des avantages obtenus qu'il ait été actif ou pas. Il est donc encouragé à adopter un comportement de « cavalier seul » ou « passager clandestin » (*free rider*), il ne paie pas de « ticket d'entrée », il profite des résultats de la mobilisation sans aucun frais. Quel que soit le nombre des autres individus du groupe qui participent à l'action, il est plus rationnel de ne pas les suivre. En effet, à la différence de celui qui y participe, le gain éventuellement obtenu par le « passager clandestin » n'est jamais diminué d'un coût. Mais tous les membres d'un groupe partageant la même rationalité individuelle, aucune action n'est menée et l'intérêt commun n'est donc pas satisfait.

D'après M. Montoussé (dir.), *100 Fiches de lecture en économie, sociologie, histoire et géographie économiques*, Bréal, 2008.

1. Expliquez le comportement de passager clandestin.
2. Quel est l'effet du comportement de passager clandestin sur l'action collective que pourrait mener le groupe ?
3. Pourquoi, selon vous, le comportement de passager clandestin est-il fonction de la taille du groupe ?

Document 11 : incitations sélectives et action collective

Mancur Olson conclut que, généralement, dans les groupes élargis, il n'y a d'action collective destinée à la production de biens publics que lorsqu'agissent ce qu'il appelle des « incitations sélectives ». Celles-ci ne sont rien d'autre que des gains que l'individu reçoit de sa participation, mais ne résultent pas de l'obtention du bien sur lequel portait l'action. L'incitation sélective peut être positive ou négative. Dans le premier cas on trouvera, par exemple, les avantages qu'un membre d'un syndicat peut obtenir grâce à son inscription, et qui sont à son bénéfice personnel (assistance juridique, programmes de vacances organisées, etc.). Dans le second cas on trouvera, par exemple, le fait de ne pas avoir à encourir de sanctions, que ce soient des sanctions monétaires ou pénales liées au non paiement des impôts, ou celles dérivant de l'hostilité du groupe de travail vis-à-vis de celui qui refuse de participer à une action syndicale. Autrement dit, les incitations sélectives sont les objectifs personnels que poursuit chaque participant, alors que la direction du groupe utilise ces actions privées singulières pour produire des biens bénéficiant au groupe tout entier.

D'après A. Pizzorno, « Considérations sur les théories des mouvements sociaux », *Politix*, vol 3, n° 9, 1^{er} trimestre 1990, http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/polix_0295-2319_1990_num_3_9_984.

1. Qu'est-ce qu'une « incitation sélective » ?
2. Donnez des exemples d'incitations sélectives afin de favoriser la participation orale des élèves d'une classe.
3. Expliquez la phrase soulignée.

Document 12 : comment les groupes d'intérêt agissent-ils ?

« Le lobby du tabac s'en prend aux élus », titrait récemment le journal *Libération* à propos des actions menées par des cigarettiers et des buralistes suite à la publication du rapport qui préconise d'interdire totalement le tabac dans les lieux publics. L'article décrivait les multiples recettes que les professionnels du tabac emploient pour tenter d'influencer les décisions politiques à venir : invitation de députés à Roland-Garros ou au mondial de football aux frais de la filiale française de la société British American Tobacco, ou encore démarchage des élus locaux avec rappel des « risques » électoraux que comporterait l'application d'une telle mesure (« Vous avez été élu avec 300 voix d'avance ? Savez-vous que votre région compte 400 débitants de tabac ? »). Cet exemple résume bien la vision générale que l'on a, en France, des groupes d'intérêt - le plus souvent nommé par le terme assez péjoratif de « lobby ». Un lobby est généralement perçu comme l'émanation de groupes sociaux particuliers (le lobby des retraités) ou de secteurs industriels (le lobby pharmaceutique), qui interviendraient directement auprès des responsables politiques pour défendre leurs intérêts propres. L'éventail des moyens d'influence disponibles pour quiconque cherche à défendre un intérêt est vaste. Les Américains restent un ton au-dessus de tout le monde avec des actions de lobbying parfois spectaculaires : la NRA (National rifle association, lobby américain défendant le droit de porter des armes à feu) a la capacité de faire parvenir 3 millions de télégrammes en 72 heures et de bloquer l'usage des téléphones au Congrès en saturant les standards d'appels extérieurs. L'association des retraités peut de son côté faire expédier 15 millions de cartes postales à un seul parlementaire en un jour. En 1996, General Motors a utilisé 36 lobbyistes avec un budget de 7 millions de dollars. En 2005, Hewlett Packard a dépensé 734 000 dollars pour un seul texte.

D'après X. Molénat, « Lobbies et groupes de pression », *Sciences Humaines*, n° 177, décembre 2006.

1. Qu'est-ce qu'un groupe d'intérêt ou un lobby ?
2. Recopiez et classez les exemples d'actions menées par des groupes d'intérêt dans ce tableau.

	Incitations positives	Incitations négatives
Action visant un représentant particulier		
Action visant le gouvernement		

3. Pourquoi le terme de « lobby » est-il qualifié de péjoratif par l'auteur ?