

TUT' RENTREE 2013/2014
UE 7 : SSH

PSYCHOLOGIE MEDICALE

La dynamique de groupe

Professeur : Dr. Pringuey



- Le tutorat est gratuit, toutes reproductions ou ventes sont interdites -

Parties du cours

I. Les groupes

II. La dynamique de groupe

III. Les conflits de groupe

I. LES GROUPES

- Qu'est-ce qu'un groupe ?

Se distingue par :



Sa composition



Sa taille

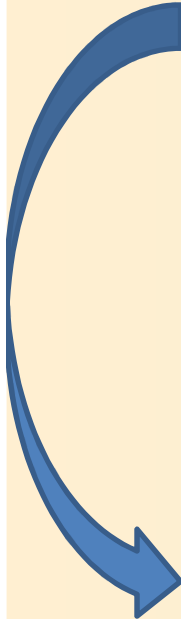


Son organisation



Son dynamisme

LE GROUPE HUMAIN : STRUCTURE


- 
- Plusieurs personnes
 - Objectif(s) commun(s)
 - Expérience commune & collective
(Distinction collectif/communautaire)

**CONSTITUTION DE LA
PERSONNE & DE LA SOCIETE**

LE GROUPE HUMAIN : STRUCTURE

- Un groupe VARIE selon
 - ❖ Son/ses but(s)
 - ❖ Son organisation
 - ❖ Motivation
 - ❖ Ses actions
 - ❖ Entente/Cohésion entre les personnes le composant
 - ❖ LA TAILLE ...

LA TAILLE : LE GRAND GROUPE

-  de 10 personnes
- 2 SORTES
 - Groupe naturel
 - Groupe constitué
- Participation de TOUS à/aux objectif(s) commun(s)

Définit : - APPARTENANCES

 - VARIATIONS DE PERSONNALITE

CONFRONTATION des  individus du groupe

UN GROUPE



Se forme




Evolue



Meurt

FORMATION D'UN GROUPE

Due à :

- ❖ Adhésion à un **OBJECTIF COMMUN**
- ❖ **Conformité** aux **REGLES & NORMES**
- ❖ Dynamisme interne
- ❖ L'esprit commun
 - VALEUR (idéal, idéologie)
 - ORIGINALITE & SINGULARITE  **SUCCES !**
- ❖ Cohésion, mesurée / réponse à l'hostilité

EVOLUTION D'UN GROUPE

❖ Dès la naissance du groupe

➡ Dépend ++ : **INNOVATION & PROGRES**

❖ Routine & confrontation aux obstacles

➡ Capacité à tolérer le conflit

(Pb : Risque de mort du Gp)

❖ Risque de dissolution du à des contextes défavorables

(Désorganisation, laxisme, lutte de leadership)

Mort d'un groupe

PLUSIEURS CAUSES :

- Repli & distance du groupe
- Critiques & contestations
- Manque d'initiative et d'enthousiasme
- Négligence
- Résistance au changement +++
- Désaffection
- Paralysie de la vie de groupe (groupe familiaux ++)

LE PETIT GROUPE

= Groupe « restreint »

= Groupe primaire

- 7 à 10 pers. MAXIMUM
- Situation de face à face
- Tâche commune
- Interaction à la même tâche et AVEC chacun des autres membres
- Appartenance solidaire
- Lien communautaire

II/ LA DYNAMIQUE DE GROUPE

Les sources & études

- Psychologie sociale = Auguste COMTE, 1857 (étude des grands groupes)
- Etude « petits groupes » = Kurt LEWIN, 1944
- Psychothérapie de groupe
- Sociométrie de MORENO
- Enquête de CHICAGO
- Le centre de recherche de Kurt LEWIN (avec notion de dynamique de gp, t-group)

- Psychothérapie de groupe

- Malade mental considéré comme un « a-lienus »
- Mise en place d'essais de réadaptation sociale

- Sociométrie de MORENO

- Notion de **psychodrame** :

- Chaque participant du groupe peut devenir l'agent thérapeutique des autres

- La personne = ensemble de rôles sociaux

- Notion de **jeux de rôles**

Etudes sur la dynamique de groupe

- **Enquête de Chicago**
 - Les relations interhumaines informelles influent sur le rendement du travail
 - Groupe = interrelation
 - Le groupe entraine une organisation particulière
- **Centre de recherche de Kurt Lewin**
 - Il définit le champ psychologique
 - Naissance d'une nouvelle méthode pédagogique : **T-group**

Principe et fonctions du T-group



Kurt LEWIN, 1946



Confrontation des participants avec les données concernant leurs propres comportements et ses effets



Réflexion commune sur ces donnés



Concentration sur l'ici et maintenant, conceptualisation, confrontation à l'image des autres sur nous ...

Dynamique de groupe

Le processus de changement

- Valeurs de la dynamique :

=> conscience du rôle & responsabilité

=> changement d'attitude = meilleure
collaboration

=> savoir-faire relationnel

=> accroissement des capacités à la
communication

ORGANISATION DU GROUPE

- 2 systèmes → Principe de survie
- SYSTÈME EXTERNE
 - Position socio économique
 - Pression de l'environnement qui peut être :
génératrice ou perturbante
- SYSTÈME INTERNE = Vie intime
(jeu de rôle, changement de rôle, détermination des rôles...)

EXPERIENCE DE GROUPE

= fondement identitaire essentiel

- Identité humaine \neq structure figée

DOUBLE COMPOSANTE DU SOI

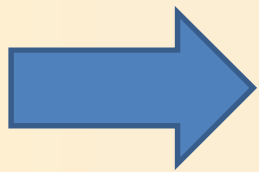
= personne et rôle

- Distance à l'égard des attentes de rôle
- Réponse normative aux attentes
- Solution = « norme fantôme » de Goffman
- Exercice des valeurs identitaires

L'HYPERNOMIE DEPRESSIVE

= Position extrême d'un membre du groupe

- Conformité EXCESSIVE aux normes sociales
- Une SURIDENTIFICATION aux rôles
- Accomplissement excessif des tâches
- Sujétion structurelle à la conformité
(frein à l'innovation et à la prise de risque mais permet le maintien des valeurs du groupe)



EXIGENCE DE LA CREATIVITE HUMAINE

III/ LES CONFLITS DE GROUPES

LE CONFLIT EST FONDATEUR

- L'adage présocratique : Héraclite
→ « *Le combat est père et roi de tout [...]* »
- « *La violence est le sacré* » = fondatrice :
R.Girard

Seuls moyens de vaincre le conflit et la violence :

- Le rite (religieux)
- Le mythe (récit ou histoire)

LES CONFLITS

- ❖ Lutte
- ❖ Combat
- ❖ Opposition de contraintes

- **Un groupe = UNE STRUCTURE**

➔ organisation : (autorité, hiérarchie, statut)

➔ fonctions : (objectifs, moyens, stratégies)

➔ rôle : (droits, devoirs, attentes et normes)

LES CONFLITS DE GROUPES

- 4 SOURCES

- Appartenance au groupe

- Confrontation à l'autre

- Affirmation de soi

- Position subjective face au groupe

- Communication

- Combat pour le « leader-ship »

SOURCE 1

L'APPARTENANCE AU GROUPE

= Participation à l'œuvre commune

⇒ **SECURISATION PERSONNELLE**

➤ Confrontation à l'autre = crainte du jugement de l'autre

-Peur du regard de l'autre/besoin d'être accepté/soumission...

-Créativité personnelle/séduction/dépression...

SOURCE 1

➤ *Affirmation de soi* = Authenticité

- Sensibilité sociale
- Loyauté affective
- Individualisme
- Collaboration solidaire

SOURCE 2

POSITION SUBJECTIVE FACE AU GROUPE

- Le désir de dominer entraîne des attitudes consistant à :
 - Se valoriser
 - Impressionner
- Opinions contraires
- Relation entre les personnes

SOURCE 3

COMMUNICATION

⇒ Etre en RELATION, mettre en commun

- Codage et transmission d'un message
- Circulation réseaux

Anomalies du message :

- Distorsions
- Lacunes
- Manque de clarté

Perturbations de la transmission

- Codage (langue de bois)
- Difficultés d'expression

SOURCE 4

COMBAT POUR LE «LEADERSHIP»

Dans un groupe → production d'autorité

⇒ BESOINS : auto-organisation, cohésion, identité

Fonctions de chef :

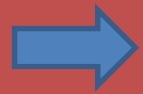
- **Informative** : **Organisation** → maintien de la motivation du groupe
- **Normative** : **Idéologies, valeurs** → initiatives structurantes
- **Evaluative** : **Cohésion** → considération des participants

Objectifs : groupe soudé, diversité des activités ...

CONVOITISE DU PRESTIGE DE LA RESPONSABILITE

→ le + souvent moteur du conflit pour le leadership

FONCTIONNEMENT OPTIMAL DU PETIT GROUPE = bonne équipe



CIBLE COMMUNE



RELATIONS INTERPERSONNELLES



ORGANISATION DU PROCESSUS

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