



1977
2012



1919
1981

Apprendre en groupe I

J.-C. Abric - R. Muchielli



*Un moment
de recherches
personnelles*



Echanges



Synthèse



Clefs pour aider à apprendre⁴

Source :
meirieu.com

André Gardon
Dessins © Pécub



On pourrait définir simplement le groupe comme **un ensemble de personnes interdépendantes** et ce critère semble bien en effet l'élément fondateur de toute réalité groupale.

Il nous semble cependant trop large pour définir l'objet sur lequel travaille la psychologie sociale : **le groupe restreint**. Car le groupe qui va nous intéresser est celui où les individus peuvent effectivement interagir, communiquer, se percevoir directement et dont la taille sera nécessaire réduite. La plupart des auteurs s'entendent pour considérer qu'un groupe restreint comprend **de 3 à 4 personnes jusqu'à 25**.

Selon De Visscher, 7 caractéristiques "inévitables" pour qualifier un "groupe restreint":

1. Une unité de temps et de lieu (relative proximité et distance interindividuelle minimale)
2. Une raison d'être de rester ensemble
3. Un sort relativement commun
4. La possibilité d'une perception et d'une représentation de chacun des membres l'un par l'autre
5. La perception d'une certaine "groupalité" perçue par les membres et/ou des personnes extérieures
6. La possibilité de communication met d'interactions effectives, verbales et non-verbales
7. Une durée suffisante pour qu'un éventuel processus d'institutionnalisation s'engage

Le système théorique élaboré par **Kurt Lewin** à propos du fonctionnement psychologique individuel allait s'avérer d'une richesse exceptionnelle pour comprendre les processus de groupe. Ils constituent un progrès décisif, un renversement fondamental par rapport à l'approche traditionnelle des groupes telle qu'elle existait dans les années trente.

Deux idées de base fondent l'approche lewinienne :

1. le comportement d'un individu ou d'un groupe est tjs déterminé par les éléments constituant son environnement psychologique et social:

L'objet doit tjs être référé à la situation, au champ.

2. Le groupe doit être considéré comme un ensemble de personnes interdépendantes. **Le groupe constitue un tout, une organisation** et non pas une juxtaposition ou une collection d'individus.

FONCTIONS EXERCEES DS LES GROUPES

Comme dans le schéma du fonctionnement individuel, le groupe est soumis à des **forces externes** (l'environnement) **et internes** (liées aux membres du groupe et à la nature de leurs interactions). Ces forces exercent des **tensions**.

A. Tensions positives résultant de la volonté d'atteindre certains objectifs

-> comportements d'approche

-> **fonction de PRODUCTION** centrée sur la tâche

B. Tensions négatives par rapport aux problèmes relationnels perturbateurs

-> comportements d'évitement

-> **fonction ENTRETIEN centrée sur la survie du groupe :**

* **fonction facilitation** centrée sur les échanges

* **fonction régulation** visant le règlement des conflits

Le groupe est donc une totalité dynamique qui détermine le comportement de ceux qui en font partie. Autrement dit, **c'est le groupe, la situation de groupe qui détermine les individus...** et non pas les individus qui déterminent le groupe !

LEADERSHIP DS LES GROUPES

p. 77

L'approche lewinienne débouche sur une analyse nouvelle des phénomènes de leadership dans les groupes : **le leader est une production du groupe**

et le processus qui amène son émergence est fort simple:

1. Le groupe est un système sous tension
2. Ces tensions créent des besoins dans le groupe
3. Ces besoins déterminent l'apparition d'un leader

Le leader est donc la personne qui permet au groupe, à un moment donné, de résoudre son ou ses besoins dominants.

Ces phénomènes doivent être analysés **comme une fonction et non comme un statut**, car ils s'inscrivent dans la dynamique du groupe.

Il faut bien distinguer les **positions institutionnelles et statutaires** (les chefs), des **positions informelles et**

fonctionnelles occupées par le leader.

La non-concordance entre ces 2 positions explique nombre de blocages, de conflits ou d'échecs des groupes naturels : →

divergences entre personnes -compétition-

-> **répartition des fonctions** :

production -> tâche / entretien -> groupe

2. COURANT INTERACTIONNISTE JCA p. 78

Si Lewin définit le groupe comme un organisme spécifique, les tenants de l'interactionnisme rendent compte de son fonctionnement à partir de la prise en compte des échanges individuels. **C'est la somme des interactions qui se développent en son sein qui définit le groupe.**

C'est donc l'observation du groupe qui sera l'outil essentiel (Bales) car **c'est l'échange, la communication qui est génératrice du groupe.**

Sont ainsi laissés de côté des éléments essentiels : le rôle de l'environnement social et idéologique, la répartition des statuts et des rôles institutionnels, l'existence d'enjeux supra-individuels, réels ou imaginaires, etc.

A côté de ce courant "comportementaliste, un autre courant, d'origine sociologique, a connu un grand succès : **"l'interactionnisme symbolique"**.

Pour Goffmann, Thomas et Znaniecki, **le type d'interaction qui fonde la relation sociale est l'interaction sujet-situation, la signification** que les sujets attribuent à la situation étant déterminante.

L'application de la théorie psychanalytique aux processus de groupe est présentée pour la première fois par **Freud** pour qui **les processus inconscients sont les éléments fondateurs puis les moteurs de la dynamique des groupes**, ceux-ci fonctionnant sur le même mode que l'appareil psychique individuel

-> groupes du conscient, du préconscient, de l'inconscient.
Selon Freud, le phénomène fondamental qui permet au groupe de se constituer puis de se maintenir résulte d'un comportement archaïque : **l'attachement au chef**.
C'est donc **l'identification** qui est le processus fondamental à l'œuvre dans les groupes.

Identification double : d'une part une **identification de tous les membres au chef** qui permet, d'autre part une **identification mutuelle** entre les membres du groupe qui partagent le même idéal du moi, c-à-d un même modèle auquel ils cherchent à ressembler : le chef.

Redl **parlera de "la personne centrale" dont il a recensé 10 types correspondant à 10 modalités de formation du groupe.**

Mais c'est surtout aux psychanalystes de **l'école anglaise**, fortement influencés par **Mélanie Klein**, que l'on doit les élaborations théoriques les plus complètes et les plus convaincantes, et parmi eux à **W. Bion** (qui a été influencé par Mélanie Klein dont Anzieu dit qu'elle "a mis en évidence **la double dimension fantasmatique et symbolique dans les groupes**").

Si Lewin est arrivé au groupe presque par hasard, **W. Bion** (école anglaise) au contraire y a consacré toute sa vie en passant de sa méthode de "groupe sans leader" à ses "groupes thérapeutiques", tentatives de faire participer les malades à la prise en charge de leurs problèmes.

Trois idées en constituent le fondement :

A. Il y a tjs dans un groupe une double activité

-> une activité consciente liée à la tâche : **le groupe de travail**

-> une activité inconsciente liée aux relations affectives,

le groupe de base

B. La notion de "mentalité de groupe" ou de "schèmes mentaux collectifs

C. L'importance des fantasmes dans le groupe

Anzieu définit l'apport de Mélanie Klein pour cet aspect.

A. STYLES DE LEADERSHIP

JCA p. 88

Lippitt et **White** ont réalisé leurs recherches en 1939-1940 sur des groupes d'enfants américains d'une dizaine d'années fréquentant des clubs de loisirs pour étudier les relations entre type de commandement et phénomènes de groupe.

Trois types de leadership sont définis

(-> adulte responsable du groupe).

A. Leadership autoritaire

Les décisions concernant le travail et l'organisation du groupe sont prises par le responsable seul, au fur et à mesure de l'évolution des activités.

Les décisions ne sont ni justifiées, ni explicitées par rapport à une progression. Les critères d'évaluation du chef ne sont pas connus.

Le chef reste à l'écart de la vie du groupe, n'intervenant que pour canaliser le travail ou faire des démonstrations en cas de difficulté

B. Leadership démocratique

Les décisions résultent des discussions provoquées par le leader et tiennent donc compte de l'avis du groupe. Il y a une progression, chaque étape étant clairement située et finalisée. Le leader explicite les jugements qu'il porte et les justifie. Quand un problème se pose, il suggère tjs plusieurs alternatives entre lesquelles le groupe a le choix. Sans trop participer lui-même aux activités, il s'efforce d'être intégré à la vie du groupe.

C. Leadership laissez-faire

Après avoir précisé les moyens et le matériel dont dispose le groupe, le chef adopte un comportement passif., le groupe jouissant donc d'une totale liberté en sachant qu'il peut néanmoins faire appel au responsable.

Ce dernier ne juge ni n'évalue. Sa présence est amicale mais il n'intervient qu'à la demande, prenant un minimum d'initiatives.

RESULTATS

Dans les groupes à commandement autoritaire dominant des comportements soit d'apathie, soit d'agressivité.

Le climat socio-affectif est mauvais, la cohésion faible, les tensions internes fortes, favorisant la création de sous-groupes.

Dans les groupes à commandement démocratique la performance est élevée et reste stable, y compris lorsque le leader quitte le groupe. Il y a une très grande expression des différences individuelles, les produits sont donc de qualité mais également moins uniformes que dans la situation autoritaire.

Dans les groupes à commandement "laissez-faire" la performance est la plus mauvaise, sans que la présence ou l'absence du chef ne joue un rôle particulier. Qualifiés "d'inactifs improductifs", ces groupes ont une cohésion et un climat socio-affectif très mauvais.

B. COHESION DANS LES GROUPES

JCA p. 88

On appelle **cohésion** "la totalité du champ des forces ayant pour effet de maintenir ensemble les membres d'un groupe et de résister aux forces de désintégration" (Festinger).

Facteurs favorables à la cohésion

- Homogénéité du groupe
- Accord sur les buts
- Attrait de l'appartenance au groupe
- Fréquence des interactions bonne
- Existence d'une menace extérieure
- Proximité physique
- Leadership "démocratique"
- Bonne communication
- Compétition inter-groupe
- Répartition claire des rôles

Facteur défavorables à la cohésion

- Hétérogénéité du groupe
- Désaccord sur les buts
- Absence d'intérêt pour le groupe
- Rareté des interactions bonne
- Absence de menaces extérieures
- Distance physique
- Leadership "autocratique"
- Mauvaise communication
- Compétition intra-groupe
- Ambiguïté des rôles

Les résultats très importants concernant les performances réalisées, les acquisitions et la mémoire de l'acquis, l'intégration des découvertes dans le comportement personnel ne se produisent que si 3 conditions sont réunies :

1. Condition du nombre : la supériorité du travail de groupe augmente avec le nombre de ses participants jusqu'à un pt critique au-delà duquel elle diminue :

- un groupe de petit nombre (2, 3 ou 4) n'a pas beaucoup d'interactions
- celles-ci augmentent géométriquement ensuite (5, 6, 7, 8 membres)
- si le nb augmente, le groupe se fractionne ou tend à se fractionner

2. Condition de maturité du groupe : des personnes individuellement normales et de maturité émotionnelle-affective-intellectuelle suffisante ne constituent pas pour autant un groupe mûr.

Les étapes de l'évolution affective des groupes et les critères de son potentiel optimum sont déterminants.

3. Condition d'égalité de droit des personnes pendant le travail : tout réseau restrictif des communications va à l'encontre de l'optimum de fonctionnement et d'efficacité.

Cf. également :

Apprendre en groupe

Philippe Meirieu

RSF 2010

Roger Muchielli (RM)

Les méthodes actives

dans la pédagogie des adultes

ESF - 2006

Un peu de pub ...

Ce "mémo" fait partie d'un ensemble d'une soixantaine de dépliants concernant divers thèmes liés à la pédagogie.

Ces *Clefs pour Apprendre*⁴, regroupées dans une boîte, sont destinées prioritairement à des enseignants et des formateurs (quel que soit l'âge des "apprenants"), mais aussi aux parents. Cela leur permettrait, probablement, de mieux comprendre certaines démarches de l'École mais aussi, très certainement, de vivifier l'accompagnement de leur(s) enfant(s).

Chaque dépliant comporte 5 pages A6 recto/verso.

Prix du coffret : CHF 32.- (port non compris)

Commande et/ou renseignements auprès de
editions.damont@gmail.com

André Giordan, professeur émérite de l'Université de Genève, concepteur de *l'apprentissage allostérique*, a offert une préface dont vous pouvez obtenir le pdf, avant une éventuelle commande, via l'adresse e-mail ci-dessus.