

Stratégie des minorités actives

Dans beaucoup de situation, tous les acteurs ou groupes d'acteurs ne disposent pas du même pouvoir pour influencer la situation.

La question qui se pose est « comment peut-on individuellement ou collectivement avoir une influence sur un groupe majoritaire dans une situation dans laquelle on est en situation d'infériorité ? »

Avoir une influence, c'est créer de nouvelles idées, de nouveaux modes de pensée et d'agir et modifier des idées, des modes de pensées ou des comportements. Il s'agit donc bien d'exercer un pouvoir sur la décision à prendre.

Une position minoritaire est souvent définie quantitativement (moins de la moitié de l'ensemble du groupe). Mais, il arrive que le groupe le plus petit décide. C'est le cas dans les entreprises ou les patrons, moins nombreux que les travailleurs, décident du sort de l'entreprise. Une « minorité » peut alors être définie comme l'état d'un groupe face à un autre (la majorité) vis-à-vis duquel il est en désaccord et qui ne dispose ni de la force numérique, ni de la force matérielle, ni du pouvoir, ni des compétences pour faire valoir son point de vue.

Ex : les jeunes ont beau être plus nombreux que les responsables politiques, il n'ont pas la compétence, ni la légitimité de prendre des décisions en ce qui concerne l'affectation des fonds publics en matière de politique de jeunesse.

Face à une situation insatisfaisante (le manque d'infrastructure pour les jeunes dans le quartier), trois attitudes sont possibles :

1. **Laisser faire** en se disant que de toute façon on ne saura rien changer. Cette attitude m'amène aucun changement.
2. **Mener une action violente** pour obtenir de force un changement de situation. L'expérience montre qu'un tel type d'actions risque d'avoir pour effet de pousser la majorité dans des positions extrêmes, de l'amener à recourir à des méthodes « dures » et d'amener la désapprobation d'une partie de la majorité « tiède » (pas fondamentalement opposée aux thèses de la minorité) qui désapprouve ces pratiques.
3. Avoir confiance dans les possibilités qu'on peut avoir de changer le cours des choses et **s'organiser** pour gagner la cause **par des moyens non-violents**.

Les scénarios majoritaires

La majorité a besoin d'être approuvée, de bien sentir et percevoir à tout moment qu'elle est la majorité et qu'elle le reste. L'existence d'une minorité va donc poser problème. En effet, jusqu'à quel point la minorité, par son besoin de sympathie et d'approbation, va-t-elle suivre la majorité; mais aussi quelle menace les idées contraires de la minorité vont-elles peser sur celles de la majorité ?

Pour gérer ce problème, la majorité est développée deux types d'attitude :

- elle d'écoute la minorité, de discute avec elle pour contrôler son influence, au prix parfois de quelques concessions;
- elle tient la minorité à distance, la contraignant à rester marginale et développe à son égard de attitudes critiques et antipathique.

Ainsi la majorité développe une attitude ambivalent vis-à-vis de la minorité : elle la maintient à distance et garde le contact.

Le scénario minoritaire

Il y a 3 conditions chronologiques et simultanées pour qu'une minorité réussisse à influencer une majorité.

Les minoritaires doivent occuper une position visible dans le collectif où ils agissent, entretenir une situation conflictuelle avec la majorité et adopter un comportement consistant.

A. Adopter une position visible

L'information est une des clés du pouvoir. Etre visible, c'est faire connaître ses idées.

Pourquoi est-il important d'adopter une position visible ?

Tout d'abord parce que cette attitude de la minorité pose problème à la majorité qui s'aperçoit qu'elle ne connaît pas tout.

Devant une telle position d'expression de la minorité, la majorité peut réagir de 3 manières : ignorer les faits révélés, exclure la minorité ou faire un compromis avec elle.

La majorité risque de voir son unité menacée. En faisant connaître ses positions, la minorité a des chances de s'attirer des alliés.

On peut adopter une position visible en

- cherchant le contact et la discussion avec des personnes d'opinions différentes;
- en recherchant le débat, à tout moment, sur des problèmes délicats et qui exigent de l'originalité;
- en développant des activités d'expression orale, écrite et médiatique;
- en organisant cette expression sur un long terme.

B. Entretien d'une situation conflictuelle

Rechercher le conflit est souvent considéré comme une attitude négative. Le consensus (accord entre personnes) est au contraire connoté positivement. Entre les deux, le compromis (arrangement dans lequel on se fait des concessions mutuelles) a aussi mauvaise presse.

Le compromis et le consensus sont dangereux pour la minorité. Elle se sentira responsable de préserver les acquis du compromis. Elle freinera ses ambitions et fera son autocensure. Elle est ainsi récupérée.

Entretien du conflit, c'est faire connaître son désaccord, c'est accepter de le nourrir.

C. Avoir un comportement consistant

Avoir un comportement consistant consiste à rester ferme sur ses positions, même si c'est difficile, même si on est isolé. Il s'agit de rester fidèle à ses idées.

Mais, ce n'est pas tout de s'opposer à ce que présente la majorité, encore faut-il avoir une solution de rechange à proposer, bien définie, cohérente et à laquelle on se tient.

On constate que plus une minorité se montre fortement engagée dans sa position, plus le conflit se renforce, plus la majorité ressent la nécessité de le résoudre, plus l'incertitude risque de naître au sein de la majorité.

Les caractéristiques ou les dispositions qui peuvent amener cette attitude globale de consistance sont :

- l'investissement ou l'accord entre le dit, le senti, entre état intérieur et ce que l'on exprime,
- l'autonomie : la capacité de développer seul des idées et de montrer sa détermination à agir,
- la cohérence : affirmer ses idées et s'y tenir sans se contredire,
- la rigidité relative à l'attitude de la majorité pour éviter la rupture de contact ou l'exclusion,
- l'équité : reconnaître les différences et la majorité et se montrer ouvert à discuter des différences ou des différends.

Il s'agit donc de répéter continuellement les mêmes affirmations, d'éviter de se contredire et d'élaborer un système de preuves logiques (un discours cohérent).

Si la consistance du comportement du groupe minoritaire joue un rôle dans sa capacité de changer les choses, la consistance du comportement majoritaire sera également déterminante. Les pressions qui s'exercent sur tous les membres d'un groupe (majorité ou minorité) vers le ralliement à l'avis de la majorité dépendent de :

- la diversité des opinions dans le groupe majoritaire : plus la majorité est divisée, plus il sera facile de la rallier à une position ferme de la minorité;
- le degré de dépendance vis-à-vis du groupe majoritaire : il sera plus facile de s'opposer à un groupe vis-à-vis duquel on n'a aucun lien qu'à un Ministre dont dépendent les subsides;
- l'importance que revêt pour le groupe l'opinion ou la décision en question : si notre sujet est le cadet des soucis de l'adversaire, il y a plus de chance d'obtenir ce qu'on veut que si le sujet lui tient à coeur.

Il est possible, dans une certaine mesure, d'agir sur le contexte pour le rendre favorable.

- influencer individuellement les membres de la majorité c'est favoriser la diminution de la cohérence et de la consistance de la majorité au profit de la minorité;
- les concurrences existantes ou potentielles entre membres de la majorité peuvent être renforcées au profit de la minorité.