

I. La dynamique de groupe

1) Le groupe humain :

- Un groupe se compose de **plusieurs personnes**
- Ces personnes ont des **objectifs communs** et vont faire une **expérience commune et collective** tout en établissant des **relations inter-personnelles**.

Cette structure de groupe contribue à : - La **constitution de la personne**
- L'**évolution de la société**

Variations possibles entre ≠ groupes :

- Le but
- L'organisation *qui dépend du but poursuivi*
- La motivation des personnes, *état psychologique et affectif*
- Les actions *qui sont à la base de la conduite vers le but*
- La cohésion entre personnes ++
- La TAILLE qui a des conséquences sur l'ensemble de ces paramètres.

| Grand groupe | Petit groupe = «restreint» = primaire |
|--|--|
| > 10 personnes | Limité à 7 → 10 personnes |
| <ul style="list-style-type: none"> - Groupe naturel : âge, nationalité, sexe, famille... - Groupe constitué : travail, loisirs, idéologie (jusqu'à la secte), intérêt... | <ul style="list-style-type: none"> - Situation de face à face - Tâche commune - Interactions à la même tâche et avec chacun des autres participants - Appartenance solidaire <i>ma famille, mes amis</i> - Lien communautaire |
| Participation plurielle ✦ Appartenances ✦ Eléments de la personnalité → On appartient à plusieurs groupes en même temps | |

-Différence entre collectif et communautaire:

Collectif : réunion **impersonnelle** (*grève du tram*), limitée à un **intérêt ponctuel**.

Communautaire : la relation **affective** entre les personnes intervient.

A/ Formation d'un groupe :

Elle est due et portée par :

- L'adhésion à un **objectif commun**
- La conformité aux **règles** et **normes** du groupe
- La dynamique interne et l'effet du succès commun dans le groupe
- L'**esprit/ mentalité commune**, l'engouement général vers le but et la décision du travail acharné pour l'atteindre.
 - On identifie les **valeurs**, l'**idéal**, l'**idéologie**.
 - **Originalité** et **singularité** sont moteurs du succès du groupe.
- La **cohésion** : indispensable pour un bon fonctionnement du groupe
 - Se mesure par la **capacité de réponse à l'hostilité**

Un groupe se forme, évolue et meurt.

B/ Évolution d'un groupe :

- ★ Se fait à partir de la **naissance**, dépend beaucoup de l'**innovation** et du **progrès**
 - Objectif commun et enthousiasme initial.
- ★ **Routine** et **confrontation aux obstacles**
 - capacité à tolérer le conflit (« y a qu'a, faut qu'on... » ne font pas avancer !)
- ★ **Dissolution** et **contexte défavorable**
 - Désorganisation, autoritarisme, laxisme, démissions, lutte de leadership

C/ Mort d'un groupe

- Désaffection des membres
- Repli et distance au groupe
- Absence (motifs futiles, mensonges)
- Critiques, contestations
- Manque d'enthousiasme/d'initiative
- Négligence et laisser aller
- Résistance au changement
- Paralysie de la vie du groupe

2) Origine de la conceptualisation du groupe

- Le terme de « **dynamique de groupe** » proposé par **Lewin** en 1944 aux USA.
- Constitue un des chapitres les + importants de la « **psychologie sociale** » qu'instaure **A. Comte** en 1857.
(*Étude des institutions politiques / grands groupes / mentalités*)
- Kurt Lewin étudie les **petits groupes** et ouvre le champ de la **microsociologie** et des **subcultures** (sous-culture)
(*domaine d'intérêt tant au plan politique / industriel / militaire*)

→ Les problèmes humains basés sur les phénomènes de groupes jouent un rôle assez important pour que l'on définisse les lois rationnelles sur lesquelles ils reposent.

3) Sources de la dynamique de groupe

✧ Psychothérapie de groupe

Le XIX^e voit le malade mental comme un déraciné social, un « **a-lienus** » = ∅ lien, aussi bien avec les autres qu'avec lui-même.

→ Essais de **réadaptation sociale** (petits groupes réunis en classes/ théâtre...)

✧ Sociométrie de Moreno

-Notion de **psychodrame** → Chaque participant du groupe peut devenir l'agent thérapeutique des autres. (*ex : participant racontant ses malheurs → on relativise*)

-**La personne = ensemble de rôles sociaux**.

(*La possibilité de les jouer et d'en changer → jeu de rôle = psychodrame*)

✧ L'enquête de Chicago

Années 40, on se demande *par ex* comment on peut ↗ le rendement, donc on étudie les groupes et on observe que les **relations interhumaines informelles** influent sur le rendement du travail.

Groupe = interrelation ; le groupe entraîne une **organisation** particulière

✧ Centre de Kurt LEWIN

Champ psychologique comme configuration des significations que les choses, les êtres les situations ont pour le sujet.

Champ psychologique = ensemble des interactions entre l'individu et l'environnement à un moment donné et comment il les perçoit

→ *Telle situation = danger, tel lieu = abri ...*

✧* T-group = Training-group.

Mieux les affects seront aménagés, + facile sera la vie du groupe et + il sera efficace
En gros → les participants du groupe se demandent ce qui ne va pas chez eux en se confrontant aux autres 'en douceur'.

4) Organisation d'un groupe

-Détermination **double** garantissant le principe de survie

| Système externe | Système interne = vie intime du groupe |
|---|--|
| -Position socioéconomique du groupe -Pression de l'environnement : peut être à la fois génératrice (au début) et perturbante sous l'influence de contraintes trop fortes/nocives ++. | <i>Relations interindividuelles entre les membres</i> ✧ Jeu de rôle ✧ Changement de rôle ✧ Détermination des rôles |

5) Expérience du groupe : fondement identitaire essentiel

Elle commence à partir du **groupe familial**, du milieu social, de la culture :

– L'**identité humaine** : **structure non-figée**

→ Travail **permanent** de **synthèse**, toujours nouvelle

→ **Tension** entre « personne » et « rôles sociaux »

= *entre nous-même et ce que les autres attendent de nous*

– **Dynamique** entre :

- ✦ **Identification** aux rôles sociaux et réponse aux attentes *des autres*.
- ✦ **Résolution** de chaque identification, nécessaire au changement de rôle.
- ✦ Capacité à **supporter l'absence d'identité**.

- **Double composante du Soi : personne et rôle**

- Distance à l'égard des **attentes de rôles**, qui sont **multiples** et **sur-sollicitantes**
- Réponse normative aux attentes

→ Interprétation des normes sociales

→ Contradictoires, irréalisables et inconsistantes

- **Solution = norme fantôme (Goffman) = solution moyenne**
- L'exercice des valeurs identitaires œuvre à :

→ La connaissance de soi

→ La connaissance de l'autre

→ La dynamique de groupe

L'homme a besoin de reconnaissance : respect de soi, estime et confiance.

- En position extrême : **hypernomie dépressive**

Elle représente :

- ♣ Une **excessive conformité aux normes sociales**
- ♣ Une **suridentification aux rôles** attendus
- ♣ Un **accomplissement excessif des tâches**.

-On assiste à une « **sujétion structurelle** » à la conformité qui est à la fois :

- Un garant du **maintien des valeurs du groupe** ;
- Un **frein à l'innovation** et la prise de risque ;
- Une fragilité menacée par la dynamique des situations.

→ Ce phénomène excessif marque l'**exigence de la créativité humaine**.

6) Principes du Groupe T

« Inventé » par Kurt **Lewin en 1946**, il vise à :

-«Confronter les participants avec les données concernant **leurs propres comportements** et ses effets ;

-Leur proposer de participer de manière **libre** à une **réflexion commune** sur ces données pour compléter significativement leur formation sur :

- La **connaissance de soi**
- Les **attitudes des autres** à leur égard
- Le **comportement du groupe** ».

Fonctions du T-groupe :

-Lewin recommande une **centration sur « l'ici et maintenant »** qui consiste à :

- Engager la réflexion sur **l'expérience actuelle**
- En faire le **départ de la conceptualisation**
- Se **décaler** par rapports aux **objectifs habituels**
- Se confronter à **l'image que se font les autres de nous**
- Découvrir la nécessité du **feed-back**

7) Processus de changement :

Valeurs de la dynamique de groupe :

- ✧ Conscience du rôle et de la **responsabilité** de chacun et de soi-même.
- ✧ **Changement d'attitude** nécessaire pour une **meilleure collaboration**
- ✧ **Savoir-faire relationnel**
- ✧ Accroissement des capacités à communiquer :
→ On parle de la triade « connaissance, liberté, démocratie ».

(Dans l'idéal, il faudrait dire ce qui ne va pas chez les autres et accepter leurs critiques.)

III/ Les conflits de groupe

1. Le conflit est fondateur

→ Adage présocratique : Héraclite

« Le combat est père et roi de tout. Les uns, il les produit comme des dieux, et les autres comme des hommes. Il rend les uns esclaves et les autres libres »

→ Il faut toujours qu'il y en ait qui commande, et d'autres qui se soumettent à eux.

→ La **violence est le sacré**, elle est **fondatrice**. (Girard)

- ◆ **L'indifférenciation violente** est fondatrice de l'**ordre culturel**
- ◆ La paix et la fécondité reposent sur les ≠ culturelles
- ◆ C'est la **perte des ≠ qui entraîne la rivalité démente**, la lutte à outrance.

Le **moment violent est nécessaire** dans la vie. → *Vous allez tous vous battre une fois dans votre vie ! Même que vous vous battez en ce moment (si, si) : pour la P2 ☺*

2. L'institution comme méthode de combat du conflit et de la violence

→ **Seuls moyens de vaincre le conflit et la violence** :

| Le rite (comme le rite religieux) | Le mythe, récit ou histoire |
|---|---|
| -Encadre les procédures professionnelles -Restaure les individualités – la différence -Valeur pacifiante : le rituel des victoires déculpabilise, efface les massacres. | -Lieu parfait de la colère -Seul moyen de survie culturelle -Il « fabrique de la différence » |

3. Définition, conditions du conflit de groupe

★ **Conflit = lutte, combat, opposition de contraires**

★ **Un groupe a une structure** : – **Organisation** : autorité, hiérarchie, statuts
– **Fonctions** : objectifs, moyens, stratégie
– **Rôle** : droits, devoirs attendus et normes.

4 sources de conflits de groupe :

- L'appartenance au groupe
- La communication
- La position subjective face au groupe
- Le combat pour le « leadership »

a) L'appartenance au groupe:

-Motivée par la **participation à l'œuvre commune** mais nécessite un minimum de **sécurisation personnelle**

→ **Confrontation à l'autre et crainte du jugement**

-La crainte du jugement de l'autre ou la **peur du regard de l'autre** s'équilibrent en quelque sorte avec le **besoin d'être accepté par l'autre** d'où :

- La possible **soumission** aux avis divergents des membres du groupe
- Les efforts de **composition** avec les projets du groupe
- Le souci de **conformité aux attentes** des membres du groupe.

-L'attention portée à la norme ne doit pas effacer toute **créativité personnelle**, nécessaire au dynamisme du groupe.

Les stratégies de séduction et leur échec peuvent ouvrir sur la déception et la dépression.

→ **Affirmation de soi et authenticité**

L'affirmation de soi implique l'authenticité dans la relation et exige de surmonter sa propre sensibilité sociale, sensibilité ou timidité

- ✦ Notion de **sensibilité sociale** = sensibilité relationnelle, **sensitivité** ou **timidité** motivant des **attitudes de compensation** qui nécessite de sauvegarder...
- ✦ ... Une **loyauté affective** : *le fait d'être prêt à rencontrer les autres et à se mettre face à eux*. Cette façon d'être peut être sujette à des **jeux d'influence**, **dépendance** et **jalousie** qui engage à assurer...
- ✦ ... La **promotion de la communauté** face aux positions d'**individualisme** souvent liées aux **effets de l'âge**.
C'est l'établissement d'un équilibre entre nous et les autres exigeant...
- ✦ ... De privilégier une **collaboration solidaire**, face à la **compétition sociale**, *pour rendre le groupe plus fort* via la **participation/motivation** de chacun.

b) La position subjective face au groupe

Le conflit peut porter sur les idées émises par un des membres du groupe ou sur l'idéologie du groupe, la méthode choisie, les cibles de travail du groupe.

- Chacun manifeste tour à tour le **désir de dominer**/faire gagner son point de vue
→ Attitudes consistant à se **valoriser/ impressionner/compenser son infériorité** /« **diviser pour régner** »
- De ces réactions peuvent émerger des **comportements gênants** la dynamique de groupe : « les bruyants, bavards, égoïstes... »

→ **Le fonctionnement d'un groupe en difficulté ne peut dépasser le niveau de performance de son maillon le + faible**

- Les opinions contraires (à motivation affective) :
« une idée contraire n'annule pas la précédente » → Position de supériorité de celui qui est le dernier à prendre la parole et qui conclue la discussion.
- Les relations entre les personnes sont déterminantes :
Le principe élémentaire d'**affinités / hostilités** fonde la relation de :
sympathie / antipathie ; confiance / méfiance ; adhésion / rejet.

c) La communication « *Communicare* » : *être en relation, mettre en commun*

- Structure composite combinant **codage** et **transmission d'un message**
- Circulation en **réseaux**

Les troubles de la communication peuvent provenir :

→ De l'**anomalie du message** :

- ★ Distorsions (discordance affective)
- ★ Lacune (oubli, censure)
- ★ Manque de clarté (ambiguïté, incompréhension)

→ De la **perturbation de la transmission** :

- Altération du codage (langue de bois)
- Difficultés d'expression (peur des autres)

d) Le combat pour le leadership

Un groupe produit de l'autorité pour fonctionner.

Il a un besoin **d'auto-organisation** et de désignation commune d'un chef pour avoir une **cohésion** et une **identité** des personnes et du groupe.

■ **Fonctions de chef :**

| | |
|-----------------------------|---|
| Fonction informative | Organisation : motivation du groupe |
| Fonction normative | Idéologie, valeurs , initiatives structurantes <i>On maintient le cap autour du projet commun</i> |
| Fonction évaluative | Cohésion : considération des participants et évaluation de l'enseignement |

■ **Objectif**

-Avoir un groupe **cohérent** et **soudé**, avec des **activités diverses**.
Il faut une **satisfaction des membres**, un bon climat émotionnel pour arriver au but.
Les performances devraient rester **élevées/stables**, même quand le chef n'est pas là.
→ **La convoitise du prestige de la responsabilité est le plus souvent moteur du conflit de leadership.**

4. Fonctionnement optimal du petit groupe : bonne équipe

3 grands principes à respecter :

✓ **Cible commune** : Tâche claire, bien comprise, spécifique, partagée et valorisée par tous mais comprendre que certains soient moins engagés : sous-groupes

-Participation + volonté de dissiper les obstacles = Energie de production

✓ **Relations interpersonnelles** : harmonieuses, franches, solidaires, honnêtes entre les membres du groupe et basées sur la confiance et le respect.

-Assurent la gestion de la frustration + bonne communication = Energie de solidarité

✓ **Organisation du processus** : horaires, droit de parole, temps de parole : définition claire des rôles et des tâches de chacun, planning

Processus de l'élaboration des petits groupes d'après Tuckman

| | | | |
|-------------------|-----------------------------|---|--|
| Forming | Prise de contact | -Orientation face à la tâche -Définition de la tâche | Dépendance/Indépendance face à l'autorité, attitude critique face aux autres membres |
| Storming | Résistances et conflits | Précision de la tâche, expression émotionnelle | Recherche de sa place au sein du groupe, émergence de conflits de pouvoir et de proximité des relations. |
| Norming | Cohésion et nouveaux rôles | Echange libre d'opinion des membres | Cohésion des membres, chacun prend le rôle qui lui revient |
| Performing | Performance | Apparition des solutions face à la tâche suivie | Connaissance et acceptation des rôles de chacun |
| Resolving | Fin du groupe Evaluation | Point final et évaluation du résultat | Evaluation de la participation de chacun aux activités et analyse des relations interpersonnelles |

Tut' gaves maintenant 👍