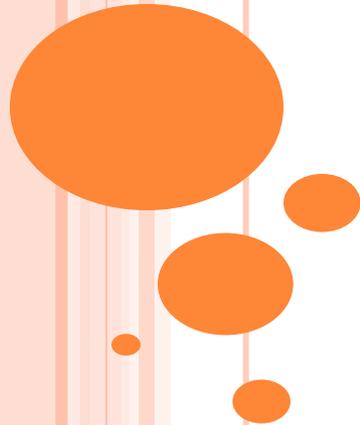


LES GROUPES :

LA DYNAMIQUE DE GROUPE

LES CONFLITS DE GROUPE



I/ GÉNÉRALITÉS SUR LE GROUPE



Le groupe humain :

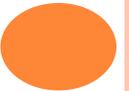
- plusieurs personnes
- objectifs communs
- une expérience collective
- relations interpersonnelles

L'expérience de groupe contribue à :

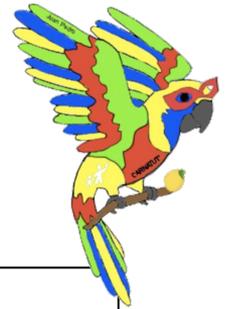
- le développement de la personne
- l'évolution de la société

Les groupes sont variés par :

- Leur **nombre**
- Leur **but**
- Leur **organisation**
- La **motivation**
- Les **actions menées**
- La **taille ++**



LES DIFFÉRENTS GROUPES



Le grand groupe > 10 personnes	Le petit groupe < 10 personnes
<ul style="list-style-type: none">- naturels (imposés) ou constitués- participation plurielle ++ <p><i>Chronologie :</i></p> <ul style="list-style-type: none">- formation : adhésion, cohésion- évolution : la routine s'installe- mort du groupe	<p>Petit groupe = groupe restreint = groupe primaire</p> <ul style="list-style-type: none">- situation de face à face- tâche commune- lien communautaire



II/ DYNAMIQUE DES PETITS GROUPES



Auguste Comte : organisation des groupes humains
au niveau politique et des mentalités



Kurt Lewin : microsociologie : sous cultures,
incidence au niveau social, politique, industriel, militaire.



- 1) *Sources de dynamisme*
- 2) *Organisation du groupe*



LES SOURCES DE DYNAMISME



La psychométrie de groupe (18ème siècle):

- Réadaptation sociale des malades
- Jeu de rôle

Sociométrie de Moreno :

- **Le psychodrame** : psychothérapie de groupe
- **Rôle sociaux**

L'enquête de l'usine électrique de Chicago:

- travail : **hiérarchie de responsabilité**
- vie quotidienne : **relations informelles**

Le centre de recherche de Kurt Lewin:

- **champ de signification et psychologique**
- **T-group** (Training Group) +++ : auto-analyse

1) *Sources de dynamisme*

2) *Organisation du groupe*



ORGANISATION DU GROUPE



Double détermination qui garantit sa survie +++

> Système externe :

La pression est **génératrice** à la création du groupe mais peut devenir **perturbatrice**

> Système interne :

Relations inter-individuelles et vie intime du groupe

Autour de la notion de **rôle** : jeu de rôle, changement de rôle

- 1) *Sources de dynamisme*
- 2) *Organisation du groupe*



III/ L'EXPÉRIENCE DU GROUPE : FONDEMENT IDENTITAIRE ESSENTIEL

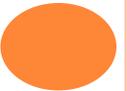


L'identité se constitue à partir des groupes :

- Structure **non figée**
- **Synthèse permanente**
- **Mouvement continu** entre le processus d'identification aux rôles sociaux et la résolution de chaque identification

La dynamique de groupe : tension interne entre “personne” et rôles sociaux

- 1) *Double composante de soi : personne et rôle*
- 2) *Le principe du T Group de Kurt Lewin*



DOUBLE COMPOSANTE DU SOI : PERSONNE ET RÔLE



- Attentes **multiples et sollicitantes**
- Les normes sociales sont **contradictaires, irréalisables, inconsistantes** d'où une solution moyenne : **“norme fantôme” de Goffman**

Hypernormie dépressive : une position extrême

- **excessive conformité** aux normes sociales et **accomplissement excessif des tâches**
- garantie le **maintien des valeurs** du groupe
- **frein à l'innovation**



- 1) *Double composante de soi*
- 2) *Le principe du T Group de Kurt Lewin*



LE PRINCIPE DU T-GROUP - 1946



Mise en situation du groupe qui permet une auto-analyse ++
Réflexion commune de 7 à 8 personnes sur leur comportements et ses effets avec :

- une **connaissance de soi**
- une **ouverture aux autres**
- une **participation active** au groupe

- concentration sur **l'ici et le maintenant**
- se confronter à **l'image qu'on renvoie**
- découvrir la **nécessité du feed back**

Il faut être assez **libre dans les échanges ++**

On aboutit à la **capacité à faire le bilan, la synthèse du travail ++**



- 1) *Double composante de soi : personne et rôle*
- 2) *Le principe du T Group de Kurt Lewin*



IV/ LES CONFLITS DE GROUPE



Le conflit est fondateur :

- indifférenciation violente
- la **violence est sacrée**: restaure les différences
- la paix grâce aux **différences**

L'institution : méthode par Girard :

- **Le rite** : encadre les procédures, restaure les différences
- **Le mythe** : récit, moyen de survie culturelle, fabrique la différence

Cause des conflits de groupes

(lutte, combat, opposition des contraires) :

- **L'organisation** (hiérarchie...)
- **Les fonctions** (objectifs...)
- **Les rôles** (devoirs, attentes...)

Sources des causes de conflits :

- **appartenance au groupe** : confrontation à l'autre et affirmation de soi
- **position subjective** face au groupe
- **communication**
- **lutte pour le leadership**

- 1) *Problématique de l'appartenance au groupe*
- 2) *La communication*
- 3) *Le conflit de leadership*
- 4) *Fonctionnement optimal du petit groupe*



L'APPARTENANCE AU GROUPE



Confrontation à l'autre / Crainte du jugement de l'autre :

Besoin d'être accueillis mais :

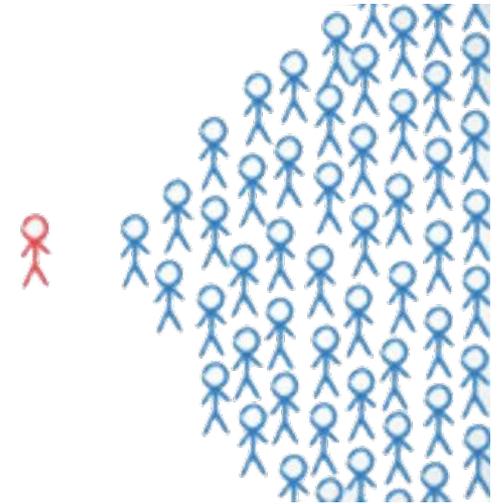
- peur du regard de l'autre
- abandon de sa créativité

Affirmation de soi - Authenticité :

- la **loyauté affective** (dépendance et la jalousie)
- **individualisme** : besoin de **communauté** pour lutter contre
- **compétition sociale** : besoin de la **collaboration solidaire**
- **retrait** (personnes sensibles au niveau social)

Position subjective face au groupe :

- **s'afficher** dans le groupe
- les **comportements gênants**
- les **opinions contraires**
- les **relations**



- 1) *L'appartenance au groupe*
- 2) *La communication*
- 3) *Le conflit de leadership*
- 4) *Fonctionnement optimal du petit groupe*



LA COMMUNICATION



But : Être en relation, mettre en commun sur la base d'un code, sur un système de transmission

Attention aux anomalies du message : ++

Distorsions (coloration)

Lacunnes (oubli, censure)

Manque de clarté (ambiguïté, incompréhension)



Perturbation de la transmission : ++

Codage (langue de bois)

Difficulté d'expression (peur des autres)

- 1) *L'appartenance au groupe*
- 2) **La communication**
- 3) *Le conflit de leadership*
- 4) *Fonctionnement optimal du petit groupe*



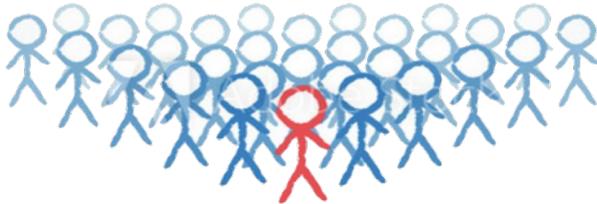
CONFLIT DE LEADERSHIP



Le combat de leadership (responsabilité) est inévitable

Objectif du chef :

- Un **groupe soudé**
- Une **diversité** des activités
- Un **bon climat émotionnel**
- Une **satisfaction des membres**
- Des **performances élevées et stables**, même en l'absence du leader



Fonctions de chef :

- **Informative** (organisation) :
motivation du groupe
- **Normative** (idéologie, valeurs) :
initiatives structurantes
- **Evaluative** (cohésion) : considération
des participants

- 1) *L'appartenance au groupe*
- 2) *La communication*
- 3) **Le conflit de leadership**
- 4) *Fonctionnement optimal du petit groupe*



FONCTIONNEMENT OPTIMAL DU PETIT GROUPE



- Cible commune : **énergie de production**
- Relations interpersonnelles : **énergie de solidarité**
- Organisation des processus



- 1) *L'appartenance au groupe*
- 2) *La communication*
- 3) *Le conflit de leadership*
- 4) *Fonctionnement optimal du petit groupe*



! FIN !

