

Contribution à une méthodologie d'approche des conflits dans le monde du travail

Diabi Siham^{*} / Univ Oran 02

Introduction^{*}

La problématique du conflit reste jusqu'à présent au centre des préoccupations de la sociologie contemporaine.

Les sciences sociales, plus particulièrement la sociologie, la psychologie, l'anthropologie sociale, multiplient de plus en plus leur travaux sur les conflits, tensions, crises, mutations et révolutions. Mais on peut s'étonner que ces recherches se soient si peu attachées, du moins jusqu'à une période récente à analyser le conflit comme objet d'étude ou investigations autonomes. Si l'on considère les sociologues des siècles passés, comme Saint Simon, Auguste Comte^{ou} Spencer, on constate qu'ils se donnaient tous pour objectif final de dépasser tout conflit comme une sorte de situation pathologique ou une calamité. La théorie marxiste valorise quant à elle l'approche des mouvements sociaux à travers les concepts de tensions, de contradictions et de révolutions. Elle propose davantage un programme d'action conflictuelle sans pour autant se pencher sur l'analyse du phénomène lui-même. A la différence de ses contemporains, Marx préconise l'accentuation d'un type particulier de conflit : celui de la lutte des classes, mais de façon seulement transitoire jusqu'au communisme qu'il envisage comme un état social non conflictuel. Par conséquent, sa théorie rejoint celle de ses prédécesseurs. Le principal mérite des sociologues du début du vingtième siècle en particulier Max Weber, G.Simmel, V. Pareto et Durkheim fût d'avoir modifié fondamentalement la manière d'appréhender la signification et l'évaluation du conflit. Il n'est plus considéré comme une manifestation sociale aberrante ou condamnable qu'il faut éliminer mais de l'analyser comme un phénomène social historiquement permanent, de l'observer d'une façon positive et de reconnaître le rôle indiscutable des antagonismes et des luttes diverses à travers des sociétés historiquement données. Cette

-
- -Nombre de h'équipe1, du (LDCP) laboratoire Développement Culture et Politique le cas d'Oran.

^{*} - ملخص: يهدف هذا العمل إلى جلب المساهمة المنهجية لتحليل النزاع في عالم العمل. موضوع النزاع سوف يستخدم كأداة نظرية وتطبيقية وكعامل من أجل تحليل التحركات والتغيرات الاجتماعية. ويعتمد إنشاء نموذجنا النظري على تأسيس نظرية أولية تدل على أن كل النزاعات مسجلة في ديناميكية النزاع والتي يجب أن تعتبر كظاهرة اجتماعية تاريخية دائمة ويجب أن تكون ملاحظة بطريقة إيجابية مع التعرف على دورها الغير القابل للجدل من أجل ضمان التغير الاجتماعي.

تبقى هذه المرحلة حاسمة لأنه على حسب النتائج تمكنا من وضع نظريات حول النزاع المدروس كعامل و كأداة التوتر من أجل تحليل الوقائع الاجتماعية والتغير الاجتماعي.

وأخيرا النموذج النظري للتحليل المستخدم للبناء الشخصي يعتبر خط خاص لعملا والذي كان أساس الأطروحة المدروسة.

الكلمات الدالة : النزاع التغير الاجتماعي ديناميكية النزاع التحركات الاجتماعية النظام الاجتماعي ونظام علاقات العمل.

perception a ouvert en quelque sorte des perspectives de recherches nouvelles pour l'analyse du conflit social, mais il n'en demeure pas moins que le bagage théorique et méthodologique reste jusqu'à l'heure actuelle peu unifié et élaboré pour maîtriser ces sociétés en mouvement. Dans l'espoir de contribuer à combler très partiellement cette lacune, il est proposé dans cette présente étude, l'élaboration d'un modèle théorique capable de rendre opérationnel l'étude concrète des conflits et des mouvements sociaux en vue d'un changement social. Devant la diversité des perspectives méthodologiques nous avons tenté d'établir après analyse d'ouvrages et articles sélectionnés dans le cadre de cette approche, une synthèse à travers laquelle nous avons essayé de dégager quelques constantes et repères conceptuels pour notre cadrage théorique. Nous avons choisi comme terrain d'observation le monde du travail et l'entreprise industrielle comme étant une organisation faisant partie intégrante d'un système social qui dirige toute la vie économique et sociale de nos sociétés contemporaines.

-Présentation du modèle théorique élaboré dans le cadre de cette approche

Notre but est d'aboutir à la construction d'un système théorique, de tester sa pertinence pour pouvoir filtrer, analyser des situations concrètes.

Nous étudierons ce paradigme et toutes les propositions théoriques de base sans trop s'y enfermer, entendu que le mot paradigme est employé comme terme épistémologique pour désigner un modèle de pensée dans une discipline scientifique telle que la sociologie.

Nous nous sommes référés à l'usage le plus répandu employé par le philosophe et sociologue des sciences Thomas Samuel khun qui l'utilisait pour désigner « un ensemble de pratiques en sciences ». Dans son ouvrage, La structure des révolutions scientifiques, il définit le paradigme scientifique comme suit :

- un ensemble d'observations et de faits avérés,
- un ensemble de questions en relation avec le sujet qui se posent et doivent être résolues,
- des indications méthodologiques (comment ces questions doivent être posées),
- comment les résultats de la recherche scientifique doivent être interprétés. Selon cet auteur l'adhésion à un paradigme est un phénomène sociologique, qui implique la genèse d'une communauté de pensée, de méthodes et d'objectifs, autour d'outils communs.

Le principe méthodologique retenu est le suivant : « Prendre de la distance de l'extériorité, s'établir dans un appareil d'analyse non pour s'y enfermer, mais pour l'appliquer à une réalité » (Beauchard, Réseaux1982) .Nous articulerons chaque situation concrète à chaque principe théorique.

Notre préoccupation majeure sera de vérifier si chaque proposition théorique reste applicable à chaque fait concret observable et si tous les principes théoriques retenus contenus dans notre modèle peuvent-ils être validés et généralisés à travers l'aval factuel de chaque phénomène conflictuel et chaque mouvement social. A ce niveau, nous nous préoccuperons du problème méthodologique le plus crucial : celui de la validité d'une telle théorie pour l'analyse factuelle des mouvements conflictuels engendrant les mouvements sociaux.

Ce n'est qu'en fonction de ces résultats que nous parviendrons à établir des hypothèses sur les conflits étudiés pour l'analyse des faits sociaux et du changement social.

Mais nous serons continuellement soumis dans notre tentative d'approche à un risque : celui d'une interprétation microsociologique à une interprétation macrosociologique : à savoir si les facteurs endogènes déterminent réellement les processus de changements des phénomènes sociaux en tant que paramètre récurrent.

Nous présenterons en premier lieu quelques définitions théoriques que nous allons tenter d'exploiter en vue de leur validation méthodologique par des applications concrètes ; puis en second lieu d'établir une spécification du concept utilisé et de la terminologie employée. Nous avançons comme première hypothèse :

« Le conflit n'est plus un objet homogène. Il est à percevoir dans les multiples interstices de sa complexité, entre les lignes d'une hétérogénéité qui s'écrit sous toutes les formes du social, là où il se manifeste ». Nous avons sélectionné des auteurs dont les courants se sont affirmés plus ou moins dynamistes dans leur perspective générale, en l'occurrence ceux de la sociologie dynamique de Touraine et Balandier et dont les autres courants et perspectives évoqués précédemment interfèrent. Nous avons choisi comme ouvrage de référence de base, celui de Beauchard (Jacques), la dynamique conflictuelle, réseaux 1982. Son étude a présenté pour nous un grand intérêt dans la mesure où elle a pris en charge la permanence des conflits dans les sociétés et leurs aspects nouveaux, pour élaborer une théorie générale du conflit en partant d'un point de vue particulier considéré comme le nœud de l'explication : « la dynamique conflictuelle ». Le second ouvrage fondamental a été celui de Touzard (Hubert). La médiation et la résolution des conflits, Presses Universitaires de France, 1977, 310 p), nous a semblé d'une grande importance dans la mesure où il a consacré une synthèse historico-critique claire et détaillée des travaux psychologiques et sociologiques sur le conflit, la négociation et la médiation. Son ouvrage a le mérite d'apporter le fruit d'études théoriques et expérimentales, ainsi que le rassemblement d'une information précieuse pour tous ceux qui s'engagent dans la pratique de ce processus en question. Enfin Gérard Adam et Jean Daniel Reynaud conflits de travail et changement social; Paris, puf, 1978 ont entrepris des travaux remarquables dans leur ouvrage. Ils appréhendent l'analyse du conflit en tant que processus rationnel pour assurer le changement social en se référant à des analyses descriptives de chaque situation concrète et en s'appuyant sur des exemples illustratifs, pouvant rendre compte de variables explicatives qui peuvent s'exprimer comme « conflits de travail ». C'est en ce sens qu'il s'est avéré nécessaire et utile d'utiliser en dernière analyse cette étude en tant que support pratique pour notre réflexion en vue de dégager quelques éléments d'approche relative à notre thème.

Après avoir présentés succinctement ces quelques ouvrages sélectionnés dans le cadre de notre analyse bibliographique en confrontation avec la diversité des autres sources glanées au cours de notre étude , nous allons tenté de comparer en une synthèse finale leurs méthodes, leurs points forts, les convergences et oppositions éventuelles dans leurs thèses et argumentations. L'objectif visé à travers cette synthèse est d'arriver à établir quelques repères conceptuels pouvant guider notre réflexion sur le phénomène de saisie de la réflexion « de la dynamique conflictuelle », de telle manière à aboutir à l'élaboration d'un corpus théorique opérationnel applicable au monde

du travail. Trois perspectives d'analyses s'affirment à travers l'étude de ces différents ouvrages, ont retenu notre attention :

-Celle de Beauchard (Jacques) qui a le mérite d'aboutir à une théorie générale. Tout en observant la permanence des conflits dans les sociétés et les différentes formes qu'ils peuvent prendre. Il se place à l'intérieur du phénomène pour essayer d'en saisir les mécanismes en partant d'un point de vue particulier qu'il considère comme le nœud de l'explication et qu'il appelle dynamique conflictuelle et dont il s'intéresse en tant que processus social autonome.

-A la différence de Beauchard, Touzard pense qu'il faut considérer le conflit « comme une situation multidimensionnelle devant être étudiée dans une perspective multidisciplinaire ». C'est la seule méthode qui lui permet d'aboutir à une véritable théorie du conflit. Cependant dans son étude, il se penche plus modestement sur quelques processus de résolution des conflits. Sa démarche s'inscrit dans le champ de la psychologie sociale. Il met en relief l'aspect psychosociologique des situations conflictuelles plus particulièrement centrées autour du phénomène de médiation et de négociation. Pour Adam(G) et Reynaud(J.D) les conflits de travail ne doivent pas être considérés comme des situations anormales voire pathologiques, mais au contraire à partir de l'hypothèse inverse. « Le conflit poursuite de la négociation par d'autres moyens est un processus rationnel pour assurer le changement social ».

Cette conception rejoint celle de Touzard (H), dans la mesure où l'étude du conflit est centrée sur le phénomène de négociation par rapport à celle de J. Beauchard pour qui, il ne constitue qu'un élément non forcément centrale « de la dynamique conflictuelle ». Selon lui, « le conflit se donne à comprendre une somme d'interactions orientées par la constitution d'une nouvelle unité au prix de la dissolution, voir des composantes originelles, considérées à l'intérieur de l'unité politique, il conduit nécessairement à son règlement. Dans cette perspective, cette vertu apparente l'amène à être envisagé néanmoins à l'instar d'Adam (G) et Reynaud (J.D). « ...comme la négociation poursuivie par d'autres moyens ». Il est au contraire un moyen d'orientation important du changement social.

Même si la démarche entreprise par chaque auteur diffère dans la manière dont est appréhendé le conflit, on observe à travers les études menées par chaque auteur, un effort constant et une volonté commune de vouloir valider leur théorie, leurs thèses et argumentations, en se référant à des observations de situations conflictuelles fondées sur la pratique concrète et sur l'expérience. Comme nous avons pu le remarquer, toute la théorie et les mécanismes concernant « la dynamique conflictuelle » élaboré par Jacques Beauchard trouvent en grande partie leur fondement pratique dans l'affaire « Lipp »^[10]. L'étude des rapports tension, crise, conflits nous offre l'avantage d'être généralisable voire opérationnelle pour chaque phénomène conflictuel malgré d'inévitables extrapolations dans la mesure où nous voyons s'affirmer l'étude d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activité, suivant le jeu des tensions et des antagonismes. Sa démarche s'inscrit dans cette ligne d'une sociologie du conflit qui renonce aux mirages d'un utopisme prophétique pour contribuer à l'élaboration d'une sociologie rigoureuse. Son mérite vient du fait que sa théorie est construite sur la base de recherches menées directement sur le terrain. Le champ politique et syndical est toujours présent. Notre but étant d'aboutir à la construction d'un système théorique capable de traiter un matériau

réel, les propositions de bases qui préciseront le cadre de référence théorique sont élaborées à partir de constantes et repères conceptuels dégagés à travers la synthèse des différents auteurs sélectionnés pour appréhender notre thème. Nous serons toutefois enclins la plupart du temps à fonder notre corpus théorique et nos principales catégories d'analyse en nous référant en grande partie à l'étude réalisée par Beauchard. A partir de ce paradigme dominant, nous tenterons d'articuler quelques éléments théoriques complémentaires qui nous ont semblé fondamentaux et exploitables à travers la lecture des deux autres ouvrages précités. Nous présenterons en premier lieu quelques définitions théoriques que nous allons tenter d'exploiter en vue de leur validation méthodologique par des applications concrètes ; puis en second lieu d'établir une spécification du concept utilisé et de la terminologie employée.

Définitions théoriques sélectionnées dans le cadre de cette approche

« La dynamique conflictuelle doit-être analysée comme un phénomène social historiquement permanent devant être observée de façon positive avec la reconnaissance du rôle indiscutable des conflits divers des antagonismes et des luttes pour assurer le changement social des sociétés historiquement connues ou données... ».

Elle doit-être également considérée comme un processus social autonome, et appréhendée comme un mouvement propre qui permet d'isoler et de comprendre les facteurs endogènes.

Elle doit-être saisie dans ses mouvements, son enjeu, l'agrégation et la concentration de ses tensions ou au contraire les régulations qui la conditionnent ou qui l'épuisent.

Elle doit rendre compte dans les limites du possible du mouvement interne du conflit depuis sa formation à son explosion, puis de son déroulement et son issue compte tenue de ses variations intermédiaires.

Elle porte en elle tout d'abord l'effervescence des divisions et des querelles. Aucun projet ne s'y trouve contenu.

Elle vise à modéliser l'essor d'un conflit où nous voyons s'affirmer l'autonomie d'un mouvement qui sans cesse se recompose au sein des sphères d'activité suivant le jeu des tensions et des antagonismes. Son émergence locale et particulière caractérise une forme sociale comportant une conflictualité qui lui est propre.

A l'issue des manifestations conflictuelles, des compromis permettent le retour d'une quasi stabilité des rapports, mais il faut discerner la présence d'un « antagonisme résiduel », ce qui revient à évaluer les dissensions potentielles qui subsistent et caractérisent une « conflictualité locale ». (Confer schéma I et II-Présentation du schéma théorique général élaboré pour la compréhension du phénomène conflictuel et des mouvements sociaux d'une entité sociale donnée. Page 8 et 9).

Un système à conflictualité centrale forte, s'accompagne en générale d'une conflictualité faible à la périphérie et inversement une conflictualité centrale faible appelle en général une violence périphérique forte. Il existe une interaction entre les comportements des individus et l'évolution du système social dans la mesure où l'action des individus ou acteurs directs du conflit sont intimement liées à la dynamique sociale conflictuelle.

S'inscrivant dans un mouvement perpétuel, cette interaction constitue un facteur essentiel du changement social de son évolution.

On pourrait opérer une sélection des formes prolégomènes« issues de l'interaction des comportements les plus semblables » pouvant entraîner le passage d'un groupe paisible à l'état violent.

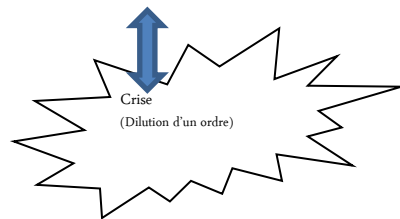
Tensions, crises, antagonismes, émergent, interfèrent, s'agrègent, se déplacent au sein d'un espace et au cours d'une durée provoquant l'apparition d'un théâtre conflictuel où se multiplient des relations de proximité entre les acteurs ; et tandis que le rapport « ami /ennemi » l'emporte sur tous les autres, la scène politique s'impose comme le lieu où convergent tous les actes.

Suivant les sociétés, les tensions, les crises, et les antagonismes ne se combinent pas de la même façon mais composent un mouvement conflictuel caractéristique d'une période donnée.

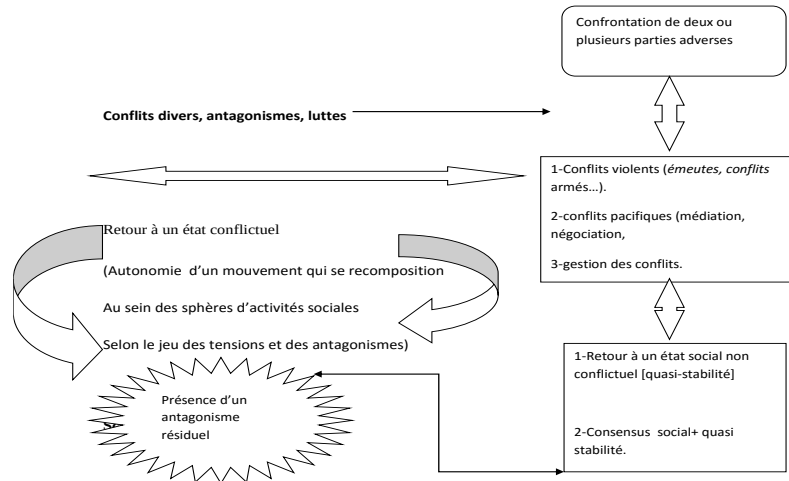
Dans la pratique, les relations professionnelles constituent un système ouvert dont la dynamique interne est en interaction avec les facteurs globaux concernant la société dans son ensemble. Les aléas tels que la définition des enjeux, l'influence des acteurs directs ou indirects ne dénaturent pas la cohérence du système, mais incite plutôt à l'analyse des interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur. (Confer schéma III .page 10).

Schéma I-Présentation du schéma théorique général élaboré pour la compréhension du phénomène conflictuel et des mouvements sociaux d'une entité sociale donnée.

Une société dans son ensemble = une dynamique conflictuelle sans cesse en mouvement :



Un phénomène social historiquement permanent [Société en mouvement]



- II Schéma

Schéma de la dynamique conflictuelle

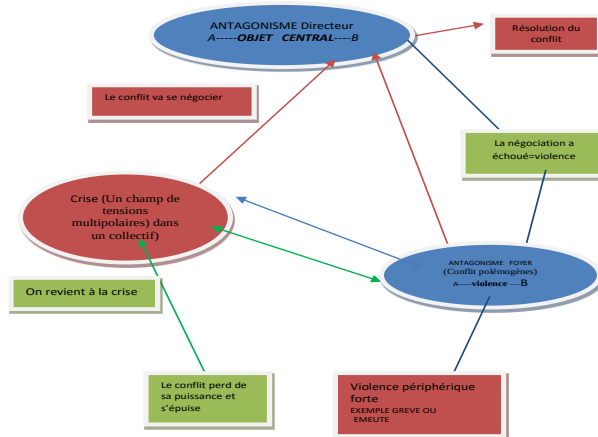
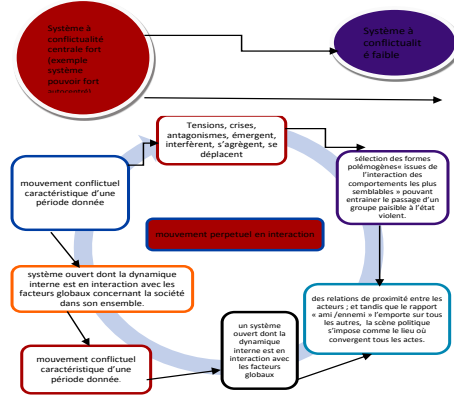


Schéma- III Schéma de la dynamique conflictuelle

Conflictualité faible à la périphérie

Interaction entre comportement des acteurs directs et l'évolution du système social des acteurs intimement liées à la dynamique sociale conflictuelle.



2- Définition du concept utilisé et de la terminologie employée

Il convient de spécifier « l'objet conflit » en y opérant un assainissement conceptuel. Le conflit n'est pas à confondre avec la crise, la discorde, la tension, la compétition, la rivalité, l'antagonisme et la dialectique. Nous avons constaté que la plupart des ouvrages qui le traite s'embourbent dans une confusion sémantique qui nuit à la rigueur d'une recherche scientifique. On y trouve une assimilation inconsidérée entre le conflit et la compétition, la concurrence ou la rivalité, tantôt entre le conflit et la tension, la crise et l'opposition, l'antagonisme et la discorde, comme si ces notions couvraient des relations interchangeables. On peut considérer à priori ces concepts voisins puisqu'ils désignent des formes du désaccord entre les hommes. « Un conflit a pour origine un ou plusieurs antagonismes qui manifestent, l'existence des tensions, mais ni l'antagonisme comme tel, ni la tension comme telle ne sont encore un conflit ». (Beauchard, réseaux 1982.). Le conflit émerge autour de trois phases actives : en outre le moment le plus effervescent s'avère lui-même encadré par deux périodes de latence durant lesquelles se constituent des heurts potentiels. Le conflit a un enjeu, car il met en présence des êtres aux intentions hostiles, dont l'un vise à la suppression de l'autre. Mais à la lumière des explications fournies par Jacques Beauchard, on peut illustrer cet assainissement conceptuel par de nombreux exemples parmi lesquels « un bon conflit a pour origine un ou plusieurs antagonismes qui manifestent l'existence de tensions mais ni l'antagonisme comme tel, ni la tension ne sont encore « un conflit ». (Beauchard, réseaux 1982.). Et peut à la limite peut tendre à la suppression physique de l'autre, par opposition à la dialectique qui met en jeu des contradictions que l'on peut dépasser intellectuellement dans un troisième temps. Ainsi le troisième terme n'a rien de commun avec le tiers dans un contexte conflictuel. Le conflit trouverait sa solution ou bien dans la victoire des deux camps, soit un compromis ou alors dans l'intervention d'une tierce puissance qui met à la raison les deux antagonistes. Il ne doit pas être considéré comme une situation pathologique, mais analysé à partir de l'hypothèse inverse : « poursuite de la négociation par d'autres moyens », il est un processus rationnel pour assurer le changement social. Il est l'affrontement de deux rationalités antagonistes, et tout autant que la revendication, mise en avant, son enjeu est la modification des règles du jeu c'est-à-dire des rapports de force. Chaque

conflit de travail met en jeu des acteurs rationnels, c'est à dire de groupes qui se sont fixés des objectifs et ont défini les meilleurs moyens pour les atteindre. Il peut se présenter comme étant une situation où des entités sociales adhèrent à des valeurs antagonistes et ont des intérêts divergents : par exemple rapport de rivalité ou de compétition.

Un conflit peut-être appréhendé dans son itinéraire conflictuel dans ses différentes formes dans son espace social et une période caractéristique selon quatre critères.

1-les acteurs.

2- Les enjeux.

3-Les niveaux d'action et de négociation.

4-la caractérisation et les interactions entre négociations et conflits.

Il importe à présent de spécifier la terminologie utilisée : il convient de distinguer entre la crise et le conflit. La crise est blocage, dilution d'un ordre, voire indétermination d'un système, à la différence du conflit qui est toujours polarisé par l'affrontement des parties qui visent à se nuire. La crise porte en elle la confusion et l'indistinction violente, elle cristallise la formation locale de l'antagonisme directeur et libère l'ordre bipolaire des coalitions. Elle ne doit être réduite comme un ensemble de domaines au cours d'une durée « T ». Les manifestations collectives d'incertitudes, d'indétermination, d'indifférenciation vont traduire en un lieu et en un moment l'activité des tensions « crisiqes ». L'espace couvert par la crise renverra tout à la fois à la notion de territoire, de milieux et de théâtre conflictuel.

La revendication sera considérée le plus souvent comme une manifestation collective organisée ayant pour objet la reconnaissance d'un droit lésé ou nouveau. Il s'agit d'un processus de négociation qui recourt paradoxalement à la crise et au conflit en vue d'une normalisation sociale. Elle révélera l'effervescence polémogènes du droit au sein de la société conflictuelle

C'est-à-dire le mouvement incessant des processus d'intégration et de désintégration en œuvre. Dans le cours de ces trois développements, elle impliquera la manipulation des règles, lois interdits ; ces pressions seront l'expression des changements qui affectent l'ordre social et conduisent à l'ébranlement successifs des institutions. Dans l'ébranlement « Crisiqes » des règles et lois, on distinguera deux phénomènes le plus souvent concomitants : l'ébranlement des institutions des lois des normes juridiques d'une part et apparition de nouvelles normes et de nouveaux droits avec une légalisation progressive de l'action conflictuelle. L'antagonisme sera défini comme le rapport tensionnel qui s'échange entre les protagonistes en vue d'une transformation de la structure et de leur rapport. Il importe de préciser également l'espace d'évolution des positions de chacun. Ainsi, nous dessinerons un espace de rapports tensionnel évaluées d'une part, suivant la volonté d'exécution qui anime les protagonistes.

3-Choix des méthodes et techniques utilisées.

Notre étude a été essentiellement fondée sur une étude monographique de type exploratoire limitée à des études de cas sur des échantillons représentatifs d'une catégorie de populations et ce par souci de rigueur et de précision, par rapport à notre expérimentation et à notre interprétation paradigmatique. Nous nous efforcerons de maîtriser concrètement les phénomènes conflictuels que l'on se propose d'analyser à travers le traitement et le dépouillement de l'information glanée sur les lieux de notre terrain d'enquête. Les techniques envisagées seront vivantes et adaptées aux particularités de l'enquête et de l'objet visé.

L'essentiel de ces matériaux nous a été révélé par une observation directe, participante et fondé souvent par des récits, recueils de témoignages vécus par un échantillon de population ayant connus ces conflits et participés aux grèves ainsi que quelques questionnaires écrits.

Nos analyses se sont faites sur la base de confrontations et d'analyse de contenu. Les entretiens ont été libres, semi directifs et directifs permettant ainsi le recueil maximum des données. La majeure partie de notre travail a été fondé sur l'analyse de contenu des textes ou documents officiels ainsi qu'aux procès-verbaux se rapportant aux réunions et assemblées générales tenues lors des négociations des conflits et des grèves. Nous avons eu enfin recours à l'analyse de contenu de certains documents historiques ayant traits aux études et recherches consacrées aux mouvements conflictuels historiques, politiques et économiques de l'Algérie en rapport avec notre problématique.

-Expérimentation de ce modèle théorique, premiers résultats et premières hypothèses

Nous présentons dans cette partie une synthèse des réalisations et des résultats dont les pistes n'ont pas manqué de susciter une grande variété d'interrogations. Nous avons établi un paradigme théorique avec des schémas illustratifs et circonscrit notre analyse autour de la réalité à étudier sur le terrain selon la problématique suivante :

- Déterminer l'origine, l'émergence et les manifestations des conflits de travail dans une entreprise nationale industrielle : la raffinerie d'Arzew à partir d'une enquête monographique, face à l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en avançant comme hypothèse centrale que cet Etat ne doit pas être considéré comme un instrument privilégié appliquant une norme conforme à des intérêts. Il sera analysé comme étant un organe spécifique avec ses conditions et ses règles de fonctionnement et comme le lieu d'affrontement et de contradictions sociales .

Nous avons traduit en variables généralisables dans une période donnée, exprimés comme conflits de travail et replacés dans chaque contexte historique : leurs émergences, leurs apparitions, et leurs manifestations devant un appareil ou système productif que le pouvoir tente de réajuster pour chaque phase socio -historique.

Afin de mieux comprendre certains phénomènes récurrents, celles-ci ont été intégrées dans les sections pertinentes, soit de description, soit d'interprétation des résultats à travers le modèle théorique. Nous avons traduit en variables généralisables dans une période donnée, exprimés comme conflits de travail et replacés dans chaque contexte historique.

L'hypothèse centrale établie durant la première étape de notre travail relative au cadrage théorique, et à laquelle nos observations liées à nos observations sur le terrain a été la suivante :

- Il s'agit d'une dynamique conflictuelle qui fait avancer ou régresser une organisation sociale qui cristallise, désintègre ou transforme une société.

Notre analyse a mis l'accent sur la dynamique interne dans l'entreprise constituant un système ouvert avec les facteurs globaux concernant la société dans son ensemble, à savoir les interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur. Ce qui nous a permis d'avancer encore une autre hypothèse : les aléas tels que la définition des enjeux, l'influence des acteurs directs ou indirects ne dénaturent pas la cohérence du système, mais incitent plutôt à l'analyse des interférences entre ce qui est provoqué par sa logique même et ce qui l'encadre de l'extérieur. Confer schéma I. Page 8.

Celle-ci a été appliquée et vérifiée lors de notre étude sur le déroulement du mouvement conflictuel de juin 1981. Ce conflit a commencé par se manifester sous forme de grèves perlées au niveau des producteurs directs dans les différentes zones de productions avant de se généraliser sous forme de mouvements revendicatifs organisés dans le cadre des différents organes de consultations de l'appareil de l'Etat au niveau de l'ensemble du collectif des travailleurs du pôle industriel d'Arzew avec le soutien et l'adhésion des travailleurs des différentes entreprises d'industries pétrolières implantées à travers le territoire national. Notons qu'il fut convenu dès le début de ne pas arrêter la production pour ne pas causer de perturbations en organisant des équipes de rechanges pour ne pas porter préjudice à l'économie nationale. Ce mouvement a commencé par éclater sous forme de conflit ouvert, puis s'est manifesté sous forme de luttes et de revendications à l'intérieur du cadre sociopolitique et institutionnel à savoir : sous l'égide du parti politique unique FLN ET L'UGTA. Le conflit opposant les acteurs sociaux s'est donc fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalisé en vue de détenir une partie du pouvoir politique. Cette lutte s'insère dans un jeu social codifié. Dans cette perspective, cette hypothèse nous a conduits à nous interroger sur le rôle du syndicat officiel placé sous l'égide du parti unique, puis à établir l'hypothèse suivante : L'intervention de ce syndicat contrôlé et subordonné au pouvoir de l'Etat, neutralise le rapport de force des deux groupes antagonistes en présence, en conditionnant l'expansion, puis l'implosion de toute manifestation « conflictuelle ».

-Les revendications et les contestations des travailleurs se sont combinées en stimulant, puis en neutralisant le rapport de force devant le réajustement des différentes instances politiques et syndicales. Cette revendication s'exprime sur les lieux de travail sous forme de conflits de travail (indicateurs de luttes sociales mettant en présence les différentes couches ou catégories sociales). Nous avons enfin abouti à une hypothèse intéressante et cruciale pour élargir notre réflexion: le conflit comme analyseur de pouvoir. Ce n'est plus les attitudes politiques du parti qui déterminent le pouvoir politique, ni l'idéologie qui enracine l'exercice du pouvoir, mais le mode de gestion du pouvoir face au conflit qui lui confère son identité. Soulignons le fait qu'il nous a été impossible de voir l'émergence « d'une classe de travailleur » en raison de la prévalence d'une conscience nationale correspondant à l'idéologie du pouvoir dominant, et des instances dominantes. Ainsi nous avons pu avancer l'hypothèse selon laquelle :

-le mouvement syndical établit une certaine cohésion au sein de ce collectif qui se constitue en un bloc monolithique, avec un effet de neutralisation du rapport de force avec une véritable difficulté de montage d'une classe «ouvrière». Il nous a seulement été possible de discerner comment les conflits se légalisent à travers l'action syndicale dans l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en un jeu social codifié :conflit reconnu , institutionnalisé opposant les acteurs sociaux se faisant selon des procédures de règlement pacifique à un moment historique observé le 5 Novembre 1988.Nous avons donc tenter de saisir ce processus social dans son enjeu l'agrégation et la concentration de ces tensions qui le conditionnent ou qui l'épuisent. En adoptant la même démarche méthodologique, nos observations sur le terrain nous ont permis de rendre compte du fait que ces conflits ont lieu en dehors du cadre socio-politique (crise du pouvoir, contestation généralisée).

Le rôle de syndicat n'a plus ce rôle de neutralisation de rapport de force entre les deux parties adverses .On assiste plutôt à l'émergence d'une nouvelle classe politique, en train de détenir le pouvoir à un moment historique donné. Et c'est justement le mode de gestion du pouvoir face au conflit qui nous a permis d'établir l'hypothèse suivante :

-dans cet univers de salariés frustrés de participation démocratique, les revendications s'exprimeraient sur les lieux de travail sous forme de conflits, comme indicateurs de luttes sociales mettant en présence les différentes couches ou catégories sociales.

-De cette hypothèse centrale découleraient deux autres hypothèses :

-lorsque les conflits de travail se déroulent à l'intérieur du cadre institutionnel et politique (syndicat –parti), nous assistons à un effet de neutralisation du rapport de force avec un effet de blocage du mouvement de revendication du groupe antagoniste voire la classe opposée.

-lorsque les conflits de travail se déroulent à l'extérieur du cadre institutionnel et politique avec remise en cause de l'appareil de l'Etat, nous assistons à un moment de rupture ou de déblocage politique avec remise en cause des appareils de l'Etat, nous assistons à un moment de rupture ou de déblocage politique avec émergence d'une classe politique .Entendu que ces deux hypothèses se fonderaient sur le principe suivant :

-L'émergence locale et particulière de chaque conflit caractérise chaque forme sociale comportant une « conflictualité » qui lui est propre.

-Le compromis atteint à l'issue de la revendication est bien l'effet d'un rapport de forces, il mesure le pouvoir de chacun .En ce sens, un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à constituer ou accroître son pouvoir .Le plus puissant peut imposer ses conditions. Confer schéma II page 9. -Le compromis atteint à l'issue de la revendication est bien l'effet d'un rapport de forces, il mesure le pouvoir de chacun .En ce sens , un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à constituer ou accroître son pouvoir .Le plus puissant peut imposer ses conditions Après avoir tenté d'analyser le déroulement de la négociation en suivant son évolution tout en appuyant sur la description des rôles , des phases et des facteurs qui influent sur son déroulement, nous avons jugé utile de nous pencher sur le rôle du tiers , voire du médiateur , qui a notre sens revêt une importance particulière lorsque la négociation est dans l'impasse. Le 05 novembre 1988 a lieu une grève des travailleurs dans l'entreprise NAFTEC

(Raffinerie d'Arzew) à savoir un mois après l'éclatement d'un conflit historique le 05 octobre 1988, constituant un événement majeure, et un tournant décisif dans l'histoire des institutions politiques Algériennes. Cet événement sera au centre de notre réflexion car il constitue l'un des grands moments de « rupture » dans l'histoire. Il aboutira à la remise en cause de l'appareil de l'Etat et du pouvoir politique : le parti unique, et à la reconnaissance du pluralisme des partis, du processus de démocratisation et du libéralisme.

Un certain nombre de revendications socio-économiques sont communiquées aux instances : wilayas –directions générales et au syndicat. De novembre 1988, après une période de latence de cinq mois réapparaît un mouvement de grève en mars 1989 qui représente un centre d'intérêt pour notre analyse.

Rappelons également l'hypothèse selon laquelle trois fonctions typiques du tiers se dégagent:

- celles du médiateur ou arbitre: ce type de tiers prend mission de réunir les parties opposées en les aidant à trouver un terrain d'entente possible. C'est le tiers neutre et impartial.
- le tertius gaudens ou troisième larron: il s'agit d'un troisième personnage qui ne s'engage pas directement dans le conflit, mais qui ne peut exploiter à son avantage les dissensions.
- le type « divide impera ». Dans ce cas, le tiers s'engage dans le conflit, voire même le provoque en vue de satisfaire ses intérêts. Les conditions d'accès au sein de l'entreprise et le déroulement de notre enquête sur le terrain ont été très difficile eu égard à la conjoncture historique. Nous avons circonscrit notre enquête autour d'un questionnaire adapté à l'objectif visé par notre étude avec des questions ouvertes et parfois semi-directives.

Nous avons établis cinq questions cruciales dont:

- 1-Quelle est la cause de ce rebondissement de cette grève ?
- 2-qui sont les promoteurs ?
- 3-Ont-ils reçu l'adhésion massive des travailleurs ?
- 4-Quelles ont été les principales revendications ?
- 5-Comment s'est faite la négociation ?

Il est intéressant de souligner que ces interrogations ont suscitées un climat de méfiance et de crainte de la part des personnes interrogées.

Nous voulons à présent illustrer par exemple le rôle du tiers dans la négociation. Ce tiers a une triple fonction : technico-économiques : arrêts de compresseurs, fuite d'huile, transfo -réalisation, bacs de bitumes oxydés abandonnés sans aucune solution ...

Le manque de souci concernant l'hygiène et la sécurité des installations malgré la relance de certains responsables pour les réunions de districts.

-On note également la dénonciation de certains actes de gestion, puis des revendications d'ordre socioprofessionnelles ainsi que salariales

Utilisation du personnel de l'entreprise à des fins personnelles.

Sous-utilisation du personnel hautement qualifié (ingénieurs et techniciens)

-Algérienisation de certains postes occupés par des étrangers.

-Revalorisation des postes au niveau de l'unité concernée.

-Augmentation des facteurs de rémunérations (allocations et indemnités diverses).

-Enfin remise en cause de la politique salariale.

Soulignons enfin l'importance accordée à la remise en cause du pouvoir des principaux gestionnaires.

Nous avons pu observer comment ces variables comment leurs actions ont provoqué à leur tour une modification des contextes et ainsi de suite. Changement du pouvoir des gestionnaires et du syndicat dont la représentation s'est faite par une commission de 12 représentants). Nous retrouvons de la sorte les trois facteurs ou variables nécessaires dans un système de relations professionnelles et qui sont les plus significatives dans le contexte où les acteurs évoluent où interviennent, à savoir:

-la variable relative aux caractéristiques technologiques des conditions de la vie et du travail.

-la variable relative aux contraintes économiques et financières qui pèsent sur les acteurs.

De la même façon, nous avons observé l'évolution de l'itinéraire conflictuel dans ses différentes phases dans un espace social et une période donnée. Puis de relever l'évolution de la situation : remise en cause du cadre sociopolitique où devait se dérouler la négociation : remplacement des principaux responsables gestionnaires, et dissolution de l'appareil syndical et du parti. Une commission de 12 représentants a été dégagée pour la représentation des droits des travailleurs.

-De ce fait, nous espérons confirmer l'hypothèse suivant laquelle, la revendication permet de rendre compte du changement de l'ordre social par l'ébranlement des institutions, des lois, des normes juridiques, avec une légalisation de l'action conflictuelle.

Nous voudrions à présent illustrer et corroborer l'hypothèse du rôle du tiers dans la négociation. Ce tiers à une triple fonction :

-celle du médiateur ou arbitre (neutre et impartial) qui aurait pour mission de réunir les parties opposées en l'aidant à trouver un terrain d'entente possible.

-le tertius Gaudens ou troisième larron, qui ne s'engage pas directement dans le conflit, mais qui ne peut exploiter à son avantage les dissensions.-ce type « divide impera » qui s'engage dans le conflit, voire même le provoque en vue de satisfaire ses intérêts. (Touzard ,1977)

Le premier cas de figure est manifestement représenté par le rôle de la commission constituée

Des 12 membres sensés joué un rôle médiatique dans la résolution du conflit (la négociation), outre le collectif des travailleurs et la partie adverse : les organes de tutelle (MEICP, direction générale centrale syndicale, parti ...). Cette commission est sensée adopter une position de neutralité et d'impartialité dans le sens d'un règlement pacifique des conflits entre le sommet et la base. Rappelons que cette commission a été désignée réglementairement et démocratiquement par l'assemblée générale des travailleurs chargée d'étudier conjointement avec les instances politiques et syndicales les voies et moyens pour la prise en charge des doléances des travailleurs. Il serait toutefois intéressant de voir durant la phase ultime de notre travail (la grève de mars 1989) comment s'est opéré ce glissement du tiers médiateur neutre et impartial, ce premier cas de figure, vers le deuxième et troisième cas de figure (Tertius Gaudens ou désigné vulgairement « troisième larron » et le type « divide impera » qui s'engage dans le conflit en vue de satisfaire ses intérêts.

Soulignons le fait qu'il nous a été impossible de voir l'émergence « d'une classe de travailleur » en raison de la prévalence d'une conscience nationale correspondant à l'idéologie du pouvoir dominant, et des instances dominantes. Ainsi nous avons pu avancer l'hypothèse selon laquelle: le mouvement syndical établit une certaine cohésion au sein de ce collectif qui se constitue en un bloc monolithique, avec un effet de neutralisation du rapport de force avec une véritable difficulté de montage d'une classe « ouvrière ». Il nous a seulement été possible de discerner comment les conflits se légalisent à travers l'action syndicale dans l'appareil de production que l'Etat tente de réajuster en un jeu social codifié : conflit reconnu, institutionnalisé opposant les acteurs sociaux se faisant selon des procédures de règlement pacifique à un moment historique observé le 5 novembre 1988. Nous avons donc tenté de saisir ce processus social dans son enjeu : l'agrégation et la concentration de ces tensions qui le conditionnent ou qui l'épuisent. En adoptant la même démarche méthodologique, nos observations sur le terrain nous ont permis de rendre compte du fait que ces conflits ont lieu en dehors du cadre socio-politique (crise du pouvoir, contestation généralisée).

Le rôle de syndicat n'a plus ce rôle de neutralisation de rapport de force entre les deux parties adverses. On assiste plutôt à l'émergence d'une nouvelle classe politique, en train de détenir le pouvoir à un moment historique donné. Et c'est justement le mode de gestion du pouvoir face au conflit qui nous a permis d'établir cette hypothèse.

Nous avons découvert en effet, comment les revendications et les contestations des travailleurs se sont combinés en stimulant, puis en neutralisant le rapport de force devant le réajustement des interventions des différentes instances politiques et syndicales. Dans cette perspective, nous sommes amenés à formuler l'hypothèse suivante:

Dans cet univers de salariés frustrés de participation démocratique réelle, où l'émergence de la demande collective apparaît sur les lieux de travail, la lutte s'articulerait autour des « pratiques avouées ou non, ayant pour motivation, la réduction illusoire différentielle des écarts de légitimité ». (Lachaar, 1985). Cette lutte s'insère dans un jeu social codifié :

Le conflit opposant les acteurs se fait dans les règles comme étant reconnu et institutionnalisé en vue de détenir une partie du pouvoir politique. Par exemple, nous avons été amenés à découvrir, à ce niveau l'écart qui subsiste entre les objectifs des salariés défendant des intérêts se rapportant à leurs conditions réelles, ou les représentations qu'ils s'en font. Ces intérêts et ces valeurs contrôlées et subordonnées au pouvoir de l'Etat vont être en interaction avec les objectifs des représentants des différentes instances consultatives, et vont avoir des effets contradictoires, voir divergents. Les enjeux sont à définir dans un cadre institutionnel et politique, soumis à des instances officielles. La revendication des travailleurs se traduit comme une manifestation collective organisée ayant pour objet la reconnaissance d'un droit lésé ou nouveau par le biais d'un processus de négociation qui recourt paradoxalement à la crise et au conflit en vue d'une normalisation sociale. Nous avons pu apercevoir après le débat qui a suivi, que le collectif de la raffinerie à l'unanimité a décidé la reprise normale des activités, sans que la productivité en soit affectée. Quoiqu'un délai de vingt et un jours pour amener les éléments de réponse aux préoccupations posées d'une part et à l'application des circulaires du ministère qui au niveau de la division PGR n'étaient pas appliquées, d'autre part.

Rappelons que pour clôturer cette séance, que les représentants des différentes instances politiques et syndicales ont salué la maturité politique dont a fait preuve le collectif des travailleurs de la raffinerie pour la décision prise de normaliser la situation. Cette visée porte à reconnaître l'affrontement des forces mais demeure polarisé par le retour de l'ordre et la paix sociale. Dans cette perspective, nous sommes conduits à reconnaître l'enjeu le plus généralisé de la revendication et de la négociation ; et par suite observer comment se fait le contrôle politique ? Nous avons pu rendre compte du compromis atteint résultant d'un rapport de force qui renvoie au pouvoir de chacun des protagonistes. En ce sens, un des enjeux de la négociation et du conflit consiste pour chacun à conserver ou accroître son pouvoir. Dans la mesure où cet enjeu entraîne les autres, le plus puissant pouvant imposer du moins ses intérêts : meilleurs salaires, meilleures conditions de travail au niveau d'une catégorie de cadres industriels qui privilégient une logique de marché et de la production ainsi qu'au niveau des représentants du pouvoir.

-Conclusion

Cette démarche se voulant axée sur la pratique a nécessité paradoxalement un travail assez considérable sur le plan théorique. Cette construction théorique aura donc permis une contribution inédite aux données du corpus scientifique avant même que le travail d'analyse des données ait débuté. A ce titre, nous avons passé en revue toutes les données de la littérature consacrées au domaine à la « conflictualité » pour aboutir à un cadrage théorique articulé autour de la problématique soulevée de la réalité observée. Sur le plan méthodologique, cette recherche exploratoire semble avoir été assez bien servie par l'utilisation de matériel secondaire, d'une part, et par la méthode d'analyse qualitative de contenu, d'autre part, et quelques interviews et témoignages vivants ou écrits par voie de presse, bien qu'on puisse penser que des entrevues plus pointues auraient pu produire des données plus précises et moins sujettes à interprétation. En réponse à la question générale de cette thèse, nous résumons les premiers résultats auxquels nous avons pu aboutir et dont la validité de plusieurs éléments du cadre conceptuel de l'analyse et l'interprétation des données, ont été déjà identifiées. Nous pouvons élargir notre réflexion vers de nouvelles perspectives de recherches en nous basant sur ce modèle théorique bien que notre étude fait encore figure de recherches inchoatives sur ces résultats, en interrogeant d'autres problématiques sur l'enjeu entre le pouvoir et la formation d'une nouvelle classe politique au niveau de la société civile, ainsi sur le phénomène de blocage qui serait en fait que la traduction d'une crise (blocage et dissolution d'un mouvement avec phénomènes de neutralisation de rapports de forces et de domination d'un pouvoir autocentré subordonné à la stratégie et aux lois du capitalisme international d'une part et face à une stratégie interne du pouvoir face aux enjeux d'une classe politique émergente au sein de la société. Les conflits en tant que faits observables peuvent être liés à des facteurs divers incontrôlables. De même, le rôle des acteurs doit être reconsidéré dans les phénomènes d'intervention dans un contexte propre par rapport à leur conscience collective et la représentation de leur environnement. Pourquoi et comment le conflit conduit-il à des impasses avec absence de communication de la partie adverse ? Comment se transforme-t-il en violence ? (émeutes, conflits armés) autant d'interrogations suscitant des perspectives de recherches futures.

Bibliographie

- 1- Adam (Gérard) et Reynaud (Jean –Daniel), Conflits du travail et changement social, Paris, puf, 1978.
- 2- Beauchard (Jacques).La dynamique conflictuelle. , réseaux 1982.
- Laacher (S), Algérie.Réalités sociales et pouvoir. Edition l'Harmattan. 1985.
- 3- Reynaud (Jean-Daniel), Les règles du jeu, A. Colin 1993.
- Touzard (Hubert), la médiation et la résolution des conflits, Presses Universitaires de France, 1977.