

**INSA**

INSTITUT NATIONAL  
DES SCIENCES  
APPLIQUÉES  
**TOULOUSE**

# Psychologie sociale et éthique

Béatrice Jalenques-Vigouroux  
[jalenque@insa-toulouse.fr](mailto:jalenque@insa-toulouse.fr)

APPRENDRE CERTAINS MODES DE  
FONCTIONNEMENT DE LA VIE EN C

*Comprendre* des mécan

*Développer* un regard

*Analyser* des s

Enquête  
ETHIQUE sur  
moodle!

TER EN ENTREPRISE

**Qu'est-ce que la psychologie?**

**Qu'est-ce que la sociologie?**

**Qu'est-ce que la psychologie sociale?**

A black and white portrait of Sigmund Freud, showing him from the chest up. He has a full, white beard and mustache, and is wearing a dark suit jacket over a white shirt and a dark tie. He is looking slightly to the left of the camera with a serious expression.

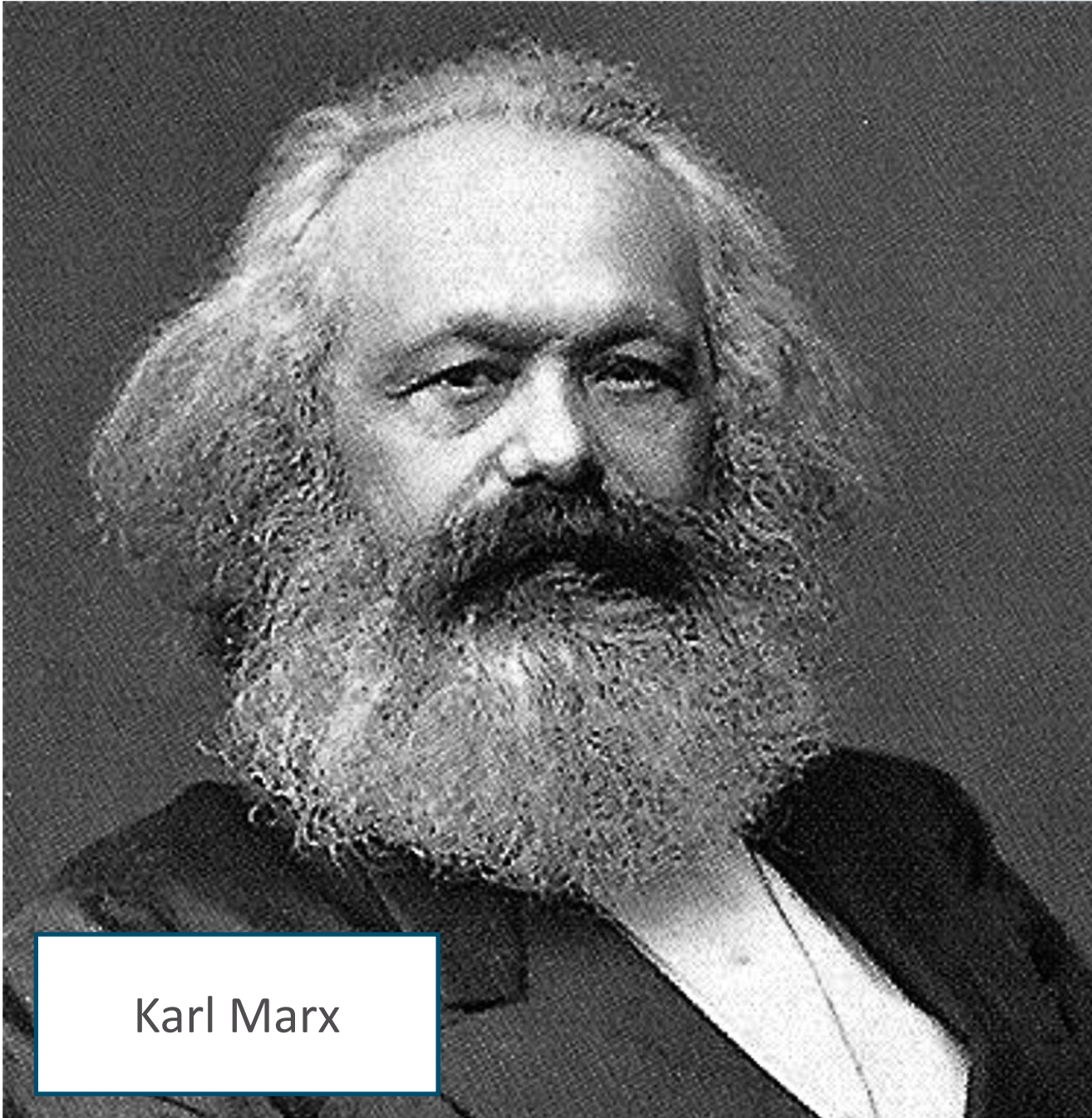
Sigmund Freud

**Place de la PAROLE**

**De l'observation à la THÉRAPIE**

Autres psychologues que vous connaissez?

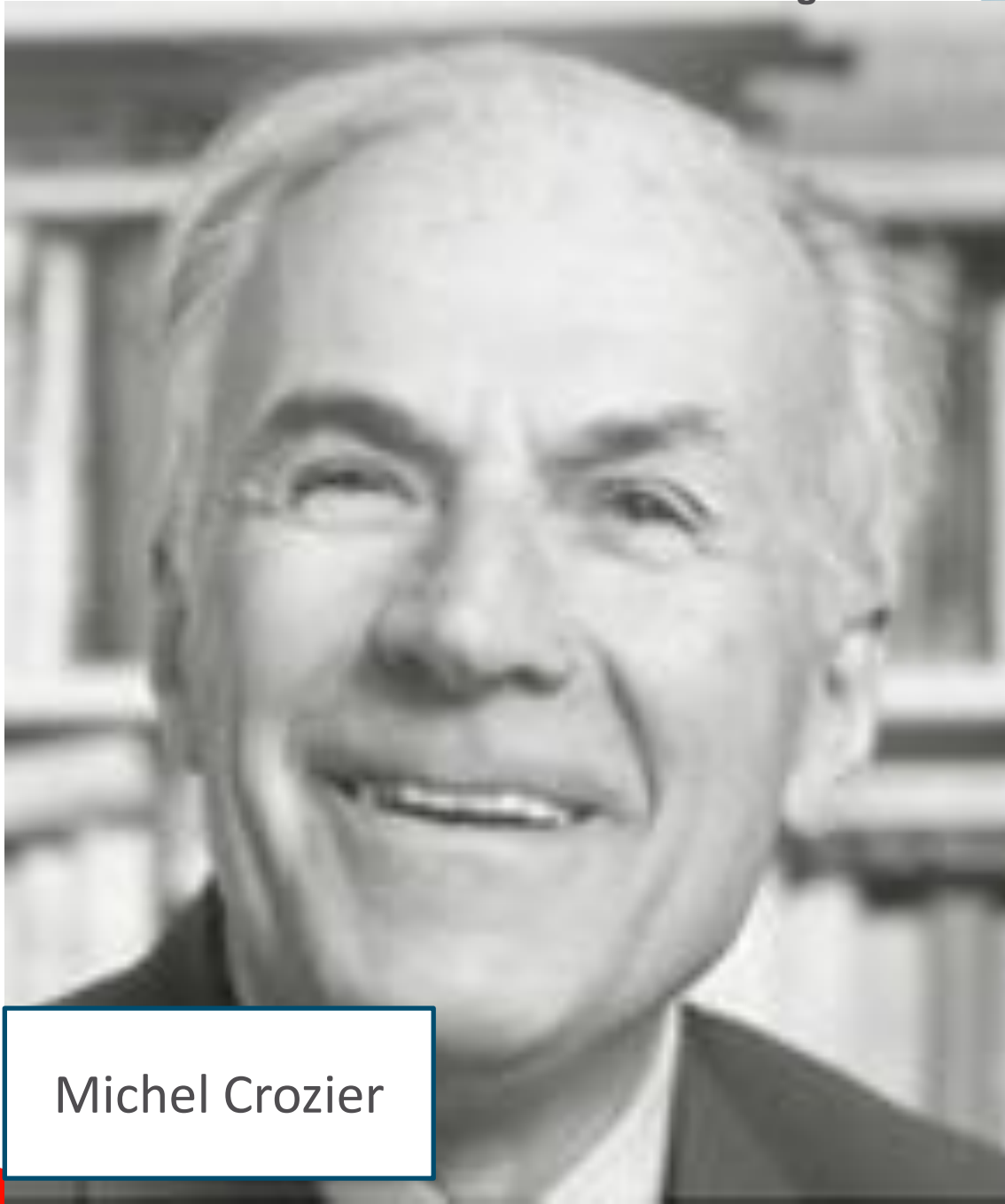
Quels sociologues connaissez-vous?



Karl Marx

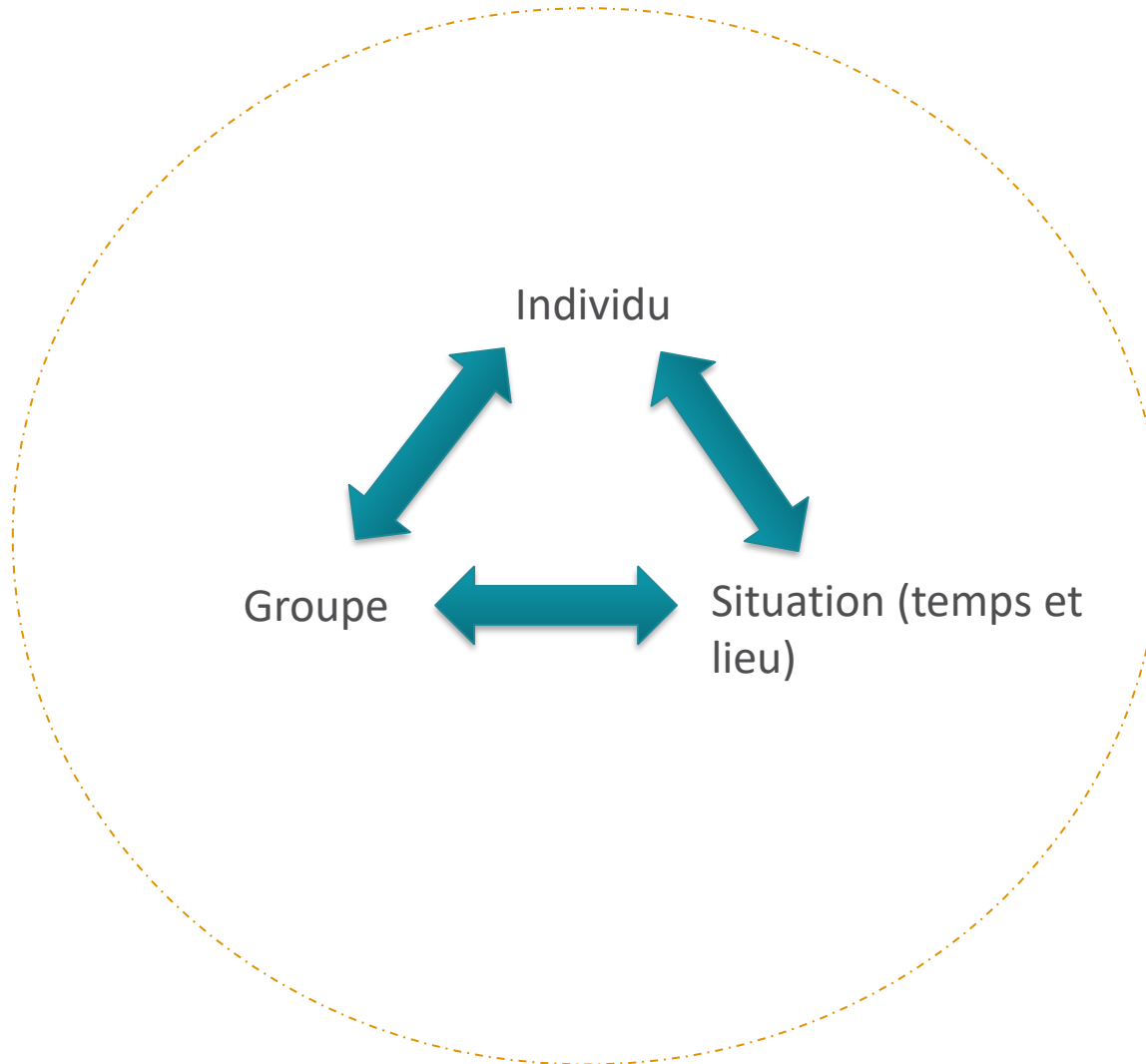


Autres sociologues que vous connaissez?



Michel Crozier

**Au final, qu'est-ce que la psychologie sociale?**



**Psychologie sociale = étude des relations entre individu et groupe dans une situation donnée**

# DYNAMIQUE DES GROUPES



« Les problèmes humains proviennent de ce que la réalité économique, la réalité institutionnelle et la réalité technique, sont considérées comme des réalités, alors que la psychologie individuelle et la dynamique des groupes sont considérées comme des *vues de l'esprit*. La réalité des groupes apparaît cependant comme une réalité aussi consistante que le minerai, et dont les lois sont aussi déterministes que celles de la physique. Les problèmes humains naissent donc d'abord de la négation systématique de la réalité humaine et de la réalité des phénomènes de groupe. Pour les traiter rationnellement, il faut connaître les lois de cette réalité. Mais la dynamique des groupes est autre chose qu'une connaissance théorique et s'ouvre en une thérapie : il faut avoir soi-même évolué, avoir personnellement changé dans ses attitudes à l'égard d'autrui, pour percevoir, comprendre et traiter les problèmes humains. »

Roger Mucchielli, *La dynamique des groupes*, ESF, 1965

- **Elton MAYO (1880-1949)**

Effet Hawthorne – motivation sociale VS motivation économique

- **Jacob MORENO (1889-1974)**

Sociométrie

Facteurs affectifs VS facteurs rationnels

- **Kurt LEWIN (1890-1947)**

Dynamique de groupe régie par un « champ de forces »



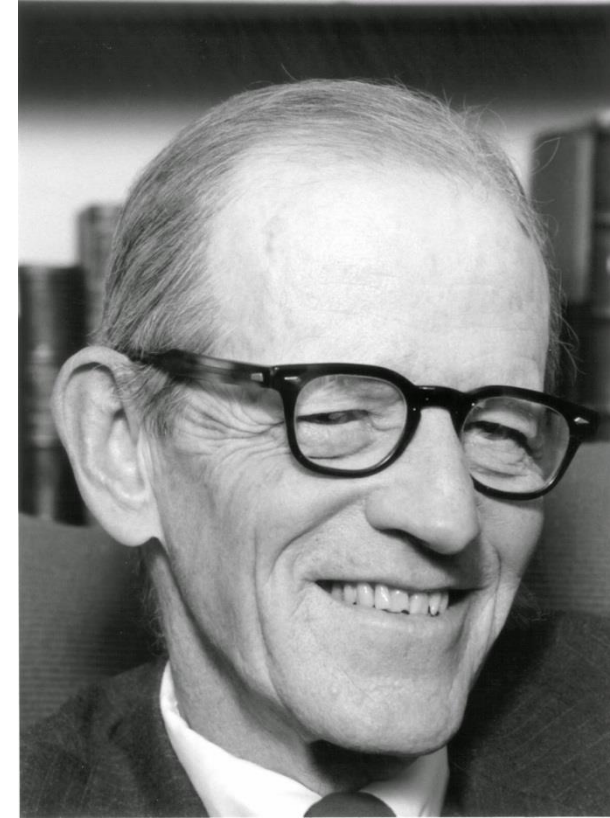
## Elton MAYO (1880-1949)

### Effet Hawthorne

motivation sociale VS motivation économique

En devenant sujets d'une expérience,  
des ouvrières ont acquis un statut particulier  
au sein de l'entreprise. Elles sont plus productives,  
pour des raisons symboliques et non physiques.

Naissance des **formations en « Relations humaines »** au sein des  
entreprises, en opposition au taylorisme.

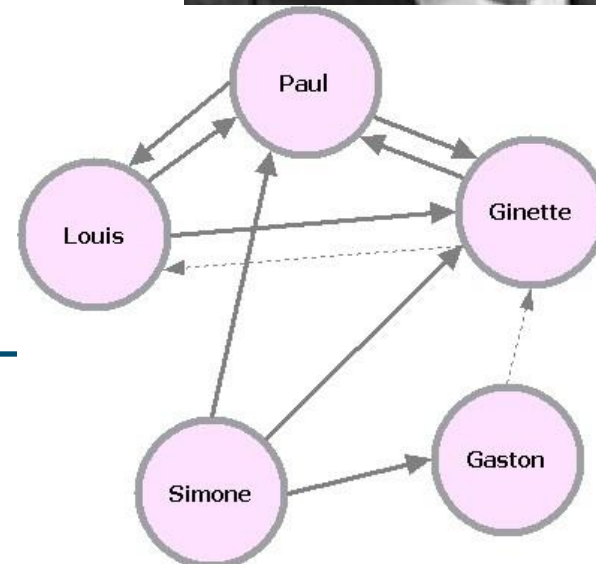


## Jacob MORENO(1889-1974)

### Sociométrie

Facteurs affectifs VS facteurs rationnels

Etude des relations interpersonnelles d'un groupe à un moment donné et pour une situation donnée. Elle donne forme aux attirances et rejets des individus au sein d'un groupe, ce qui peut conduire à des actions de réorganisations du travail



**Kurt Lewin est l'inventeur du terme**  
**dynamique de groupe (1944)**

**Etude sur la consommation des**  
**ménagères américaines**

Au bout d'une semaine:

- 3 % des femmes qui ont suivi les conférences  
changent leurs habitudes alimentaires
- 33% des femmes qui ont participé aux  
discussions de groupe changent leurs habitudes



**La dynamique de groupe est régie par un « champ de forces »**

La dynamique de groupe, c'est **l'analyse de l'ensemble des interactions existant entre les différentes personnes composant un petit groupe et les lois qui les régissent**

**Champs de force :**

- **Cohésion, conformisme / attraction**
- **Dissolution, déviance / répulsion**

« *Le propos de la dynamique, en psychologie comme en physique, c'est toujours de « **référer l'objet à la situation** », d'aborder la conduite d'un individu ou d'un groupe dans son « *champ* ». »* Maisonneuve, *La dynamique des groupes*, Que sais-je, 2004, p.15

- **3 personnes minimum, un lieu, un temps**
- **Relations interpersonnelles**
- **But commun**  
Confondu avec but individuels
- **Influences réciproques**  
Interdépendance
- **Mise en place d'une organisation**  
Rôles, statut, valeurs, normes propres au groupe

**FOULE**



**BANDE**



**GROUPE  
PRIMAIRE ou RESTREINT**



**GROUPE  
SECONDAIRE ou ORGANISATION**



**GROUPE  
LARGE ou PRIMAIRE MOMENTANE**



- **Foule**

Ensemble transitoire

Très grand nombre d'individus

Échanges réduits

Risque de contagion

émotionnelle

- **Le public**

Foule

Rituels

programme, déroulement, rôles

formels

- **Bande**

Petit nombre d'individus

Regroupement volontaire

Critère de similitude

Besoin de supprimer

l'adaptation à la différence

Sentiment de sécurité

Ex : bande d'adolescents

- **Groupe large ou groupe momentané**
  - 25 à 50 personnes
  - Communication autour d'un but ou thème
  - Limité dans le temps



- **Groupe secondaire ou organisation**
  - Système social institutionnalisé
  - Relations + formelles et – affectives
  - Relations indirectes
  - Conscience des autres globale



➔ Organisations



- **Groupe restreint (ou primaire)**

3 à 20 personnes

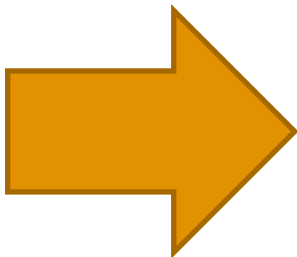
Connaissance mutuelle

But commun

Différenciation des rôles

Normes et organisation propre

Relations interpersonnelles, affectives, régulières



**Objet d'étude principal de la psychologie sociale**

### 1. Interactions & influences mutuelles

Ind VS Ind & Ind VS groupe

Influence du contexte groupal

### 2. Emergence de normes

Règles de conduites, habitudes

Ce qui convient, ne convient pas

### 3. Existence de buts collectifs

But = ciment du groupe

### 4. Présence d'affects collectifs

Conditionnent des réactions groupales

### 5. Emergence d'une structure informelle

Sympathie/antipathie

Influences et voies de circulations de l'influence

Statuts sociaux

Existence de sous-groupes

Structure informelle souvent inconsciente

Conflits possibles avec la structure formelle

### 6. Existence d'un inconscient collectif

Histoire du groupe

Vécus spécifiques : affinités, conflits, etc.

Méconnaissance du groupe

Méconnaissance des individus

### 7. Etablissement d'un équilibre interne et d'un système de relations stables avec l'environnement.

## La parabole du pont

- **But commun = construire le pont**
- **Problème: où construire le pont?**

Qui décide?

Comment? Place de la violence

- **Culture du compromis**
- **Partage des rôles**

## 5 phases d'évolution des groupes selon Anderson (1997)

1. Le stade de pré-affiliation/confiance
2. Le stade de pouvoir et contrôle/autonomie
3. Le stade d'intimité/proximité
4. Le stade de différenciation/interdépendance
5. Le stade de la séparation

- « Tout groupe s'organisant produit de l'autorité »  
Roger Mucchielli, *La dynamique des groupes* (1967)
- Kurt Lewin: 3 types de leadership

**Voir cours « Management d'équipe »**

## 1970-1980, naissance de la « théorie des organisations »

Philippe Bernoux distingue 3 grands modèles d'organisation de l'entreprise (*Sociologie des organisations* - 1985) et 3 types de relation hiérarchique :

- Le modèle de la machine
- Le modèle de l'organisme
- Le modèle politique

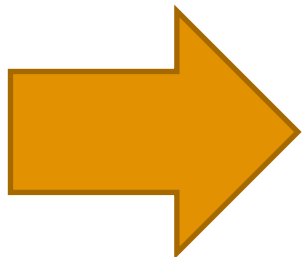


## Le modèle de la machine

Organisation comme énorme **mécanisme**, destiné à produire des biens ou des services

Chaque individu est un rouage de ce mécanisme: la gestion du travail découpe l'activité en une multiplicité de tâches élémentaires

Organisation fortement hiérarchisée



Vision taylorienne de l'usine  
Organisation Scientifique du Travail (OST)

## Le modèle de l'organisme

- Organisation comme **organisme vivant**
- Vision biologique de la vie sociale, avec ses concepts spécifiques : besoin, adaptation, régulation, système, évolution etc.
- Les motivations des individus sont prises en compte dans l'organisation, selon un ordre d'importance décroissante : besoins physiologiques, sécuritaires, d'appartenance sociale, d'estime de soi, d'auto-réalisation (« pyramide » de Maslow)
- L'organisation se fixe comme but d'apporter à chaque besoin une satisfaction correspondante et les rapports d'autorité hiérarchique ont tendance à s'effacer derrière des régulations spontanées qui produisent des « boucles d'interdépendance » entre les membres

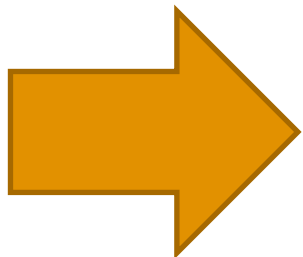
## Le modèle politique

Organisation conçue sur le modèle d'un **Etat**

Approche dite « stratégique »

L'organisation est formée d'individus guidés par des intérêts, des valeurs, des mobiles, donc des stratégies différentes

La combinaison de ces stratégies aboutit à des modes de régulation, constituant ainsi des « systèmes d'action »



Modèle utilisé par le sociologue Michel Crozier  
pour analyser le phénomène bureaucratique

# Le bonheur, une construction individuelle ou collective?