

Dimitri Vasiljevic
Dominique Oberlé

Psych⁺

Série psychologie sociale
dirigée par Nicole Dubois

Conduites et émotions dans les groupes

PUG

Dimitri Vasiljevic
Dominique Oberlé

**Conduites et émotions
dans les groupes**

Presses universitaires de Grenoble

Série «Psychologie sociale» dirigée par Nicole Dubois

À la fin des années 1990, la collection «Psychologie sociale», dirigée par Jean-Léon Beauvois, avait entrepris de dresser un état des lieux de la recherche en psychologie sociale. À travers six volumes denses, les meilleurs chercheurs de la discipline avaient travaillé sur ses grands concepts.

La présentation de ce travail intellectuel majeur méritait d'être remise à jour et présentée à nouveau au public sous une forme plus courte et plus accessible. C'est l'objet de cette série «Psychologie sociale» dirigée par Nicole Dubois.

DANS LA MÊME COLLECTION

P. Moliner et C. Guimelli, *Les représentations sociales. Fondements théoriques et développements récents*, 2015

Dominique Oberlé, *La dynamique des groupes*, 2015

La série «Psychologie sociale» s'inscrit dans la collection
«Psychologie en plus», dirigée par Pascal Pansu.

Introduction

« Loin d'être les parasites de la rationalité, les émotions en sont les sentinelles ». Ce propos de Boquet et Nagy, (2011, p. 7) introduit bien le présent ouvrage intitulé « Conduites et émotions dans les groupes ». Cet ouvrage s'inscrit en effet dans le courant récent (seconde moitié du xx^e siècle) qui a commencé à envisager que les émotions puissent être plutôt complices qu'ennemies de la raison dans les choix qui conduisent à agir.

L'originalité de ce livre tient au fait que, s'appuyant sur des travaux scientifiques classiques et aussi récents, il étend ce constat, établi d'abord au niveau de l'individu, à ce qui se passe dans les groupes. On verra que dans ce contexte groupal également, les émotions ne sont pas forcément perturbatrices mais qu'elles participent au contraire aux comportements adaptatifs et à la communication sociale.

En ouverture du livre, le premier chapitre qui porte sur l'influence d'autrui sur les performances individuelles revient sur deux expérimentations présentées régulièrement comme inaugurales de la psychologie sociale et qui ont toutes deux pour objet la performance individuelle dans un contexte où autrui est présent, seul, dans l'expérimentation de Triplett (1897), à plusieurs dans le cadre d'un groupe dans l'expérimentation de Ringelman (1913). Or le présupposé qui sous-tend ces deux expérimentations, présupposé selon lequel les conduites des gens ne peuvent être appréhendées correctement qu'en tenant compte du contexte où elles se déploient, est au fondement de la psychologie sociale et continue aujourd'hui d'inspirer les recherches dans cette discipline.

Le deuxième chapitre aborde les prises de décisions en groupe. Les recherches classiques sur la polarisation, le partage d'informations et la pensée de groupe y sont longuement présentées. Elles sont en effet le substrat à partir duquel les recherches ultérieures dans ce domaine se sont développées. Puis sera évoquée une orientation nouvelle dans les recherches récentes, dont la particularité est d'accorder un rôle crucial à l'émotion dans le processus décisionnel, qu'il soit individuel ou collectif.

Le troisième chapitre qui concerne les émotions dans les groupes est structuré par deux questions principales: 1) Y a-t-il une spécificité des émotions de groupes relativement aux émotions individuelles, et, si oui, sur quels critères s'établit-elle? Nous verrons que c'est la convergence des émotions dans un groupe, et donc leur homogénéisation, qui spécifie les émotions appréhendées au niveau groupal. Ce constat entraîne la deuxième question: 2) Lorsqu'une hétérogénéité des émotions est constatée dans un groupe, à quoi est-elle due et comment les membres s'en emparent-ils? On découvrira alors que les émotions sont une source d'information sociale et qu'elles permettent, dans une situation sociale donnée, d'évaluer ce qui se passe.

Dans le quatrième chapitre, qui présente la construction culturelle des émotions, l'objectif est de sensibiliser aux théories du constructivisme social concernant les émotions. Celles-ci stipulent, alors même que le vécu émotionnel est incontestablement subjectif, que les émotions sont les produits d'une culture donnée, construits pour cette culture, c'est-à-dire en cohérence avec les valeurs de cette culture. La dimension sociale des émotions apparaît alors clairement tant au niveau du ressenti émotionnel qu'aux niveaux de l'expression, de la régulation, de la reconnaissance des émotions. De même, il devient manifeste que les émotions servent des fonctions sociales.

Le rôle de la présence d'autrui sur les performances individuelles et collectives

1. La problématique des performances collectives et son évolution

La question du rôle joué par la présence d'autrui sur les performances, qu'elles soient individuelles ou collectives, traverse la psychologie sociale depuis son origine. À partir de trois questions successives, c'est sous deux angles différents que cette question a été traitée et que la problématique des performances collectives a progressivement vu le jour, élargie ensuite à celle de l'efficacité du travail en groupe. En guise d'introduction à ce chapitre qui traite de l'influence d'autrui sur les performances individuelles, nous envisageons successivement ces deux points. Puis, nous présenterons les travaux inauguraux qui abordent justement cette thématique et les analyses et reprises auxquelles ils ont donné lieu.

1.1. Les trois questions à l'origine des recherches sur les performances

Y a-t-il une influence des autres sur la performance individuelle ?

Les deux expérimentations que les psychologues sociaux évoquent volontiers comme marquant le début de leur discipline, celle de Triplett (1897) et celle de Ringelman (1913) traitent de cette question. Elles sont emblématiques de la psychologie sociale dans la mesure où elles s'intéressent aux variations des performances individuelles en fonction des situations sociales où elles sont réalisées et dans la mesure où elles étudient ces variations de manière expérimentale.

Les performances de groupe sont-elles meilleures que les performances individuelles ?

Cette question a été traitée à travers la comparaison des performances individuelles et collectives sur les mêmes problèmes. Ces travaux ont été décevants dans la mesure où ils ont abouti à des résultats indécidables, les performances de groupe apparaissant selon les cas comme supérieures, inférieures ou équivalentes aux performances individuelles, les résultats étant différents selon l'hypothèse formulée pour traiter la comparaison (Ghiglione & Beauvois, 1972). Mais ils ont eu le mérite de déplacer l'intérêt des chercheurs vers la recherche d'un effet spécifique de groupe et vers l'étude des facteurs qui concourent à cet effet, à partir de l'idée que l'effet du groupe sur les performances peut être différent de la simple sommation des compétences individuelles. Les travaux de Steiner (1972) sont représentatifs de ce changement de cap et de l'élargissement de la problématique des performances collectives à celle de l'efficacité du travail en groupe.

Parmi les déterminants de l'efficacité du groupe, existe-t-il des facteurs autres que ceux qui sont directement observables ?

Déjà en son temps, Lewin considérait que les motivations, les idéaux, les perceptions des membres d'un groupe faisaient partie du champ du groupe considéré à un moment donné. Puis dans les années 1970, Codol soulignait qu'entre le sujet et la réponse qu'il produit suite

à un stimulus, interviennent des phénomènes complexes tels que ses motivations, ses aspirations, ses représentations, phénomènes, précise-t-il, qui peuvent être regroupés sous le terme de cognition. Abric, à la même époque (1971), montrait que la représentation de la tâche confiée à un groupe (perçue soit comme une tâche de créativité, soit comme une résolution de problème) avait des répercussions sur les performances et le processus de résolution adopté. Le développement de la cognition sociale confirmera l'intérêt pour les processus cognitifs non directement observables et pourtant incontournables dans l'étude des groupes au travail.

1.2. Les deux angles d'approche des performances

La question des performances collectives et de l'efficacité du travail en groupe a donné lieu à deux approches distinctes.

1.2.1. L'approche fonctionnaliste

Que ce soit en termes empiriques et axés sur la recherche de solutions directement applicables aux problèmes posés par le travail en groupe ou en termes plus théoriques, il s'agit, dans cette approche, de mettre en évidence le fonctionnement du groupe dans le but de l'améliorer. L'esprit du courant des Relations humaines (cf. Mugny, Oberlé & Beauvois, 1995) et l'ascendant de Lewin, toujours soucieux de lier la théorie et la pratique, ne sont évidemment pas étrangers au développement de cette approche. Progressivement sensibles au nombre et à la variété des facteurs susceptibles d'intervenir dans l'efficacité du travail en groupe, les chercheurs (cf. par exemple McGrath, 1964; Hackman & Morris, 1975) ont tenté de les organiser (en distinguant, par exemple, des facteurs individuels, comme les compétences, des facteurs collectifs, comme la cohésion du groupe et des facteurs environnementaux, comme les caractéristiques de la tâche) et de préciser les liens de causalité entre eux. C'est ainsi que le modèle *Input-Process-Output* a connu son heure de gloire et a été repris, y compris récemment, par plusieurs chercheurs (cf. Forsyth, 2010; cf. aussi pour un résumé Augustinova & Oberlé, 2013).

1.2.2. L'approche cognitive

Dans cette approche, ce qui intéresse les chercheurs, notamment ceux qui étudient l'efficacité du travail en groupe, c'est la manière dont les gens construisent des connaissances, sur la base de quelles structures cognitives et comment, alors, ils sont en mesure de décoder et traiter l'information. Ici le groupe est conceptualisé comme une unité de traitement de l'information (Hinsz, Tindale & Vollrath, 1997) qui, pendant toute la durée du travail collectif, encode, stocke, transforme et utilise les informations. Étant donné cette conception du groupe, on comprend que pour ces chercheurs, l'efficacité du travail en groupe dépend avant tout des constructions cognitives sur lesquelles les membres s'appuient pour travailler ensemble. Ont ainsi été étudiés les modèles mentaux (cf. Cannon-Bowers & Salas, 2001) et le système de mémoire transactive (cf. Wegner, 1986).

Ce rapide tour d'horizon montre combien ce champ de recherches consacré aux performances collectives a évolué et combien il est resté vivant, sachant s'enrichir de nouvelles avancées de la psychologie sociale, elle-même enrichie des apports de la psychologie cognitive. Cependant, il ne faudrait pas croire que cette évolution a conduit au désintérêt pour la question de l'influence d'autrui sur les performances individuelles, question à laquelle les travaux anciens de Triplett (1897) et de Ringelmann (1913) ont tenté de répondre. Cette question, toujours d'actualité, est le socle à partir duquel se sont développées les recherches ultérieures sur les performances collectives et l'efficacité du travail en groupe. C'est la raison pour laquelle nous allons consacrer la suite de ce chapitre à ces expérimentations inaugurales de la psychologie sociale et aux analyses et reprises auxquelles elles ont donné lieu.

2. L'influence d'autrui sur les performances individuelles

Dès les années 1880, différents chercheurs (cf. par exemple, Binet & Henry, 1894; Féré, 1900) manifestent de l'intérêt pour l'étude des effets du contexte social sur les performances. C'est dans ce cadre

que s'inscrit l'expérimentation de Triplett (1897), la plus connue des expérimentations de l'époque. Cette recherche a montré un *effet facilitateur* de la présence d'autrui sur les performances motrices individuelles. Pourtant, d'autres résultats obtenus à peu près à la même époque que ceux de Triplett, mais publiés un peu plus tard par Ringelman (1913), montrèrent au contraire que les sujets fournissaient des performances plus faibles quand ils réalisaient la tâche à plusieurs que quand ils la réalisaient seuls.

Bien que nous rapprochions ces deux recherches, elles ont à l'époque été menées indépendamment l'une de l'autre et ont donné lieu à deux courants de recherches distincts : le premier, connu sous le nom de *facilitation sociale*, le second, sous le nom de *paresse sociale*. Nous allons les envisager successivement. Mais avant, demandons-nous à quoi renvoie le terme de performance dans les premières recherches en psychologie sociale.

2.1. Que doit-on entendre par performances dans les premières recherches de psychologie ?

Pour bien comprendre la signification du concept de performance dans les premières recherches expérimentales de psychologie sociale, il faut se souvenir que l'objet d'étude des chercheurs de l'époque était, non pas la performance de groupe, mais la *performance individuelle*. En effet, Triplett (1897) cherchait à savoir quel effet la présence d'autrui peut avoir sur la performance individuelle. Ringelman (1913), lui, examina dans quelle mesure la qualité de la performance individuelle peut être modifiée lorsqu'elle a pour cadre une activité de groupe. Dans les deux cas, l'accent est mis sur la performance individuelle obtenue. Cette performance est comparée, chez Triplett, à la performance de ce même individu à la même tâche, mais cette fois-ci réalisée en présence d'autres qui effectuent la même tâche que lui. Chez Ringelman, les performances individuelles sont sommées pour être comparées à la performance collective des mêmes individus se livrant à la même activité ensemble. Le concept de performance renvoie donc, dans ces premières recherches, aux effets d'une action, aux conséquences

objectives d'une action individuelle. Par conséquentes « objectives », il faut entendre conséquences *quantifiables*, pouvant faire l'objet d'un score mesurant un niveau. Les performances étudiées ont donc surtout concerné les domaines de la performance physique (temps de parcours, hauteur franchie, poids soulevé, longueur du lancer, rapidité des gestes, etc.), économique (chiffre d'affaires, productivité, nombre de pièces fabriquées, nombre de nouveaux clients, etc.), ou cognitive (rapidité du calcul mental, temps de lecture, mémoire, etc.).

2.2. La facilitation sociale

2.2.1. L'expérimentation principes de Triplett (1897)

Partant du constat que les coureurs cyclistes, lors de leurs entraînements, obtenaient de meilleurs temps quand ils couraient en présence d'autres cyclistes que quand ils couraient en contre-la-montre individuel, Triplett (1897), qui travaillait dans l'un des premiers laboratoires de psychologie des États-Unis, mit sur pied une expérimentation dans le but d'examiner, dans des conditions contrôlées, le phénomène qu'il avait observé avec les coureurs cyclistes. Triplett demanda à 40 écoliers âgés de 8 à 17 ans de réaliser une tâche motrice simple : enrayer le plus rapidement possible un fil autour d'un moulinet. Les enfants réalisaient en fait six fois cette même tâche, trois fois en condition d'isolement (par exemple, aux essais impairs : un, trois et cinq) et trois fois en présence d'un coacteur, c'est-à-dire à côté d'un autre enfant réalisant la même tâche, (aux essais pairs : essais deux, quatre et six). Les résultats révèlent que sur les 40 écoliers, 20 sont plus rapides en situation de coaction qu'en situation d'isolement, 10 au contraire sont plus rapides en situation d'isolement qu'en situation de coaction et 10 présentent des performances identiques dans les deux situations. Triplett conclut (peut-être hâtivement) de ces résultats, que la présence d'autrui, donc la situation de coaction, a une influence bénéfique sur la performance motrice.

Si le recours à des traitements statistiques, inconnus à la fin du XIX^e siècle, ont conduit par la suite à limiter la portée de l'effet

mis en avant par Triplett (cf. Strube, 2005), cette recherche princeps a eu le mérite 1) de mettre à jour pour la première fois ce que Zajonc (1965) appellera plus tard l'effet de *facilitation sociale* et 2) d'introduire des concepts qui ont joué un rôle important dans le développement et l'orientation des travaux réalisés dans ce domaine durant tout le xx^e siècle. C'est en examinant les explications que Triplett propose des effets de l'action d'autrui, qu'on se rend compte de la portée heuristique de cette recherche. Pour Triplett, la vue et le bruit du coacteur sont déterminants et agissent :

- en *stimulant un instinct de compétition* qui motive le sujet à enrouler plus vite son fil. Cette suggestion de Triplett a été le point de départ de recherches ultérieures (Allport, 1920 ; Zajonc, 1980) qui ont eu pour objectif de séparer conceptuellement la compétition de la facilitation sociale ;
- en *augmentant l'énergie* du sujet. Cette notion d'« *augmentation d'énergie* » est à l'origine de ce qui sera plus tard conceptualisé sous la notion d'« *éveil* » ou d'« *activation* » ;
- en *le motivant à fournir un plus grand effort*. En suggérant qu'autrui pouvait être à l'origine d'un plus grand effort, Triplett laissait entrevoir le rôle joué par la comparaison sociale, concept explicatif qui, nous le verrons, sera avancé plus tard.

Nous retiendrons donc qu'en pointant l'existence possible d'un effet facilitateur de la présence d'autrui sur les performances motrices individuelles, la recherche de Triplett (1897) a joué un rôle fondamental en suscitant un nombre important de recherches destinées à clarifier le rôle joué par autrui sur les performances individuelles. Pour preuve, Bond et Titus en 1983 ne dénombrent pas moins de 241 études traitant de cette question.

Table des matières

Introduction	5
Chapitre 1. Le rôle de la présence d'autrui sur les performances individuelles et collectives	7
1. La problématique des performances collectives et son évolution	7
1.1. Les trois questions à l'origine des recherches sur les performances	8
1.2. Les deux angles d'approche des performances	9
2. L'influence d'autrui sur les performances individuelles	10
2.1. Que doit-on entendre par performances dans les premières recherches de psychologie?	11
2.2. La facilitation sociale	12
2.3. Les théories explicatives de la facilitation sociale	17
2.4. La paresse sociale	23
2.5. Les principales explications de la paresse sociale	27
2.6. Peut-on surmonter la paresse sociale?	32
3. Conclusion	34
Chapitre 2. Les prises de décision en groupe	37
1. Les individus en groupe prennent-ils les mêmes décisions que seuls?	38

1.1. Les individus prennent des décisions plus risquées en groupe que seuls	39
1.2. Les individus prennent en groupe des décisions plus extrêmes que seuls	40
1.3. La discussion en groupe polarise les opinions individuelles	44
1.4. Comment expliquer la polarisation?	45
2. Un préalable à la prise de décision en groupe : le partage d'informations	48
2.1. Le paradigme des « profils cachés »	50
2.2. Les principales causes du biais en faveur des informations communes	51
3. La pensée de groupe (Janis, 1972)	55
3.1. La pensée de groupe : antécédents, symptômes et conséquences	56
3.2. La pensée de groupe : comment la prévenir?	58
4. Le rôle des émotions dans la prise de décision de groupe	59
Chapitre 3. Les émotions dans les groupes	63
1. Quelques travaux repères sur l'émotion au niveau groupal	63
1.1. La psychologie des foules	63
1.2. Le rôle de l'émotion pour Lewin	64
1.3. L'approche interactionniste de Bales	65
1.4. Anxiété et affiliation	65
1.5. Le tournant épistémologique contemporain dans l'étude des émotions	66
2. Émotions individuelles et émotions dans les groupes	67
2.1. L'émotion au niveau individuel	68
2.2. L'émotion au niveau du groupe	68

3. Y a-t-il une spécificité des émotions de groupe?	70
3.1. Il n'y a pas de spécificité des émotions de groupe	70
3.2. La spécificité des émotions en groupe peut s'établir à partir des conséquences de celles-ci sur les comportements	71
3.3. Il y a une spécificité des émotions de groupe	72
4. Sur quels critères peut-on fonder la spécificité des émotions de groupe?	74
4.1. Pour un individu donné, les émotions de groupe sont distinctes des émotions individuelles	75
4.2. Les émotions de groupe éprouvées par une personne dépendent de son identification au groupe en question	76
4.3. Les émotions de groupe sont partagées dans le groupe	77
4.4. Les tendances d'action visant l' <i>in-group</i> et l' <i>out-group</i> sont prédites par les émotions de groupe	79
5. Les processus responsables de la convergence des émotions dans un groupe	83
5.1. L'existence pour les membres d'un même groupe des mêmes événements signifiants	83
5.2. La conformité aux normes émotionnelles du groupe d'appartenance	84
5.3. La contagion émotionnelle	86
6. À côté des émotions de groupe, des émotions en groupe	89
6.1. Différents facteurs responsables de l'hétérogénéité des émotions dans un groupe	90
6.2. Le modèle des émotions comme sources d'information sociale	92
7. Conclusion	95
Chapitre 4. La construction culturelle des émotions	97
1. Mais au fait, qu'est-ce que la culture?	97
1.1. Définitions	98

1.2. Le rôle des valeurs	99
1.3. L'individu et sa culture	100
1.4. La socialisation	102
2. La découverte des variations culturelles dans les phénomènes émotionnels	105
2.1. Sur quoi portent les variations culturelles des émotions?	106
2.2. Modèles culturels et émotions	109
3. L'approche socioconstructiviste des émotions	111
3.1. Les émotions sont sociales	111
3.2. Normes émotionnelles de la culture ambiante et normes émotionnelles du groupe d'appartenance	112
3.3. Les émotions comme reflet des hiérarchies sociales	115
3.4. Les émotions servent des fonctions sociales	116
4. Conclusion	118
Conclusion	119
L'impact du contexte dans lequel les gens agissent sur les modalités et les résultats de leurs actions	119
Le rôle des émotions dans les choix qui en groupe conduisent à agir	120
Bibliographie	123