

UE7-SSH-Les groupes

Plan du cours :

INTRODUCTION

I. Le groupe – Présentation et définitions

II. La dynamique de groupe

III. Les conflits de groupe

INTRODUCTION

Le but de l'étude de la **dynamique de groupe** est de :

- ✓ comprendre les phénomènes psycho-sociaux qui se produisent dans les **petits groupes** ainsi que les lois naturelles qui régissent le fonctionnement de ces petits groupes.
- ✓ comprendre comment le fait d'appartenir à un petit groupe influe sur notre personnalité et comment les petits groupes agissent sur des organisations plus vastes.

I. Le groupe – Présentation et définitions

A. Définition

Le groupe humain se caractérise par la **réunion de plusieurs personnes, qui partagent un ou des objectif(s) communs**. Ces différentes personnes vont donc partager une « **expérience collective** » et ainsi créer un réseau de relations interpersonnelles.

Ce réseau relationnel est une structure de base qui contribue à :

- ✓ La constitution de la personne
- ✓ L'évolution de la société

On retrouve différents groupes humains qui se distinguent par :

- Le but
 - Le degré d'organisation
 - La motivation
 - L'implication des participants dans les différentes actions du groupe
 - La cohésion entre les membres du groupe
 - **La taille ++**
- ⇒ **Chaque individu participe simultanément à plusieurs groupes, et ces appartenances composent les éléments de sa personnalité.**

On distingue deux types de groupes : le grand groupe et le petit groupe

Le grand groupe

- ✓ Plus de 10 personnes le compose

On y distingue deux sous-catégories de grands groupes :

- Les groupes naturels, attribués d'office (du coup qu'on ne choisit pas) : le sexe, la langue, la culture, la nationalité, l'âge...
- Les groupes **constitués ou choisis**, qui varient selon le travail, les loisirs, l'idéologie (par exemple le groupe des dentistes, médecins...)

Le petit groupe ou le « groupe primaire »

- ✓ Il est beaucoup plus intéressant à étudier, **d'ailleurs l'étude de la dynamique de groupe ne concerne que les petits groupes**
- ✓ Il est composé de 7 à 10 personnes

Les différentes personnes qui composent ce groupe vont certes interagir entre elles, mais aussi avec une tâche commune.

Ce qui est important dans le petit groupe c'est de bien comprendre que chaque participant connaît très bien tous les autres membres du groupe et tisse avec eux des relations personnelles. Ainsi se crée la **communauté** et l'idée d'une **« appartenance solidaire »**. Les relations dans une communauté sont beaucoup plus fonctionnelles et personnelles que dans une collectivité.

B. L'évolution du groupe : de sa naissance jusqu'à sa mort

1- La formation, la naissance du groupe - Etape 1

- La création du groupe repose sur le partage entre tous ses membres d'un **objectif commun**
- Dans chaque groupe, on retrouve des normes et des règles de conduite qui sont partagées par tous ses membres
- Chaque groupe est original : on y retrouve une mentalité spécifique autour de **valeurs communes, un idéal**
- Lors de la naissance du groupe, on retrouve une certaine espérance, l'enthousiasme de progresser vers un idéal ou un objectif commun, et donc un dynamisme et effet de succès

2- La routine - Etape 2

- Les confrontations aux premières crises surviennent (opposition entre le désir d'avancer, de partager et les obstacles = refus, critiques de la part de certains participants)
- On peut ainsi tester les capacités des membres du groupe à tolérer le conflit

3- La dissolution, la mort du groupe - Etape 3

- Le contexte peut être devenu défavorable
- Ou la **cause est interne au groupe** : autoritarisme ou laxisme, lutte pour le leadership, mauvaise répartition des rôles, abandons, manque d'enthousiasme ou d'initiative, résistance au changement, repli et distance au groupe, critiques, contestations...
- **La désaffection** des membres du groupe est la **première cause de la mort du groupe** : on a un repli sur soi de l'individu qui ne se sent plus à sa place dans le groupe et qui prend donc des distances.
 - ⇒ Tout ceci conduit à la paralysie du groupe et donc inévitablement à sa mort.

On récapépète ! 😊

- ✓ 3 étapes dans l'évolution d'un groupe : naissance – routine – dissolution
- ✓ La cohésion d'un groupe s'évalue par sa capacité de **réponse à une situation hostile**

II. La dynamique de groupe

- ✓ Ce terme est proposé en 1944 par Kurt Lewin aux USA. La **dynamique de groupe** est une réalité humaine très importante, qui est caractérisée par **l'ensemble des phénomènes relationnels qui surviennent dans le groupe restreint**.
 - ⇒ La dynamique de groupe ne se définit donc que par rapport aux petits groupes ! ++
- ✓ Au XIX ° siècle, Auguste Comte instaure la *Psychologie sociale*, science qui étudie les institutions politiques, le grand groupe et les mentalités. A partir de cette étude de la société dans son ensemble, on commence à s'intéresser à la microsociologie et aux subcultures grâce à la dynamique de groupe (petits groupes on se rappelle ++).
 - ⇒ La dynamique de groupe a intérêt tant sur le plan politique, militaire et industriel.

Les problèmes humains sont parfois basés sur les phénomènes de groupe, nous allons donc *chercher* des lois rationnelles pour les expliquer.

A. **Les sources de la dynamique de groupe** (ici, on va donc aborder quelques exemples qui ont permis de comprendre comment des phénomènes relationnels structurent le groupe restreint)

1- Enquêtes de terrain

En 1932, une enquête à Chicago montre qu'il existe un rapport entre rendement professionnel et conditions de travail.

- ⇒ Les **relations humaines non formelles** (et donc celles qui existent dans un groupe) influent de manière significative sur le **rendement et sur les relations hiérarchiques officielles**.
- ⇒ Un groupe de 10 à 14 personnes possèdent une vie collective propre (marqué par une propre organisation, des valeurs, des normes...). Le groupe engendre ainsi une organisation non officielle, informelle et cette organisation permet donc de le protéger du monde extérieur (et du coup permet d'augmenter le rendement).

2- La psychothérapie de groupe

Au XIX siècle, un malade mental est considéré comme un « déraciné social », un « a-lienus » (=étranger, autrui en latin), coupé de tout lien social.

On organise donc des essais de **réadaptation sociale** (pour justement faire en sorte que les malades ne soient plus coupés de la société) en leur proposant de participer à des petits groupes, où l'on apprend à contrôler sa pensée, à faire du théâtre... (Importance du jeu de rôle)

- ⇒ Le but ici est de comprendre comment l'appartenance aux petits groupes permet de modifier les symptômes voire de modifier la personnalité d'une personne.

3- La sociométrie de Moreno

Moreno est un psychiatre du XX^e siècle qui invente d'une part la sociométrie et d'autre part le psychodrame.

- ✓ La sociométrie consiste à analyser la structure des relations dans le petit groupe. Moreno montre que l'affect est la base des relations humaines.

- ⇒ Ainsi, chaque groupe à une structure affective particulière (=originale, propre) qui détermine le comportement de chaque individu envers les autres membres du groupe mais aussi envers le groupe lui-même ++
- ✓ Le **psychodrame**, mis au point lui aussi par Moreno, est en réalité un jeu de rôles qui permet de **soigner des névroses** :
 - Le psychodrame est basé sur le fait que la personnalité de chacun est un ensemble de rôles sociaux, avec comme possibilité de les changer.
 - Moreno remarque ainsi que dans des groupes de discussion libre, chaque participant (avec sa personnalité) peut devenir l'agent thérapeutique d'un autre.

(C'est un passage du cours du prof qui est très compliqué, j'ai lu beaucoup de choses sur Moreno pour comprendre ce que le prof essaye de dire... Malheureusement je ne peux pas tout noter ici. Donc il faut retenir en priorité que Moreno invente psychodrame et sociométrie et que la personnalité d'un individu est un ensemble de rôles sociaux qui peuvent évoluer)

4- Le centre de recherche sur les groupes (instauré par K. Lewin)

Kurt Lewin renonce à étudier les composantes spécifiques et unitaires de chaque individu et préfère étudier des ensembles, que l'on appellera « configurations globales significantes » par rapport auxquelles les individus se situent et agissent.

Il définit aussi la notion de « **champ psychologique** » de chaque individu qui est fonction de toutes les significations que les choses, les êtres, les situations ont pour lui (*chaque situation est vécu différemment par chacun, on associe toujours à une chose, être ou situation, un sentiment*

qui nous est propre, et ceci permet de déterminer le champ psychologique de chacun)

- ➔ Un groupe est donc perçu par K. Lewin comme un **ensemble** qui possède un **climat psychologique** (qui découle du regroupement de tous les champs psychologiques des membres du groupe)
- ➔ Il invente aussi le T-group (=Training group)

B. L'organisation du groupe

Tout groupe possède une **double composante** qui permet sa survie.

1- Le système externe

- ✓ Ce système externe définit la place du groupe dans son environnement social, économique et permet de justifier son rôle et ses fonctions.
- ✓ Le groupe reçoit de cet environnement une pression, qui si elle est génératrice à la naissance du groupe, peut devenir perturbatrice sous l'influence de contraintes externes trop fortes ou nocives.

2- Le système interne

- ✓ Ce système est basé sur les **relations interindividuelles des membres du groupe**, qui s'articulent autour de la notion de rôles.

3- L'expérience du groupe : un fondement identitaire fondamental

- ✓ L'appartenance à plusieurs groupes, permet de structurer l'identité de chacun (le groupe familial, culturel, du milieu social...).
- ✓ L'identité n'est pas une structure figée, mais le résultat d'une tension toujours présente entre la « personne » et ses rôles sociaux.
- ✓ La constitution de l'identité est donc un mouvement dialectique entre l'identification à certains rôles (ce que les autres attendent de nous) et le changement de rôle
- ⇒ L'expérience du groupe représente à chaque fois un exercice constitutif de l'identité, puisqu'il permet le changement et la détermination de rôles.

Une personne est sans cesse soumise à une tension entre sa personne et ses rôles, que l'on nommera comme « double composante de soi ». Sauf que les attentes d'identification aux normes sont souvent irréalisables, contradictoires... Il est donc nécessaire de créer une distance à l'égard des attentes des rôles. Mais, l'identification aux normes est quand même nécessaire. Goffman parlera donc ainsi de la « norme fantôme », solution moyenne entre la sur-identification et la non-identification aux rôles.

Enfin, la variété des distances aux rôles ainsi que leur fluctuation dans le groupe permet :

- Une meilleure connaissance de soi
- Une meilleure connaissance des autres
- La dynamique de groupe (qui, on le rappelle, est l'étude des phénomènes relationnels qui interviennent dans le petit groupe)

C. Les principes et valeurs de la dynamique de groupe

1- Principe du T-group

On a vu tout à l'heure, que K. Lewin invente le T-group.

En 1946, Lewin étudie des discussions en groupe restreint. Il découvre ainsi que donner des indications aux participants concernant leur comportement et ses effets au sein du groupe permet de compléter leur connaissance d'eux-mêmes, du fonctionnement du groupe, et de mieux comprendre les attitudes des autres à leur égard -> Ce groupe test où l'on pratique ces expériences est le Training group.

Le T-group :

- ✓ 8 à 10 personnes maximum
- ✓ Un tuteur supervise le travail et fixe les objectifs pédagogiques
- ✓ L'apprentissage se base sur l'expérience vécue de la réunion du groupe. En outre, on va demander aux participants de réfléchir sur leur comportement lors de la réunion, et sur tout ce qui est vécu, immédiat, direct et non conceptualisé.

2- Les valeurs de la dynamique de groupe

- ✓ Ces valeurs sont intégrées dans un processus de changement, d'évolution personnelle et sociale. L'individu comprend l'importance du rôle social et de la responsabilité qui lui incombe.
- ✓ Chacun va donc évoluer dans le but d'une meilleure collaboration avec les autres. L'accroissement du savoir-faire relationnel développe les capacités à bien communiquer.
- ✓ Un groupe possède une organisation sociale, qui permet de gérer les problèmes et qui donne une efficacité au groupe.

⇒ Ainsi, les valeurs du groupe peuvent se résumer à :

- **La connaissance**
- **La liberté**
- **La démocratie**

III. Les conflits de groupe

René Girard soutient que le conflit est fondateur, et que la violence est sacrée (cette théorie est d'ailleurs déjà présente dans l'époque présocratique, avec Héraclite, qui dira : « Le combat est père et roi de tout ») :

- ➔ Pour lui, la paix et la fécondité repose sur les différences culturelles
- ➔ La perte de différence entraîne la lutte à outrance et une rivalité démente.

Ainsi, deux seuls moyens de vaincre le conflit existent :

- Le rite restaure les individualités, la différence et a donc une **fonction pacifiante**.
- Le mythe, récit, lieu parfait de la colère, est le **seul moyen de survie culturelle car il permet de « créer la différence »**.

A. Le conflit : définition et sources

- ✓ Le conflit peut apparaître sous différentes formes : le combat – la lutte – l'opposition des contraires.
- ✓ Il peut se situer à l'intérieur du sujet (objet d'étude de la psychologie individuelle) ou bien entre plusieurs individus au sein d'un groupe ou entre différents groupes reflétant la confrontation de tendances opposées.

- ✓ Le conflit peut aussi venir de la structure du groupe qui comporte trois parties :
 - **L'organisation** basée sur une autorité et une hiérarchie
 - **Les fonctions** du groupe : objectifs, moyens, stratégies
 - **Les rôles du groupe** : normes, droits, devoirs, attentes...
- ⇒ Les conflits de groupe vont donc prendre leurs sources dans un ou plusieurs de ces trois domaines.

1- Source 1 : l'appartenance au groupe

L'appartenance à un groupe nécessite un minimum de sécurisation personnelle pour permettre la confrontation à l'autre

a. Source 1A : La confrontation à l'autre (crainte du jugement de l'autre)

On a peur du regard de l'autre, mais aussi un besoin d'être accepté et reconnu. Il peut donc y avoir une certaine soumission aux avis du groupe et aux attentes des autres. Cependant, il ne faut pas négliger la créativité personnelle nécessaire au dynamisme du groupe

b. Source 1B : L'affirmation de soi et l'authenticité

L'affirmation de soi dans une relation implique que l'on surmonte timidité, sensibilité et qui nécessite de garder une loyauté affective face au jeu des influences dans le groupe, qui peuvent entraîner dépendance et jalousie. Cela implique aussi de privilégier une collaboration solidaire plutôt qu'une compétition entre les membres du groupe, à travers les valeurs de motivation et de participation.

2- Source 2 : La position subjective face au groupe

- ✓ Le conflit peut porter sur les idées mises en avant par l'un des membres du groupe, qui critique l'idéologie, la méthode de travail, les cibles choisies... Chacun fait tout pour dominer et faire valoir son point de vue : on cherche donc à impressionner, « diviser pour régner ».
- ✓ Les comportements gênants sont aussi sources de conflits : les bruyants, les bavards, les égoïstes (ie. Toutes les personnalités pathologiques).
- ✓ Les opinions contraires comportent souvent une part de motivation affective. Il faut savoir que même si une idée contraire n'annule pas la précédente, la dernière personne à prendre la parole conclut la discussion et donc l'emporte sur les autres.
- ✓ Les relations entre individus se basent sur des phénomènes complexes d'affinité – hostilité. On peut retrouver une sympathie ou une apathie, une confiance ou de la méfiance, une adhésion ou un rejet.

3- Source III : Les troubles de la communication

- ✓ C'est une source importante de conflits au sein d'un groupe
- ✓ La communication (de *communicare* = être en relation, mettre en commun), est une structure composite qui combine codage et transmission du message.

- ✓ Les difficultés de communication peuvent se situer à deux niveaux :
 - **Une anomalie de message** : distorsions, lacunes ou manque de clarté
 - **Une anomalie de transmission** : altération du codage ou difficultés d'expression

4- Source IV : Le combat pour le leadership

- ✓ Ce conflit porte sur le rôle de leader ou bien sur la personne qui en assume la responsabilité. Le groupe produit de l'autorité, ce qui fonde le « leadership » et se manifeste par un désir d'auto-organisation, de cohésion et d'identité du groupe.
- ✓ Les **fonctions** du chef sont multiples :
 - **Organisation du groupe** : ses méthodes, ses objectifs, veille à maintenir une motivation au sein du groupe (= fonction informative)
 - Déterminer les **valeurs et l'idéologie** du groupe (=fonction normative)
 - Maintenir la **cohésion** du groupe (=fonction évaluative)
- ⇒ Une défaillance dans l'un de ses rôles ou l'abandon du rôle de chef engendre des conflits de « combat pour le leadership »
- ✓ Le combat pour le leadership est un véritable combat pour le prestige associé au rôle. Le leader doit accepter d'être critiqué et accepter l'agressivité d'autrui. Pour éviter tout conflit lié à une prise de décision, le chef doit expliciter les raisons de cette décision.
- ✓ Un groupe possède plusieurs objectifs : diversité des activités, bon climat émotionnel, performance du groupe. Si l'un de ces

objectifs n'est pas remplis ou la chute des performances remet en question le chef et motive la compétition pour le leadership.

B. Le fonctionnement optimal du petit groupe

Pour qu'un groupe puisse fonctionner correctement, il faut respecter **3 grands principes** :

✓ L'adoption d'une cible commune

La tâche à accomplir doit être claire, précise et spécifique, partagée et comprise par tous.

✓ Une confiance relationnelle

Les relations au sein du groupe doivent être harmonieuses, franches solidaires, basées sur le respect et la solidarité.

✓ Une bonne organisation du processus

Bien gérer le temps de parole de chacun, les horaires, et bien définir le rôle et les tâches de chacun est indispensable au bon fonctionnement du groupe.

Voilà ! J'espère que cette fiche est assez claire pour comprendre le cours !
Bon courage pour ce deuxième semestre !
Zouuuuuub' <3

(Et petite dédicace à tous mes fillots (parce qu'ils sont tellement bonne ambiance), à Manon mon petit panda préféré, à mes co-tut parce qu'elles assurent ! <3)