



UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER



UE42. A - Affectivité et dynamique des groupes

Licence STAPS 2nd année



Pauline Caille

Doctorante/ATER

UFR STAPS

pauline.caille@umontpellier.fr

AVANT
DE
DÉMARRER



Personnalité (Yannick Stephan, yannick.stephan@umontpellier.fr)
Affectivité (Julie Boiché, julie.boiche@umontpellier.fr)
Dynamique des groupes (Pauline Caille, pauline.caille@umontpellier.fr)



- TDs – 8h
- **CM n°1** – 30 mars 2022 – 17h-20h
- **CM n°2** – 04 avril 2022 - 17h-20h



- Les supports de cours seront mis en ligne après les deux CMs



- QCM – 25% TD+ 75% CM



**OBJECTIFS
DU
COURS**

**Mieux comprendre les phénomènes psychologiques qui peuvent émerger au sein
d'un groupe d'individus**

**Influence sur les relations et
l'entente au sein des membres
d'un groupe**

**Influence sur la performance
individuelle et/ou collective**

**Vous sensibiliser à ces problématiques en tant que futurs professionnels susceptibles
d'intervenir auprès de groupes d'individus (athlètes, élèves, patients...)**

Les situations de groupes : la règle plus que l'exception !

LES GROUPES
Définition et enjeux



Les situations de groupes : la règle plus que l'exception !

**LES
GROUPES**
Définition et
enjeux

7h45



8h30



9h00



12h00



14h00



21h00



18h00



16h00



LA PSYCHOLOGIE

« Etude des faits psychiques qui caractérisent l'individu et ses comportements »



Facteurs intrinsèques à l'individu

- Les traits de personnalité
- L'estime de soi...

Facteurs extrinsèques à l'individu

- Les stéréotypes
- Les groupes sociaux d'appartenance



« La compréhension du comportement humain passe par la connaissance et l'identification des différents groupes composant la société. »

(Cartwright & Zander, 1968)

**LES
GROUPES**
Définition et
enjeux



Etymologie du mot groupe



- Emprunté de l'italien *groppo, gruppo*
- Dans le domaine de l'art « *nœud, assemblage, réunion de plusieurs figures* ».



Etymologie du mot groupe



- Emprunté de l'italien *groppo, gruppo*
- Dans le domaine de l'art « *nœud, assemblage, réunion de plusieurs figures* ».

EN PSYCHOLOGIE

« Un groupe n'est pas seulement un ensemble d'individus en interaction ; c'est plus fondamentalement une institution porteuse de valeurs, de normes et de règles qui structurent la perception, les sentiments et les comportements de ses membres »

(Lipiansky, 1992)

« Un individu appartient a un groupe a partir du moment où il établit avec d'autres individus des relations d'interdépendance reposant sur des croyances et un projet communs. » *(Rey et al., 2000)*



Etymologie du mot groupe



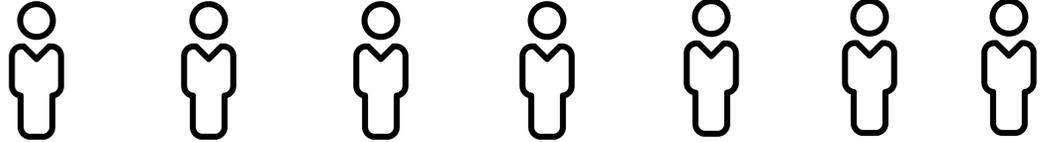
- Emprunté de l'italien *groppo, gruppo*
- Dans le domaine de l'art « *nœud, assemblage, réunion de plusieurs figures* ».

EN PSYCHOLOGIE

« Un groupe n'est pas seulement un ensemble d'individus **en interaction** ; c'est plus fondamentalement **une institution porteuse de valeurs, de normes et de règles** qui structurent **la perception, les sentiments et les comportements de ses membres** » (Lipiansky, 1992)

« Un individu appartient à un groupe à partir du moment où il établit avec d'autres individus des **relations d'interdépendance** reposant sur **des croyances et un projet communs.** » (Rey et al., 2000)

LE GROUPE

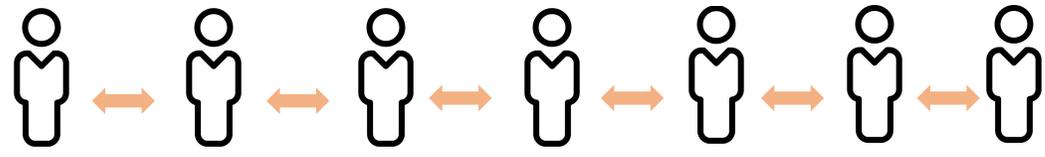


Un regroupement d'individus

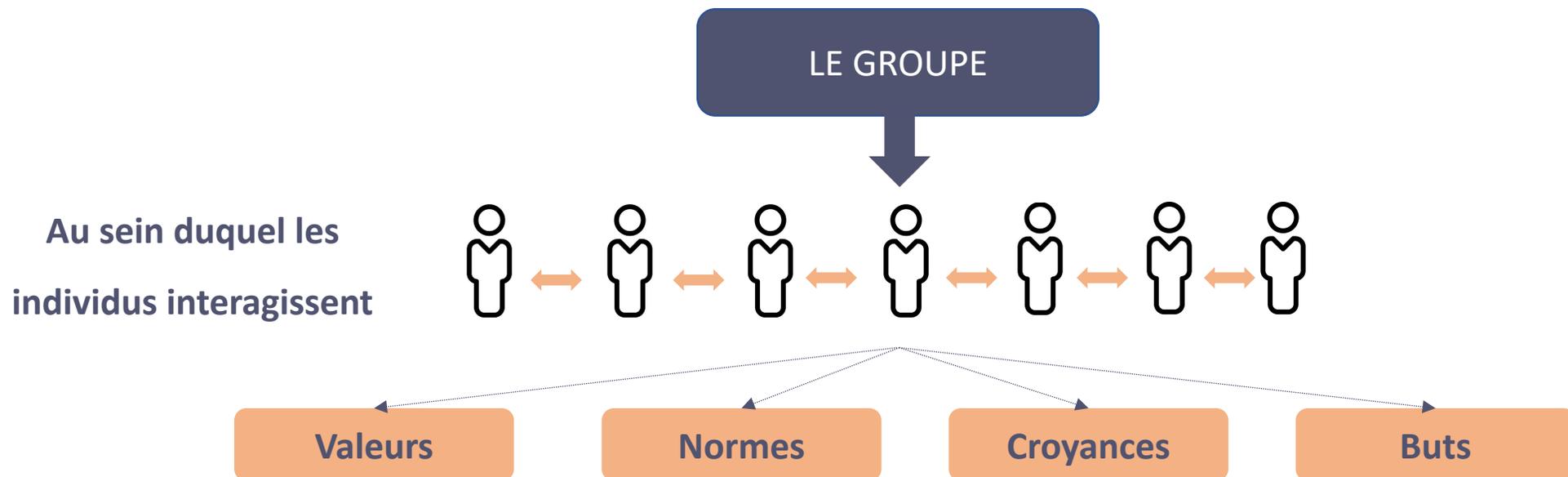
LE GROUPE



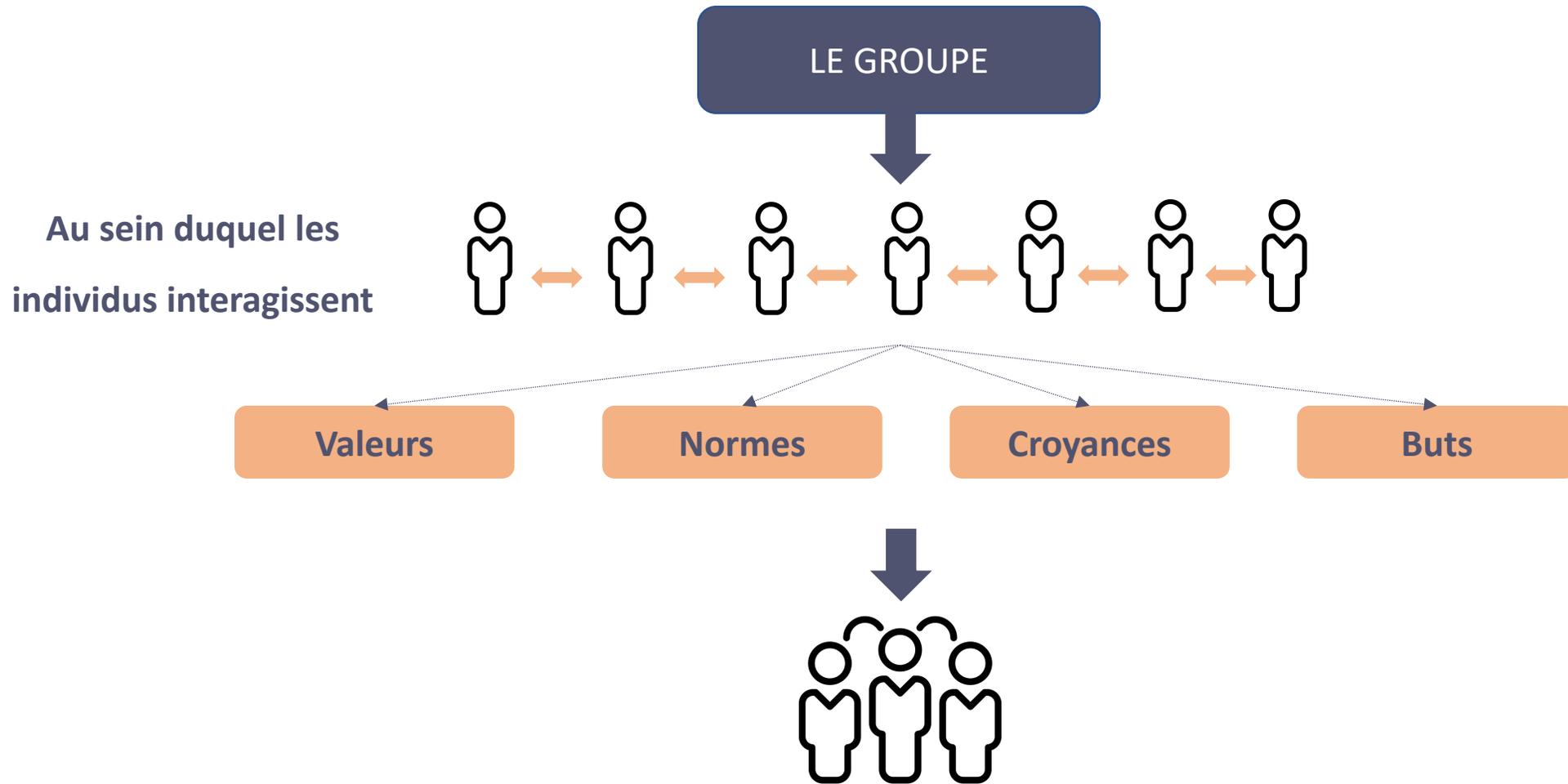
Au sein duquel les
individus interagissent



**LES
GROUPES**
Définition et
enjeux



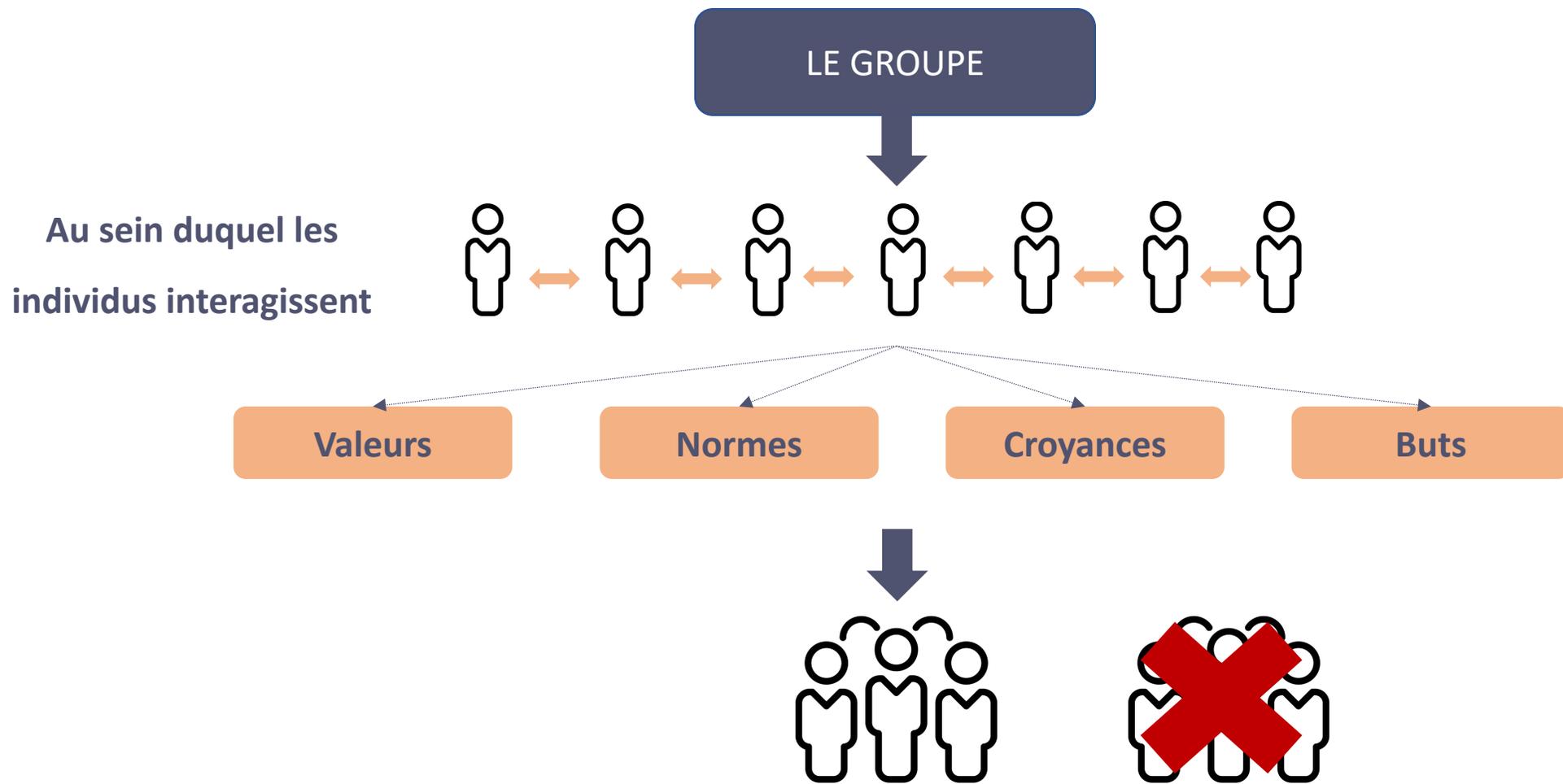
Qui se construit et se solidifie grâce au partage de valeurs, de normes, de buts spécifiques communs



Une unité, une institution à part entière

⇒ **Sentiment d'appartenance sociale**

Les individus se reconnaissent comme membre du collectif

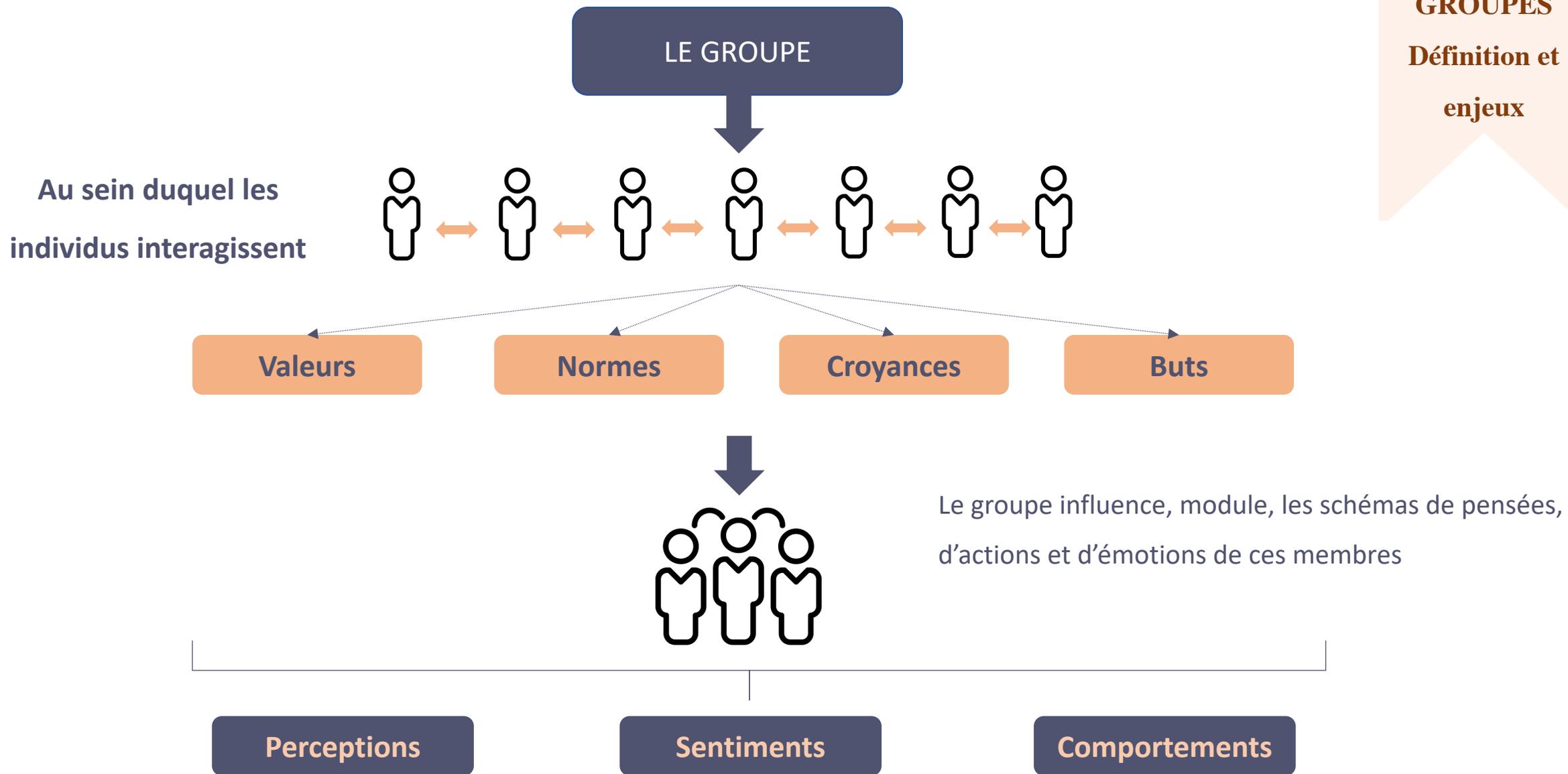


Une unité, une institution

⇒ **Sentiment d'appartenance sociale**

Les individus se reconnaissent comme membre du collectif

**LES
GROUPES**
Définition et
enjeux



Catégorisation des groupes en fonction de leur orientation :

LES GROUPES Définition et enjeux

LE GROUPE

(Robins, 1998)



Formel

Le groupe a pour fonction de s'acquitter d'une tâche spécifique et bien définie

E.g., TD sur la paresse sociale

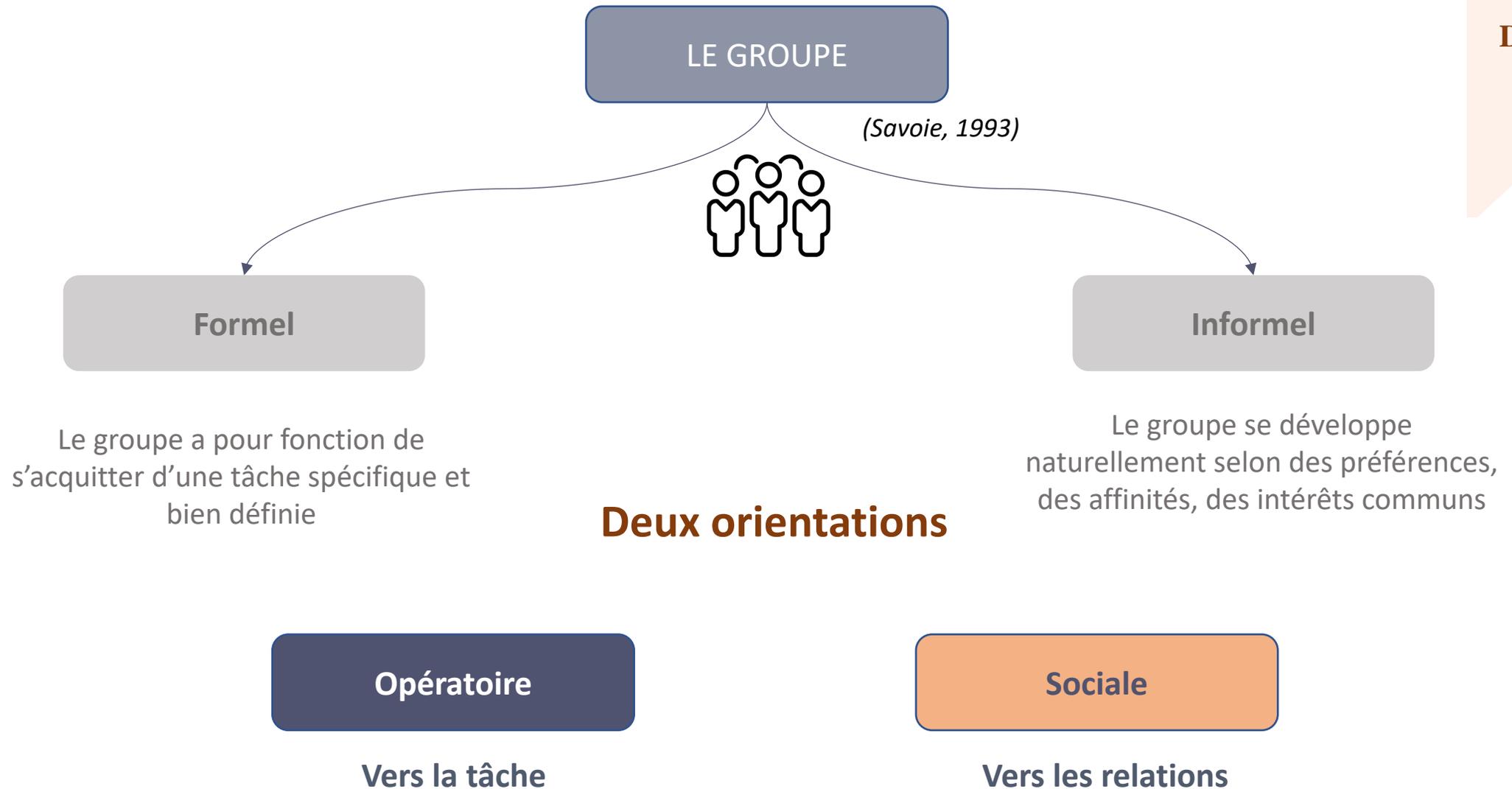
Les étudiants étaient regroupés afin d'œuvrer vers un but commun (Matrice de Raven)

Informel

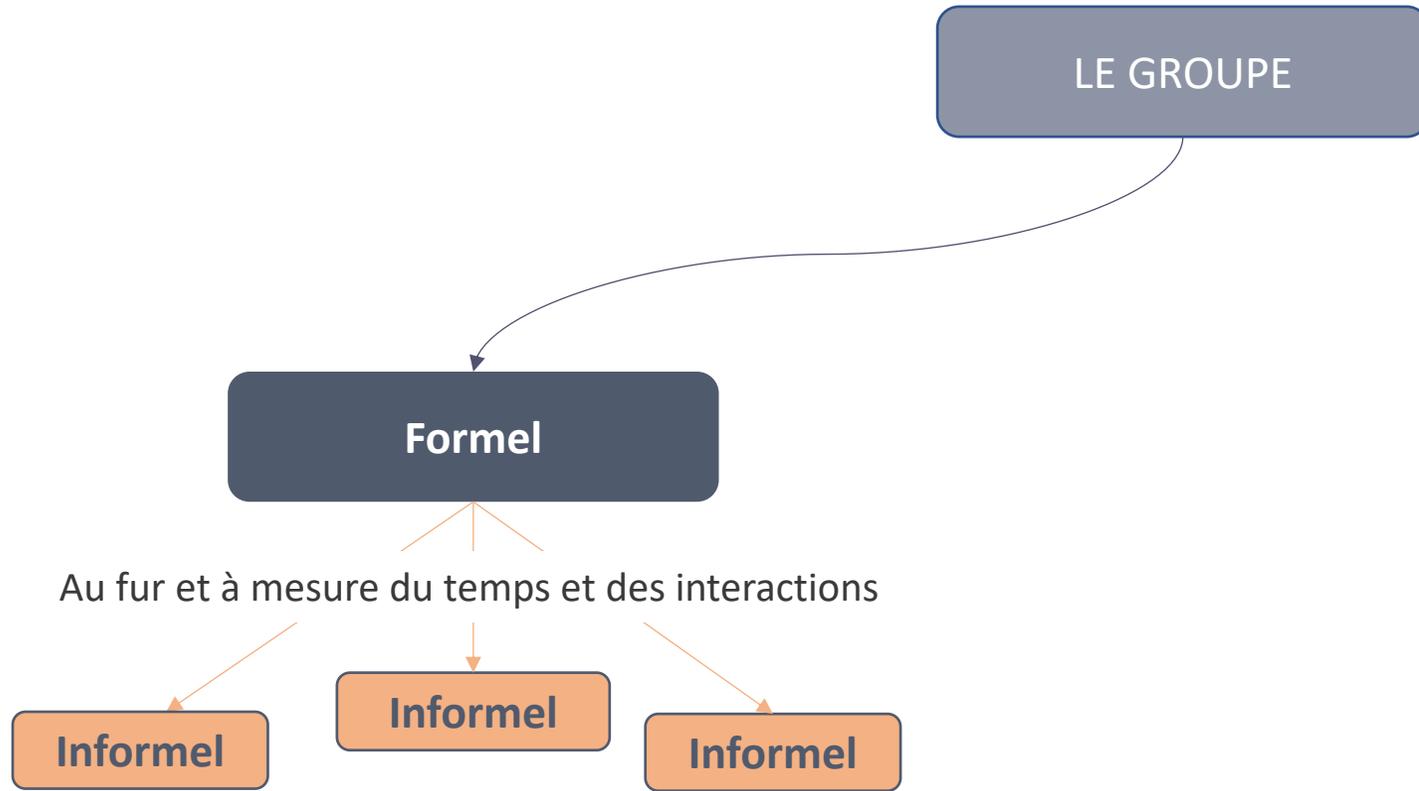
Le groupe se développe naturellement selon des préférences, des affinités, des intérêts communs

E.g., Les groupes d'amis

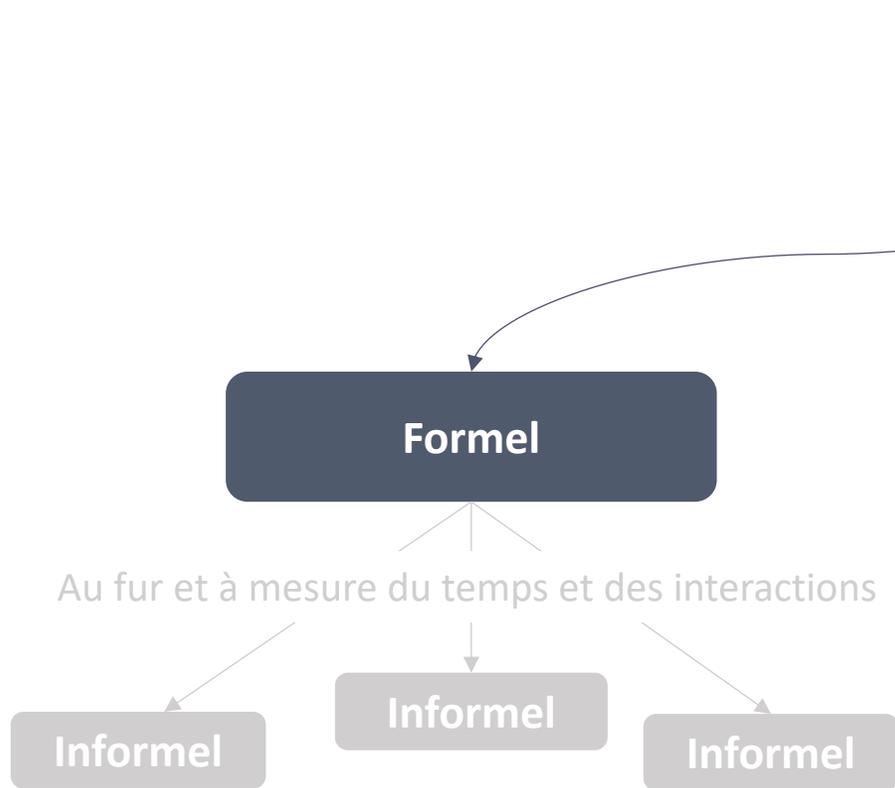
Catégorisation des groupes en fonction de leur orientation :



Catégorisation des groupes en fonction de leur orientation :

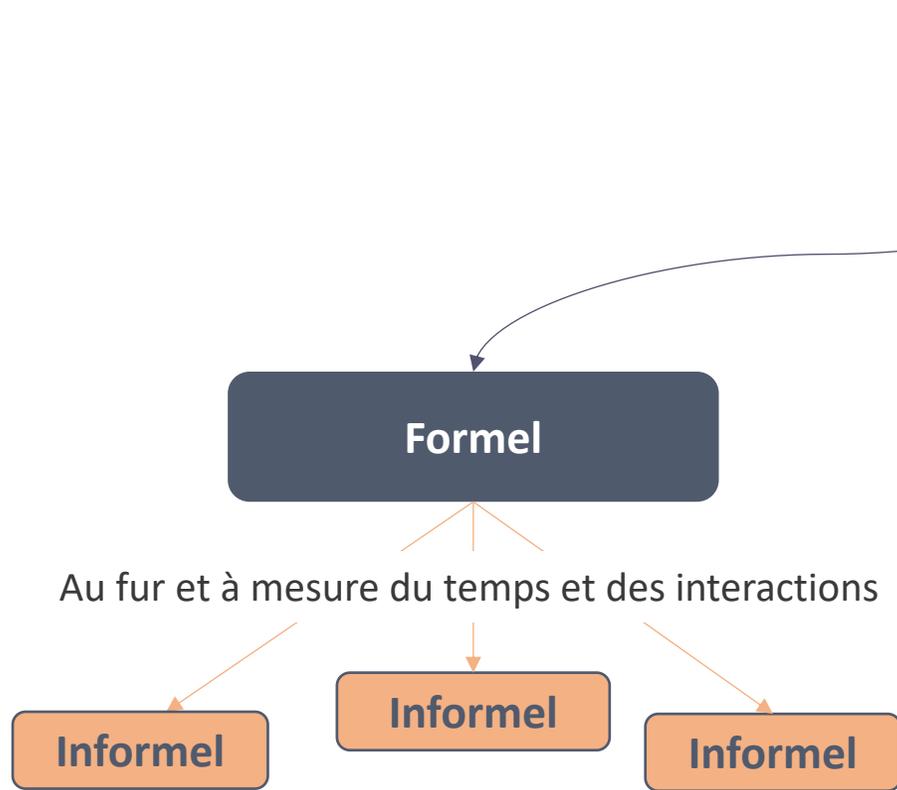


Catégorisation des groupes en fonction de leur orientation :



1. Individus regroupés dans un premier temps pour **œuvrer vers un but commun**
i.e., pratiquer une AP, performer ensemble

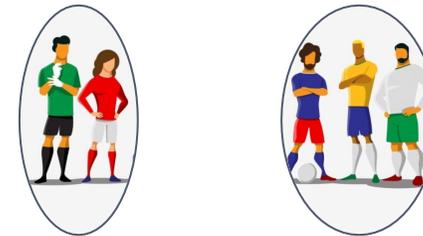
Catégorisation des groupes en fonction de leur orientation :



LE GROUPE



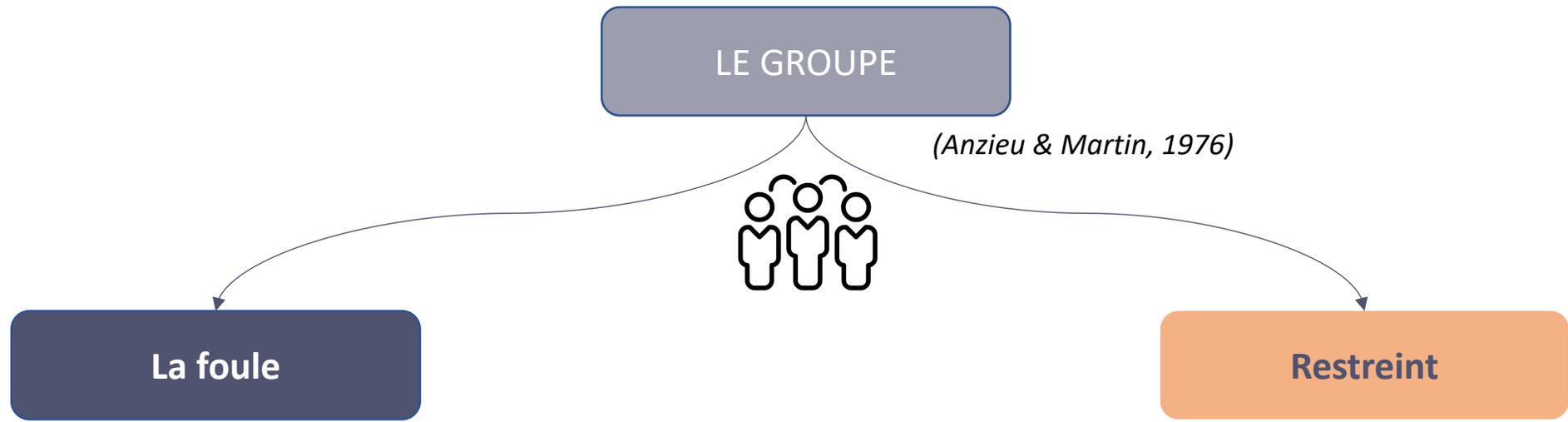
1. Individus regroupés dans un premier temps pour **œuvrer vers un but commun**
i.e., pratiquer une AP, performer ensemble



2. Création **d'affinités** qui vont amener certains membres de l'équipe
à se retrouver en dehors du contexte sportif
i.e., aller boire un verre, faire des activités

Catégorisation des groupes en fonction de leur structure (taille, durée, degré d'interaction) :

LES GROUPES Définition et enjeux



- Très grand (*composé de centaines voire de milliers de personnes*)
- Peu structuré
- Pas d'interactions en face à face entre ses différents membres
- Individus ayant des contacts anecdotiques

- Composé d'un petit nombre d'individus
- Relativement structuré
- Individus ayant des contacts en face à face de façon plus ou moins régulière



Catégorisation des groupes en fonction de leur structure : *Anzieu et Martin (1990)*

**LES
GROUPES**
on et
IX

	Foule	Bande	Groupement	Groupe primaire ou restreint	Groupe secondaire ou organisation
Structuration	Très faible	Faible	Moyenne	Elevée	Très élevée
Durée	Quelques minutes à quelques jours	Quelques heures à quelques mois	Plusieurs semaines à plusieurs mois	3 mois à 10 ans	Plusieurs mois à plusieurs décennies
Nombre d'individu	Grand	Petit	Petit, moyen, ou grand	Petit	Moyen ou grand
Relations entre les individus	Contagion des émotions	Recherche de semblables	Relations humaines superficielles	Relations humaines riches	Relations fonctionnelles
Effets sur les croyances et les normes	Croyances latentes	Renforcement	Maintien	Changement	Induction par pressions
Consciencs des buts	Faible	Moyenne	Faible ou moyenne	Elevée	Faible ou élevé
Actions communes	Apathie	Spontanées mais peu importantes dans le groupe	Résistance passive ou actions linéaires	Importantes, spontanées voir novatrices	Importantes, habituelles et planifiées

us ou



Catégorisation des groupes en fonction de leur structure (taille, durée, degré d'interaction) :

LES GROUPES Définition et enjeux

[Livre audio Gustave Le Bon - La psychologie des foules](#)

[Résumé Gustave Le Bon](#)

[Chaine Youtube](#)

LE GROUPE

(Anzieu & Martin, 1976)



La foule

Restreint

- Très grand (*composé de centaines voire de milliers de personnes*)
- Peu structuré
- Pas d'interactions en face à face entre ses différents membres
- Individus ayant des contacts anecdotiques

- Composé d'un petit nombre d'individus
- Relativement structuré
- Individus ayant des contacts en face à face de façon plus ou moins régulière



Catégorisation des groupes en fonction des aspirations des individus :

LES GROUPES Définition et enjeux

LE GROUPE RESTREINT

(Sheriff, 1956)



Appartenance

Non appartenance

- Groupe dont l'individu est membre
- L'individu possède un statut précis au sein du groupe

E.g., Famille, Groupe TD, Club

- Un enfant doit écouter ces parents
- Un étudiant doit être attentif en cours
- Un gardien doit arrêter des buts...

L'individu n'appartient pas encore au groupe

Référence

Non-référence

Groupes auxquels l'individu aspire à se rattacher psychologiquement, ceux auxquels il s'identifie
(en général dont le statut est plus élevé que les groupes d'appartenance)

E.g., Master, équipe sportive de haut niveau, profession reconnue....

POURQUOI FORME T'ON DES GROUPES ?

3 grandes approches *(Oberlé, 2010)*

1

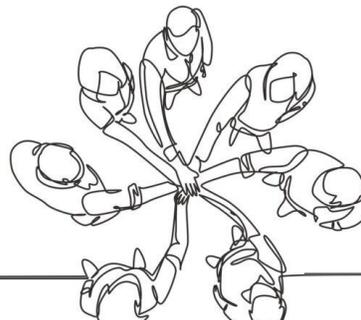
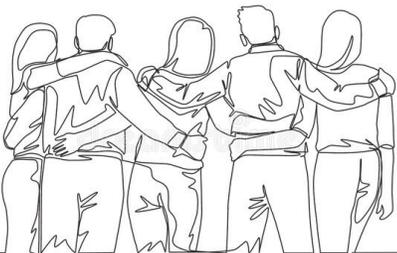
Modèle fonctionnaliste/ Utilitaire

2

Modèle de la cohésion sociale

3

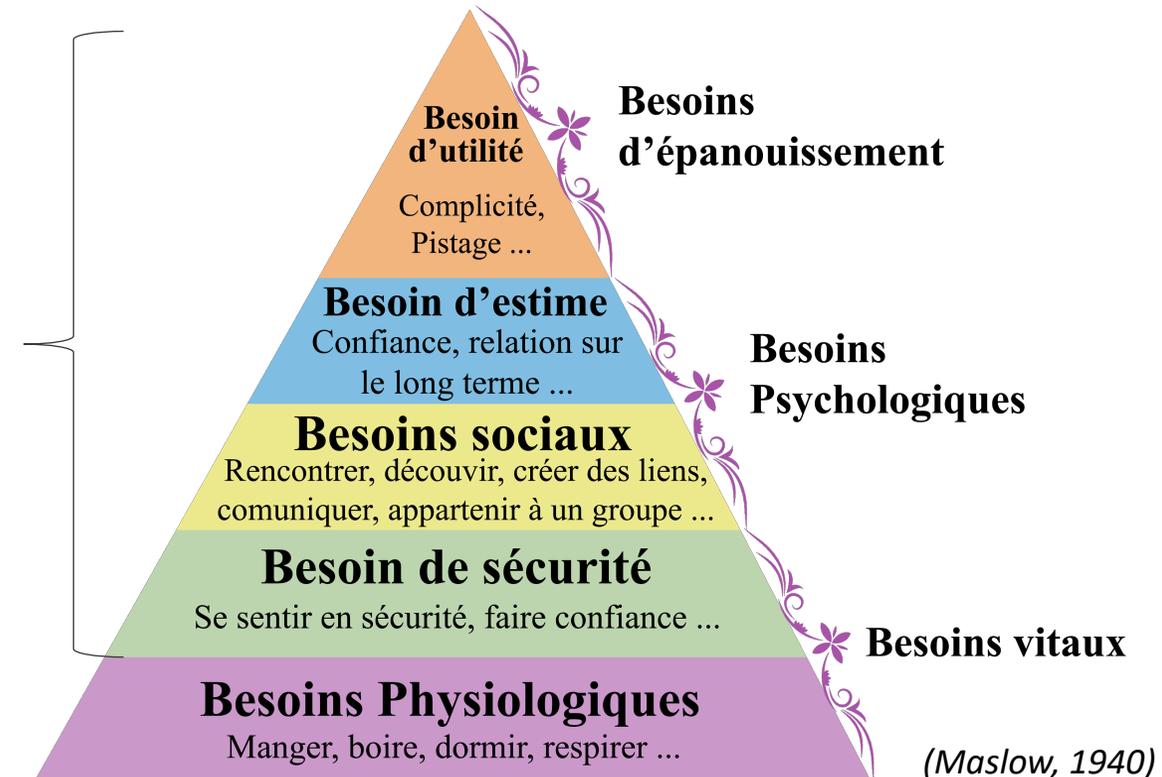
Modèle de l'identité sociale/ identification



« On se sert des groupes pour combler certains besoins »

L'appartenance a un groupe s'explique par le fait que le groupe permet de combler certains besoins secondaires

- Le groupe apporte une sécurité
- Le groupe permet de couvrir des besoins sociaux
- Appartenir et être accepté favorise l'estime de soi
- Le fait d'avoir un rôle au sein d'un groupe permet de se sentir utile



« On s'aime, alors on forme un groupe »



L'attraction qu'éprouve les individus les uns pour les autres les pousse à se rassembler



Hypothèse affective



2

Modèle de la cohésion sociale

« On s'aime, alors on forme un groupe »



L'attraction qu'éprouve les individus les uns pour les autres les pousse à se rassembler



Hypothèse affective 

LES
GROUPES
Définition et
enjeux

3

Modèle de l'identité sociale/ identification

« On est membre d'un groupe, alors on s'aime »



Hypothèse cognitive 

On intègre un groupe afin de construire notre identité (double mouvement) :

Identification au groupe

L'individu construit

sa personnalité selon le modèle de quelqu'un d'autre

i.e., j'apprécie les valeurs de cette personne,
je vais intégrer ces valeurs à mon identité

Différenciation sociale

Besoin qu'a un individu de se différencier

des autres pour construire son identité sociale

i.e., lorsque j'intègre un groupe qui possède des valeurs spécifiques cela signifie
que je m'oppose obligatoirement à un autre groupe qui a les valeurs opposées

Focus sur les groupes sportifs

LES
GROUPES
SPORTIFS

De quel type de groupes sportifs êtes-vous / serez-vous responsable?

Education &
Motricité



Entraînement
sportif



Activités
Physiques
Adaptées



Management
du sport



Focus sur les groupes sportifs

LES
GROUPES
SPORTIFS

De quel type de groupes sportifs êtes-vous / serez-vous responsable?

Education &
Motricité



Entraînement
sportif



Activités
Physiques
Adaptées



Management
du sport

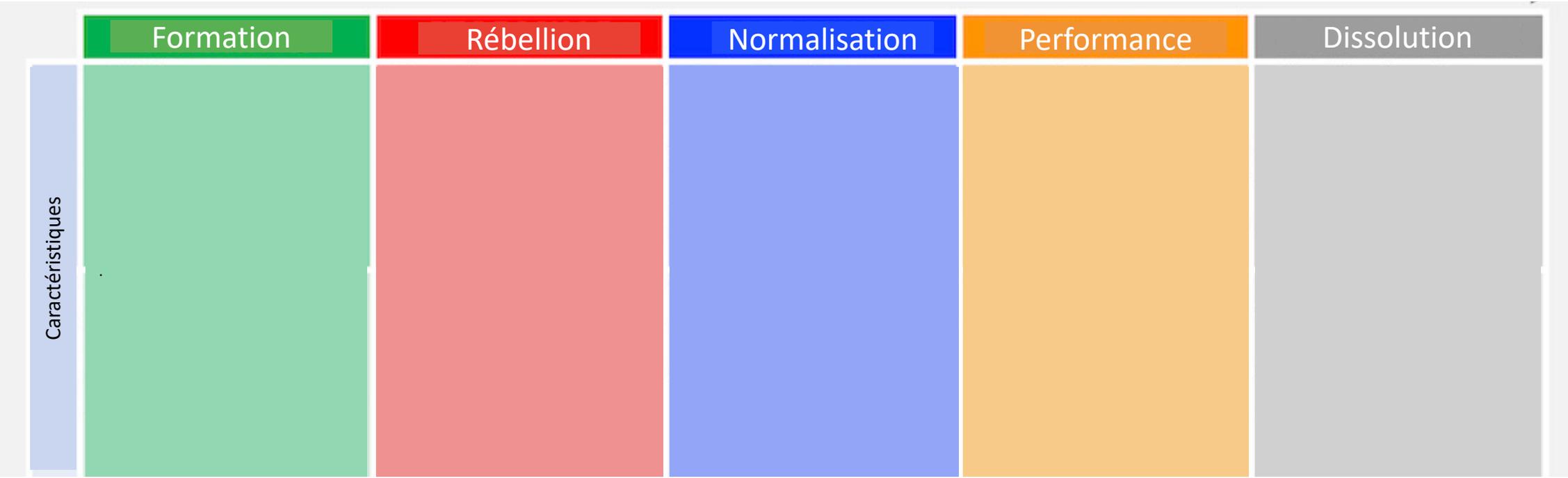


Un groupe est un organisme **vivant, dynamique et instable** qui accumule des expériences qui peuvent participer à sa consolidation ou son démantèlement

Les étapes de formation du groupe *(Tuckman, 1965)*

Création d'un club, d'un projet, début de saison, sélections

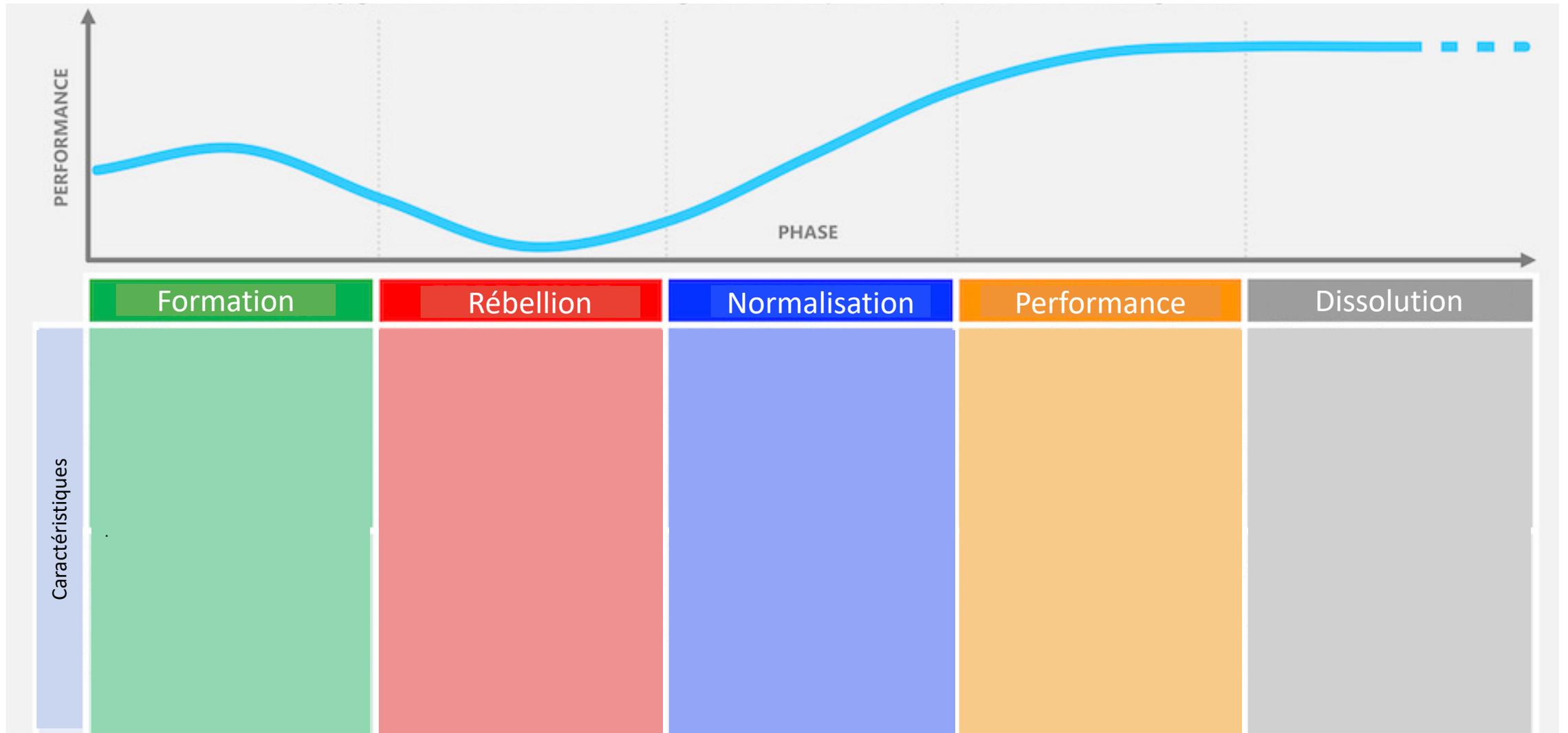
Disparition d'un club, fin de saison, fin d'une compétition, d'un projet



Création d'un club, d'un projet, début de saison, sélections

Les étapes de formation du groupe *(Tuckman, 1965)*

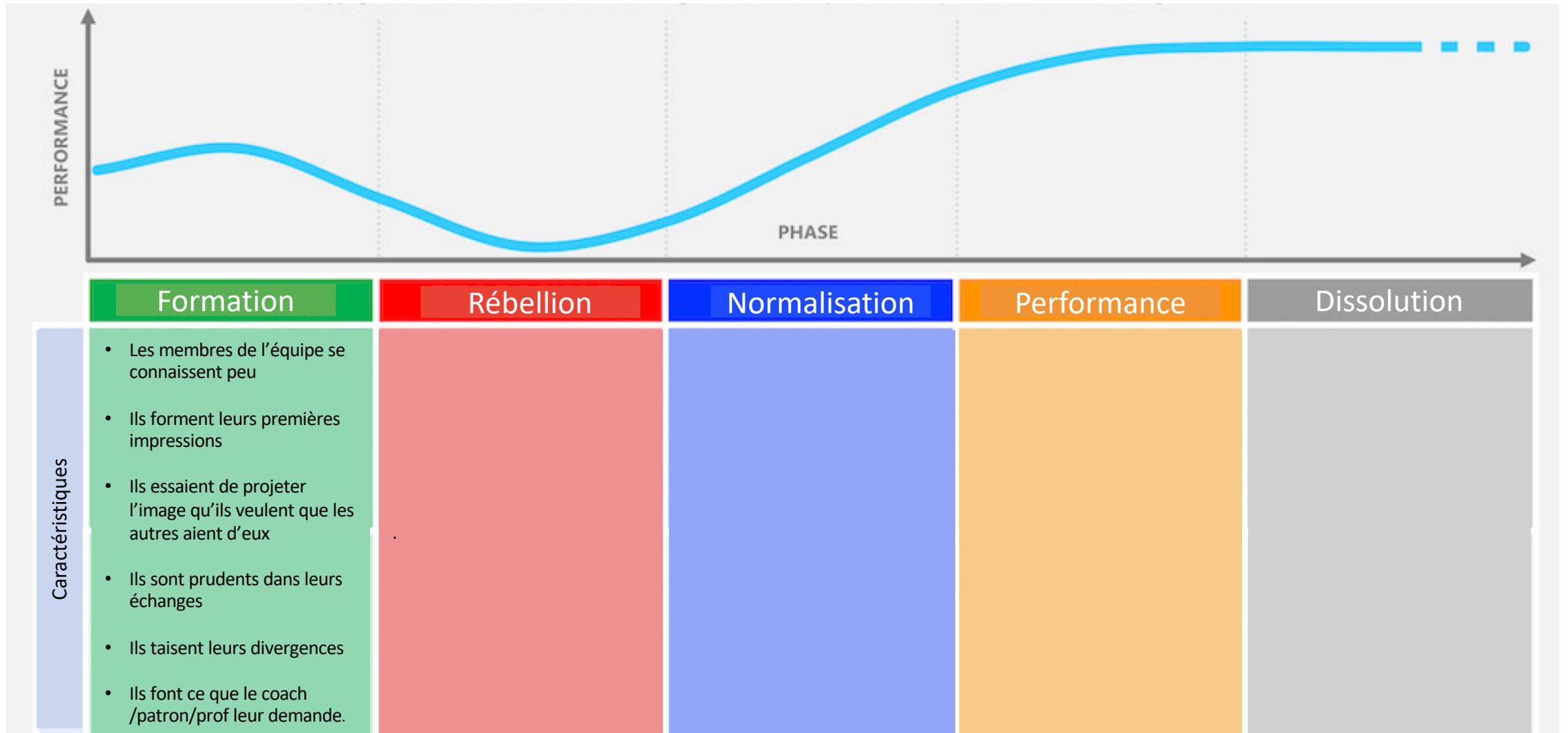
Disparition d'un club, fin de saison, fin d'une compétition, d'un projet



Création d'un club, d'un projet, début de saison, sélections

Les étapes de formation du groupe (Tuckman, 1965)

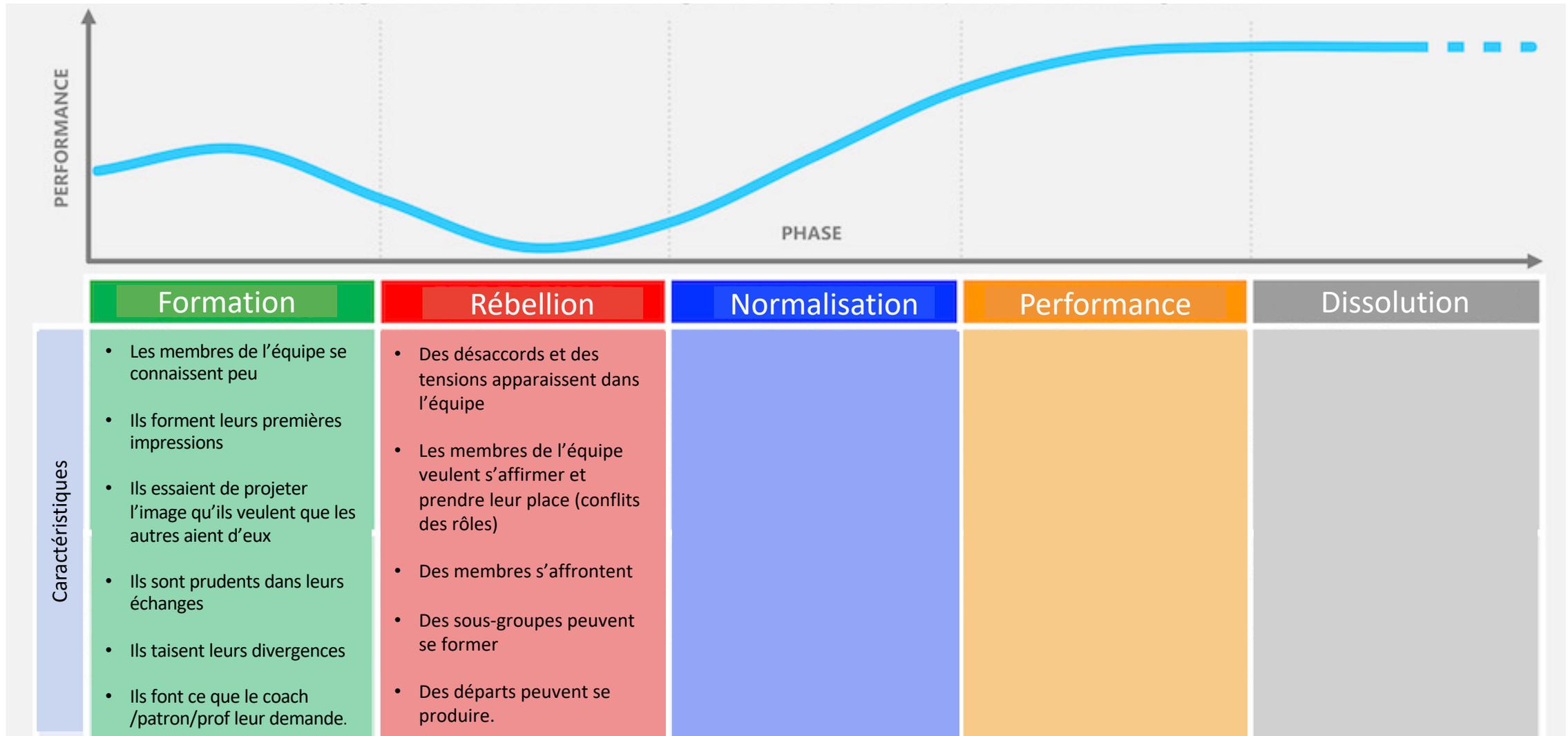
Disparition d'un club, fin de saison, fin d'une compétition, d'un projet



Création d'un club, d'un projet, début de saison, sélections

Les étapes de formation du groupe (Tuckman, 1965)

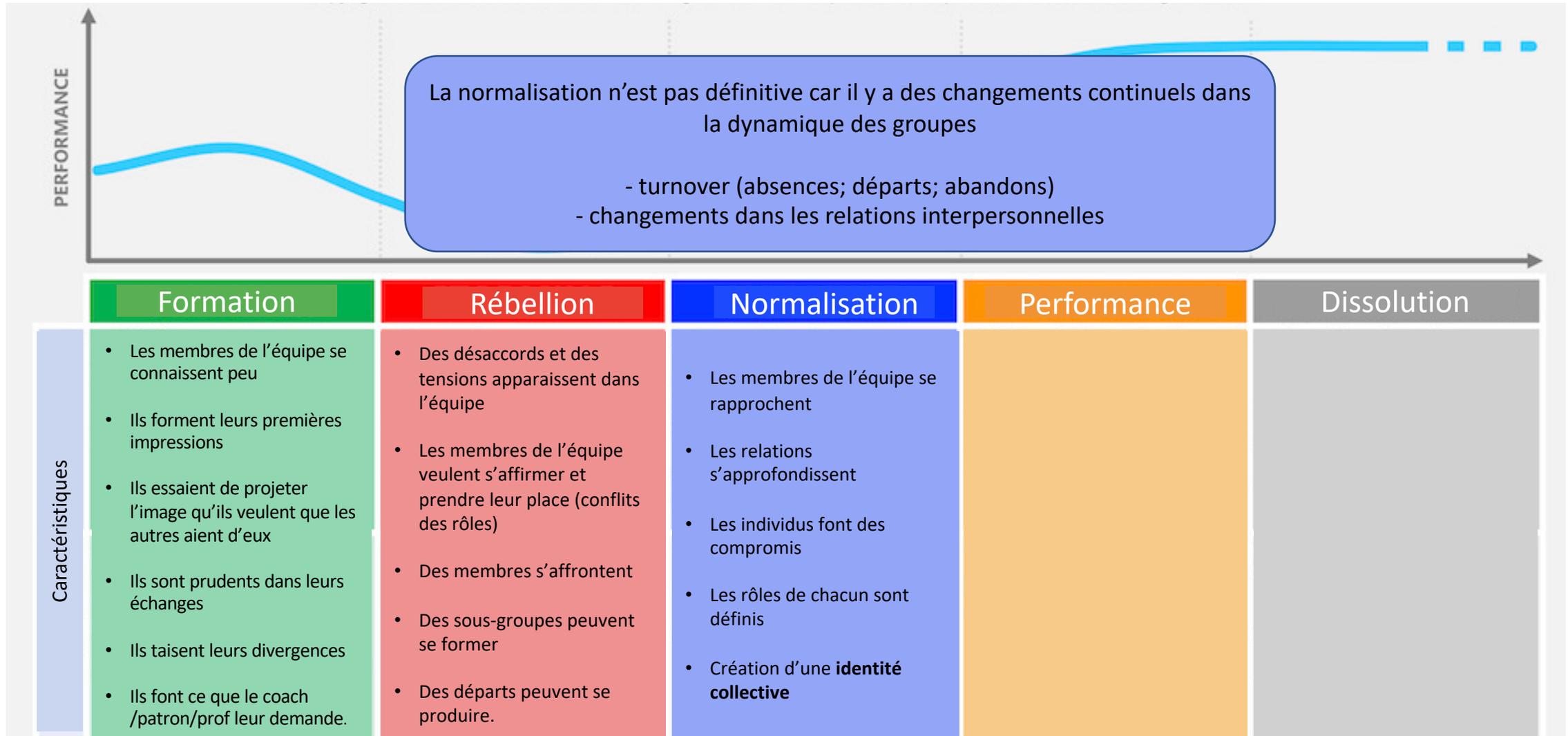
Disparition d'un club, fin de saison, fin d'une compétition, d'un projet



Création d'un club, d'un projet, début de saison, sélections

Les étapes de formation du groupe (Tuckman, 1965)

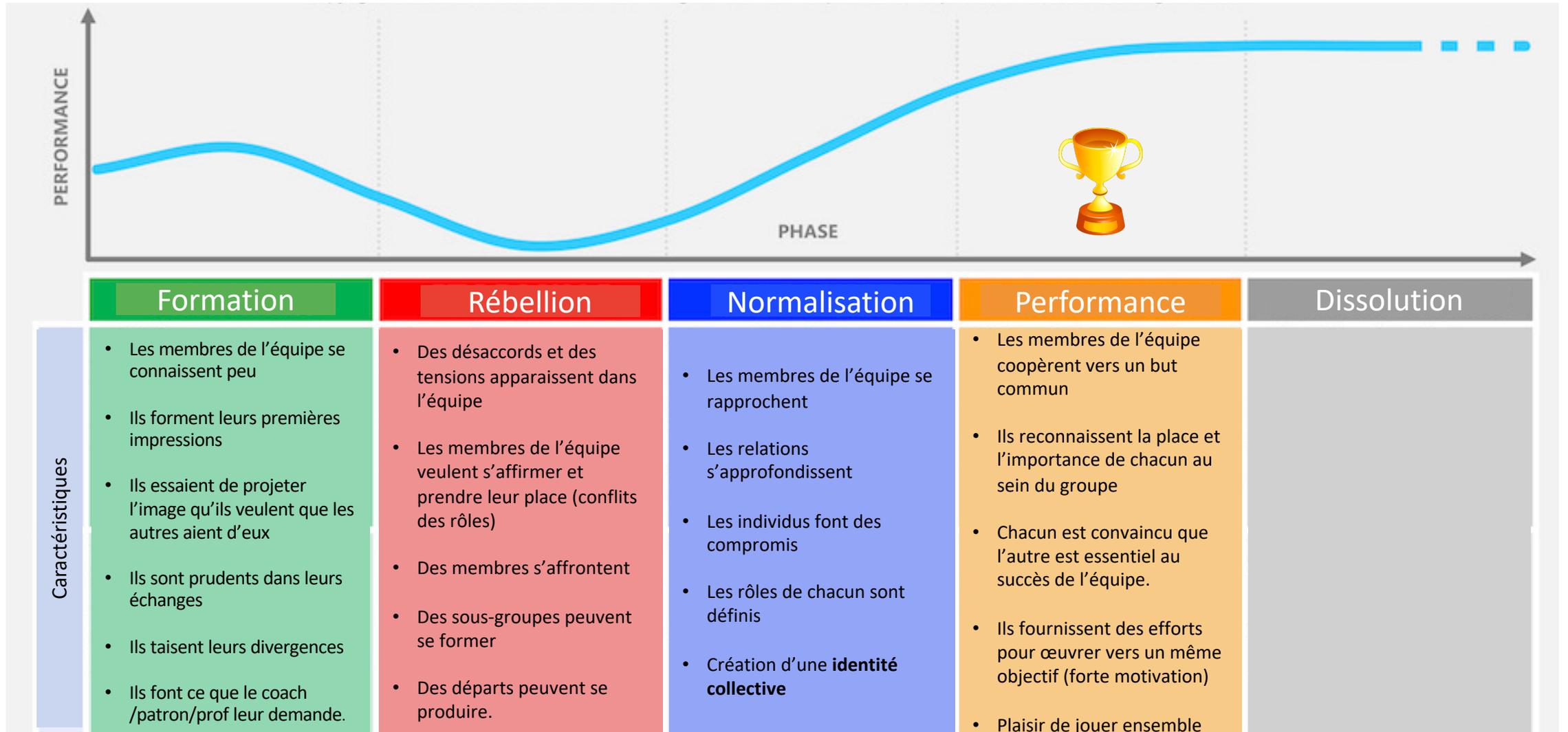
Disparition d'un club, fin de saison, fin d'une compétition, d'un projet



Création d'un club, d'un projet, début de saison, sélections

Les étapes de formation du groupe (Tuckman, 1965)

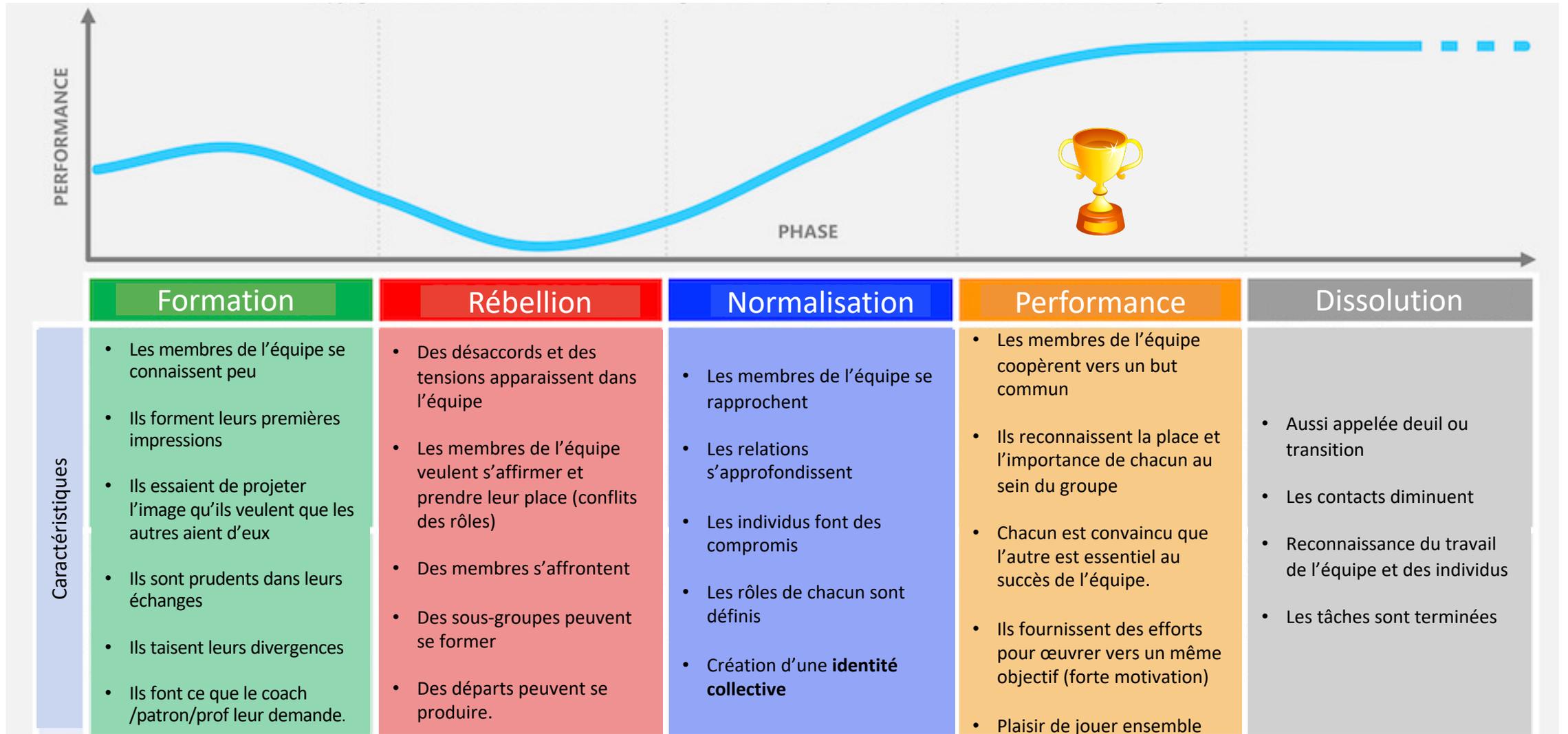
Disparition d'un club, fin de saison, fin d'une compétition, d'un projet



Création d'un club, d'un projet, début de saison, sélections

Les étapes de formation du groupe (Tuckman, 1965)

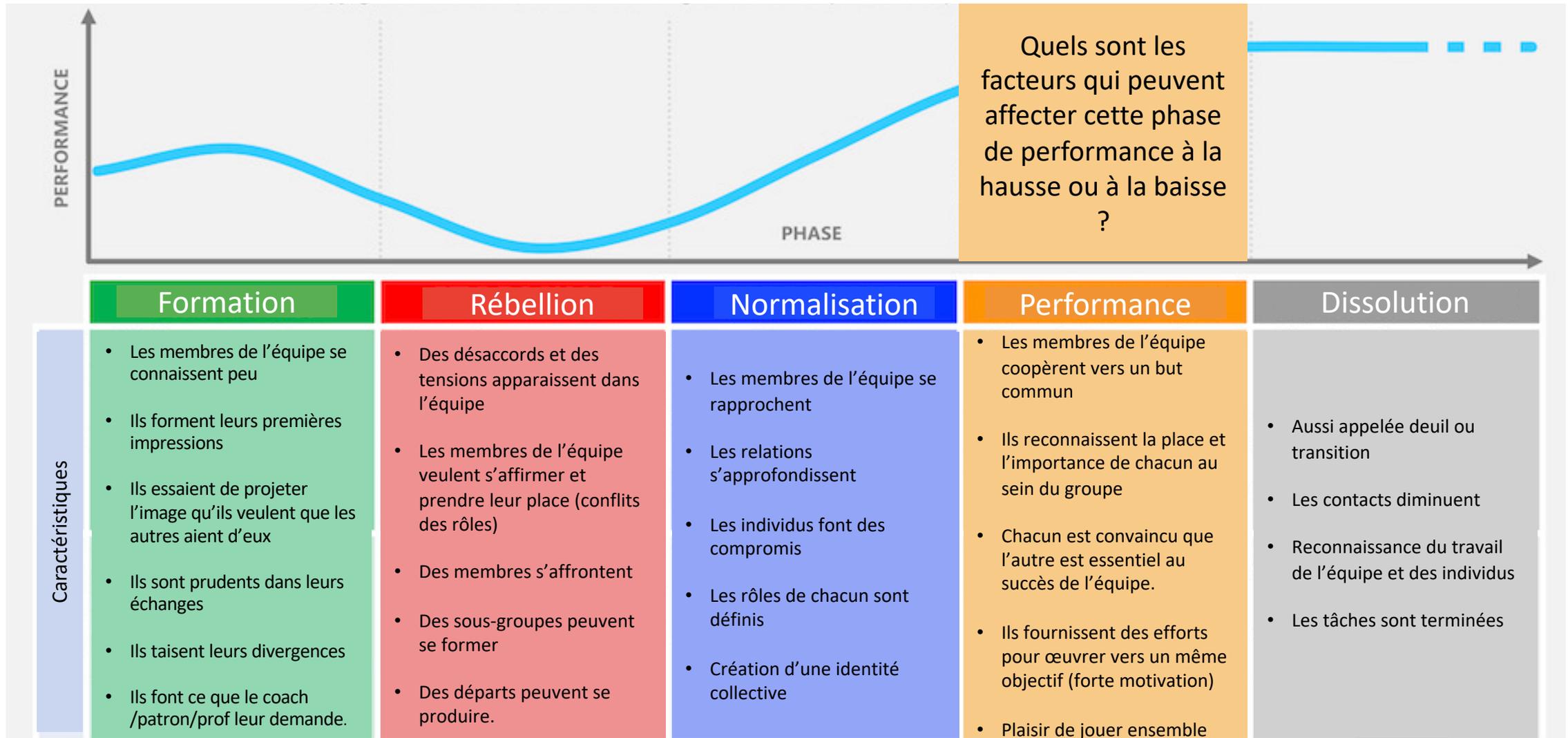
Disparition d'un club, fin de saison, fin d'une compétition, d'un projet



Création d'un club, d'un projet, début de saison, sélections

Les étapes de formation du groupe (Tuckman, 1965)

Disparition d'un club, fin de saison, fin d'une compétition, d'un projet



Deux précurseurs de la psychologie sociale



Norman Triplett (1897)



Maximilien Ringelmann (1883)

Une même question : De quelle manière est ce que la présence d'autrui peut-elle influencer la performance motrice ?

Des conclusions opposées



La présence d'autrui favorise la performance



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE



La présence d'autrui diminue la performance



PHÉNOMÈNE DE DIMINUTION SOCIALE

Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

Maximilien Ringelmann (1883)

Définition : Diminution du rendement individuel pour une tâche de façon proportionnelle au nombre de personnes effectuant cette tâche.

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI



Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

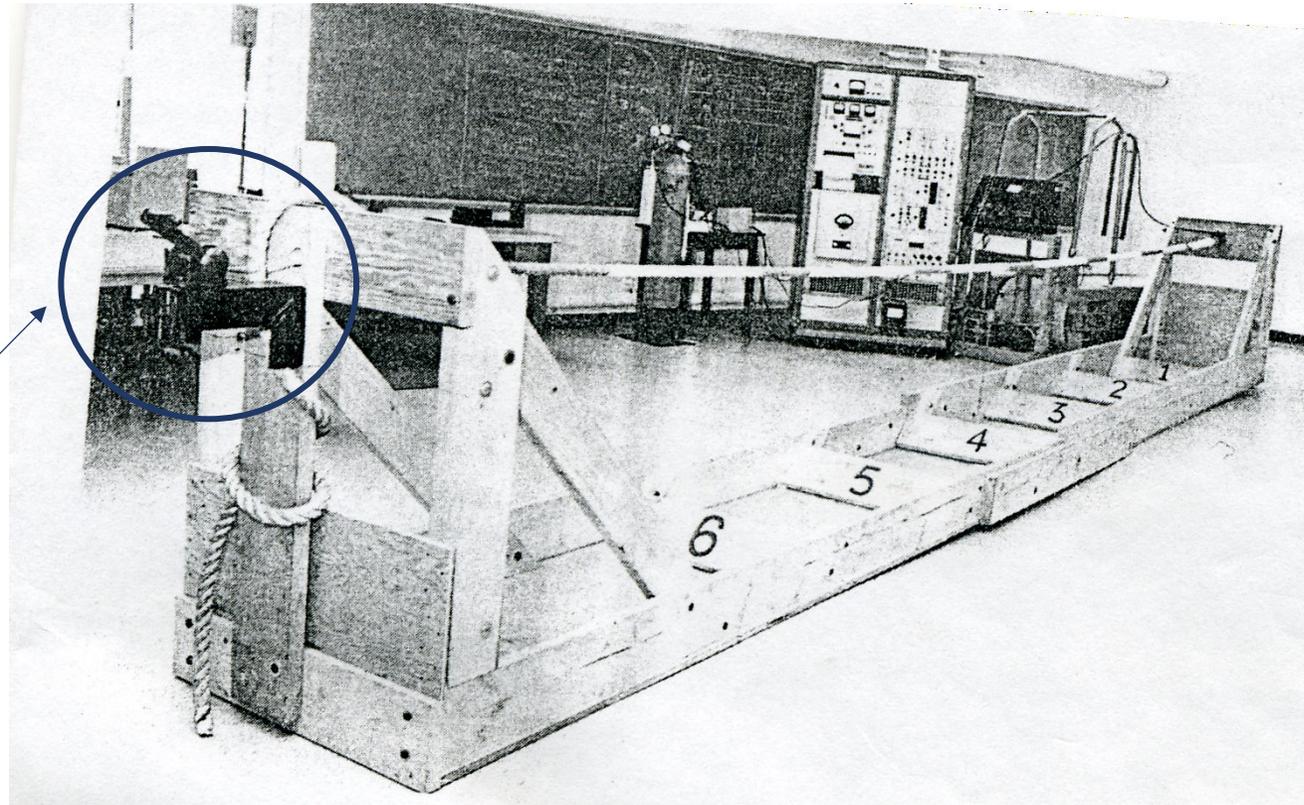
Maximilien Ringelmann (1883)

Définition : Diminution du rendement individuel pour une tâche de façon proportionnelle au nombre de personnes effectuant cette tâche.

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI



Phénomène mis en évidence au travers d'une tâche de tire à la corde au cours de laquelle la force exercée par un individu était mesurée à l'aide d'un dynamomètre



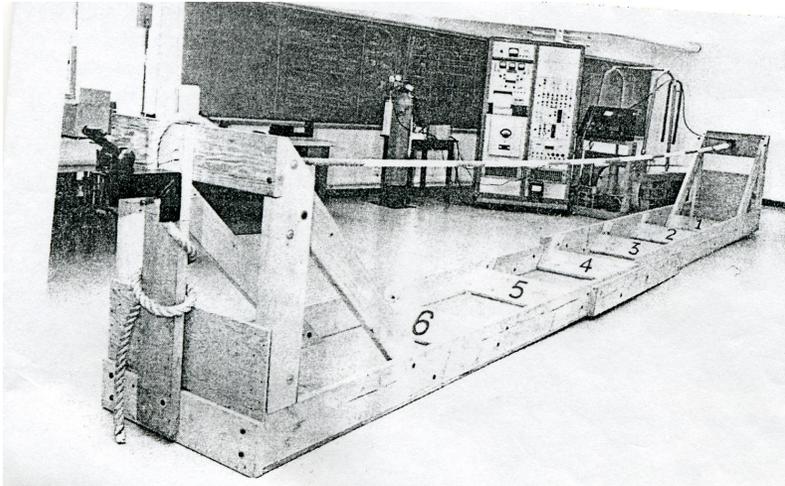
Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE Maximilien Ringelmann (1883)

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI

Mesure du rendement individuel



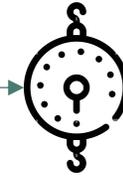
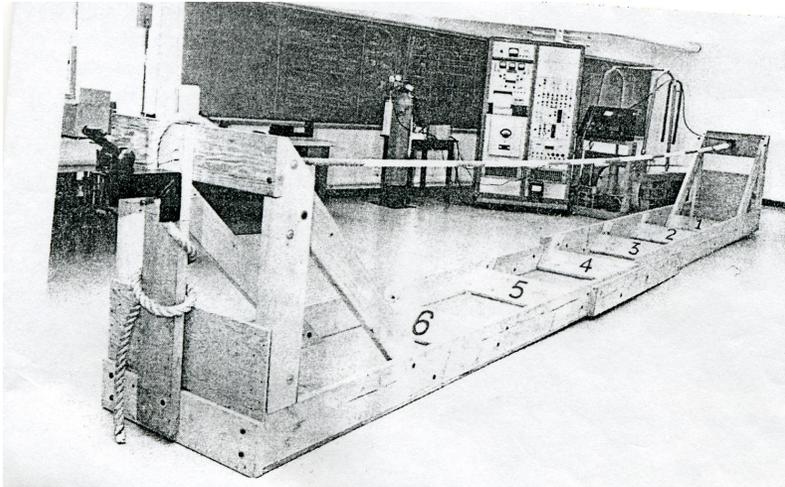
Tous les participants ont dans un premier temps réalisé la tâche seul



Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE Maximilien Ringelmann (1883)

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI

Mesure du rendement individuel

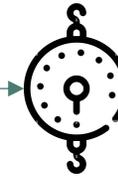
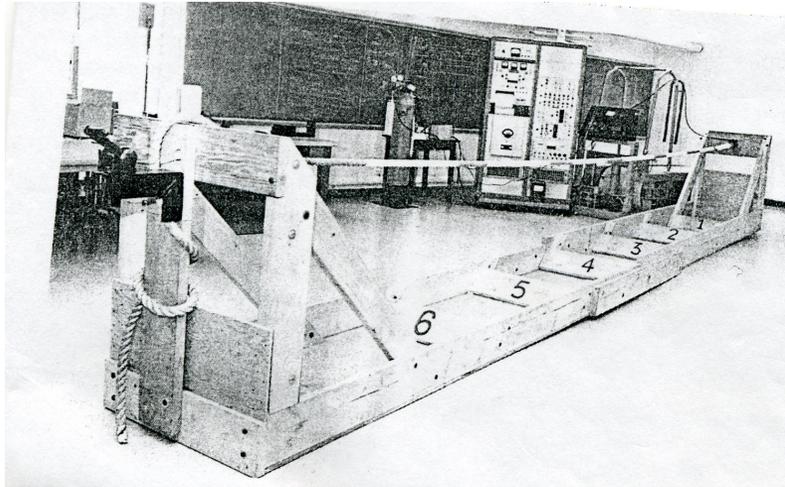


Rendement de l'individu 1 + de
l'individu 2 + l'individu 3 + de
l'individu 4 évalué lors du tirage seul

Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE Maximilien Ringelmann (1883)

EFFET DE LA PRÉSENCE D'AUTRUI

Mesure du rendement individuel



Rendement de l'individu 1 + de l'individu 2 + l'individu 3 + de l'individu 4 évalué lors du tirage seul

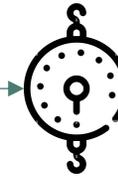
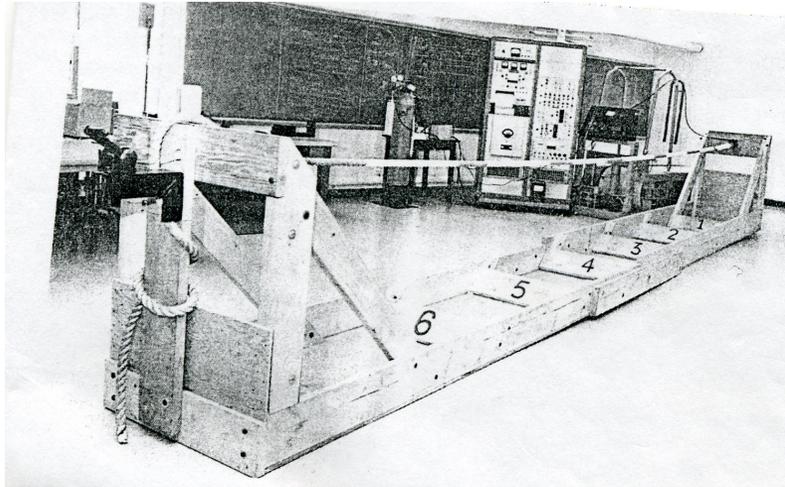


Rendement de l'individu 1 + de l'individu 2 + l'individu 3....+ de l'individu 7, + de l'individu 8, évalué lors du tirage seul

Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE Maximilien Ringelmann (1883)

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI

Mesure du rendement individuel



Perte de 25% de rendement individuel

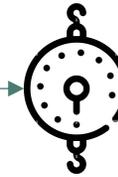
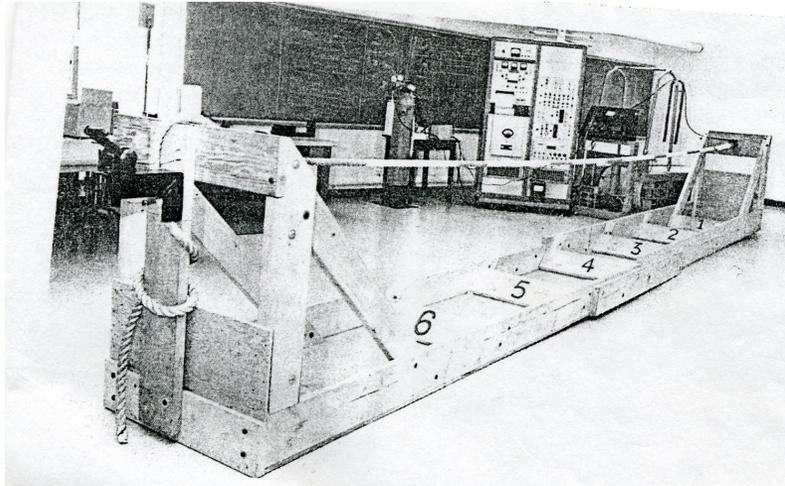
Rendement de l'individu 1 + de l'individu 2 + ~~l'individu 3~~ + de l'individu 4 évalué lors du tirage seul

Rendement de l'individu 1 + de l'individu 2 + l'individu 3.....+ de l'individu 7, + de l'individu 8, évalué lors du tirage seul

Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE Maximilien Ringelmann (1883)

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI

Mesure du rendement individuel



Perte de 25% de rendement individuel

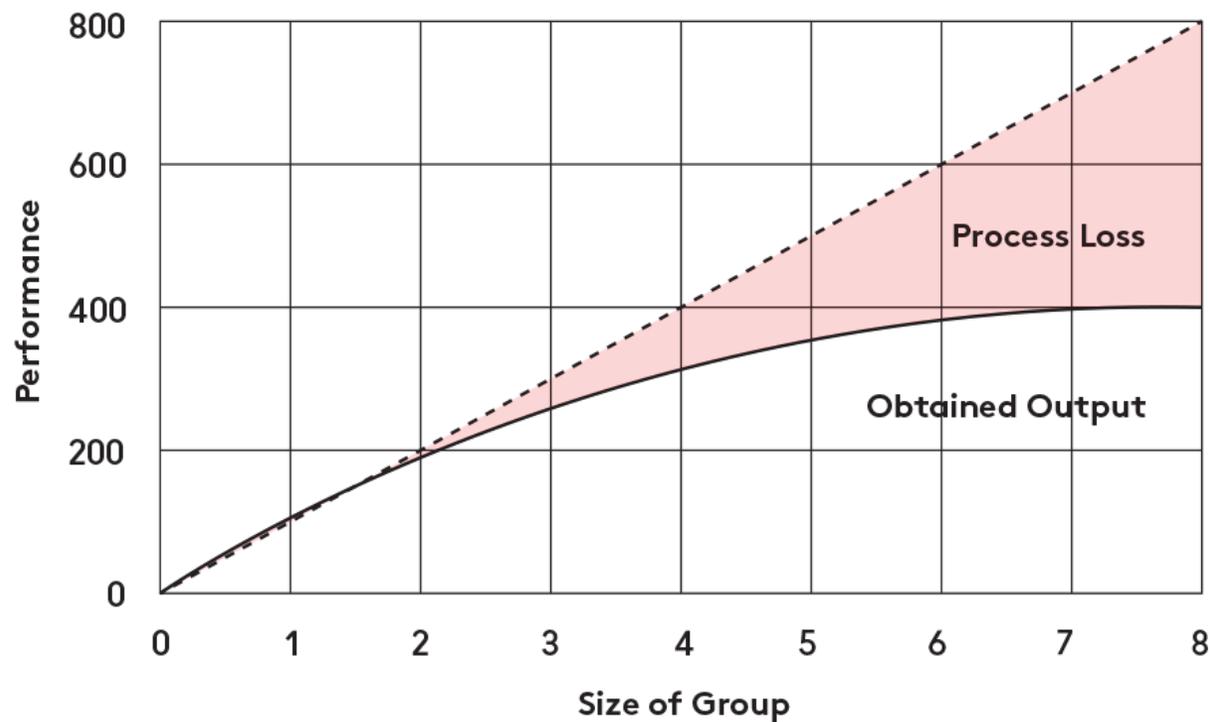
Rendement de l'individu 1 + de l'individu 2 + ~~l'individu 3~~ + de l'individu 4 évalué lors du tirage seul

Rendement de l'individu 1 + de l'individu 2 + ~~l'individu 3~~ + de l'individu 7, + de l'individu 8, évalué lors du tirage seul

Perte de 50% de rendement individuel

Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE Maximilien Ringelmann (1883)

EFFET DE LA PRÉSENCE D'AUTRUI

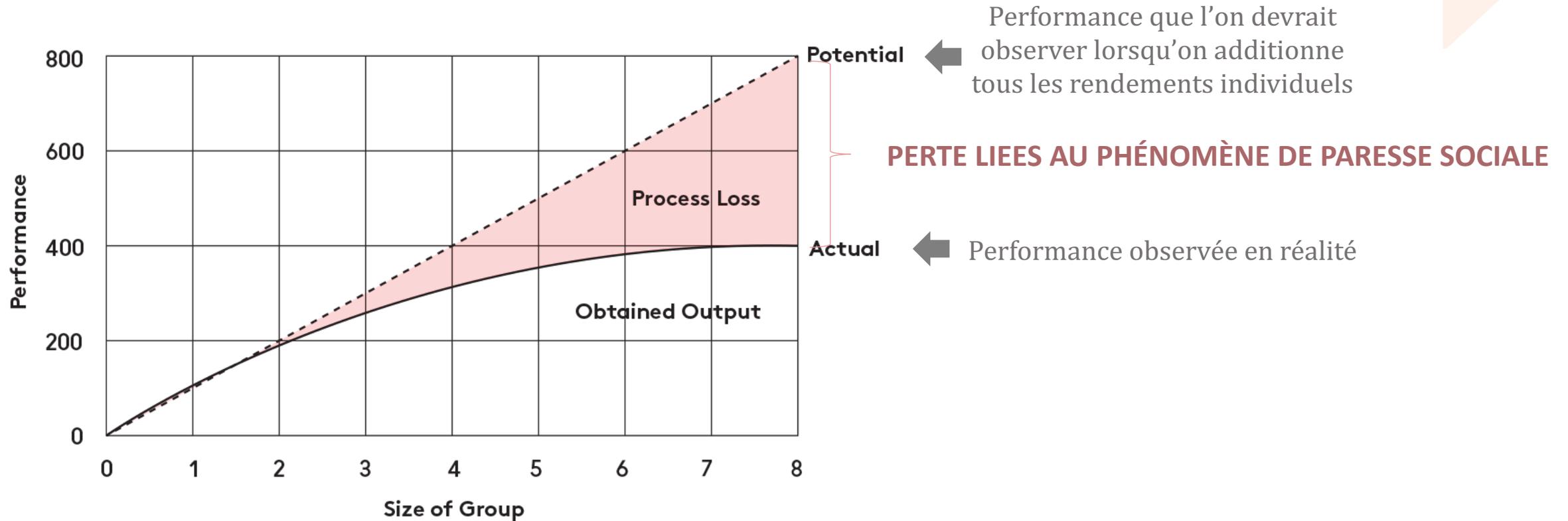


Performance que l'on devrait observer lorsqu'on additionne tous les rendements individuels

Performance observée en réalité

Quelques rappels sur le PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE Maximilien Ringelmann (1883)

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**



Phénomène robuste car répliqué par la suite dans de nombreuses tâches :



TÂCHES PHYSIQUES

- Tirer à la corde
- Applaudir
- Crier
- Nager
- Ramer....



TÂCHES COGNITIVES

- Brainstorming
- Sortir d'un labyrinthe
- Tâche de logique (e.g., matrice de Raven TD)...

Phénomène robuste car répliqué par la suite dans de nombreuses tâches :



TÂCHES PHYSIQUES

- Tirer à la corde
- Applaudir
- Crier
- Nager
- Ramer....



TÂCHES COGNITIVES

- Brainstorming
- Sortir d'un labyrinthe
- Tâche de logique (e.g., matrice de Raven TD)...

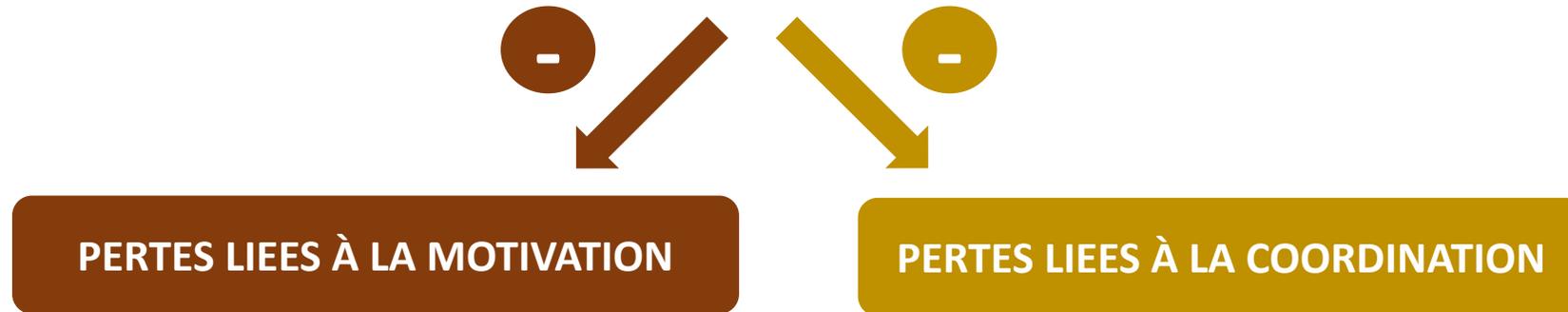
QUELS PROCESSUS EXPLICATIFS ?

PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

= SOMME DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES

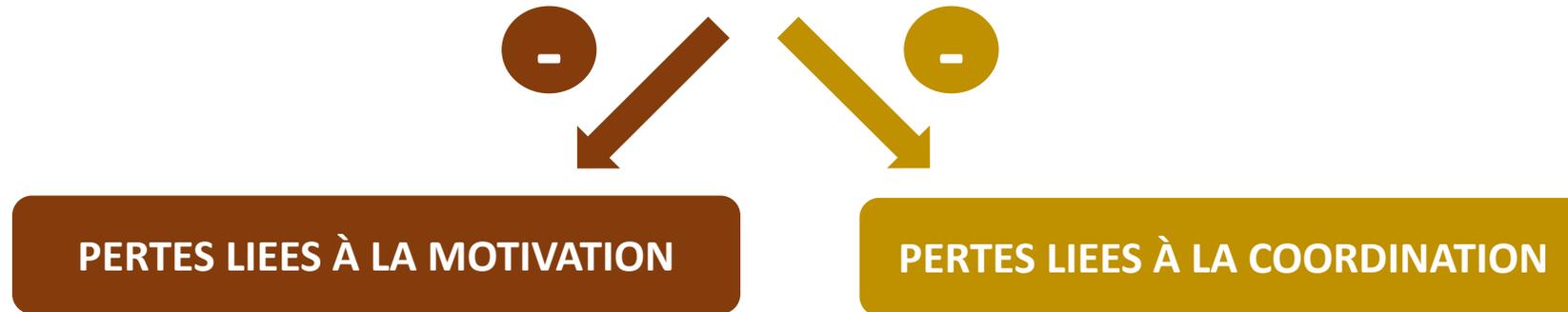
PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

= SOMME DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

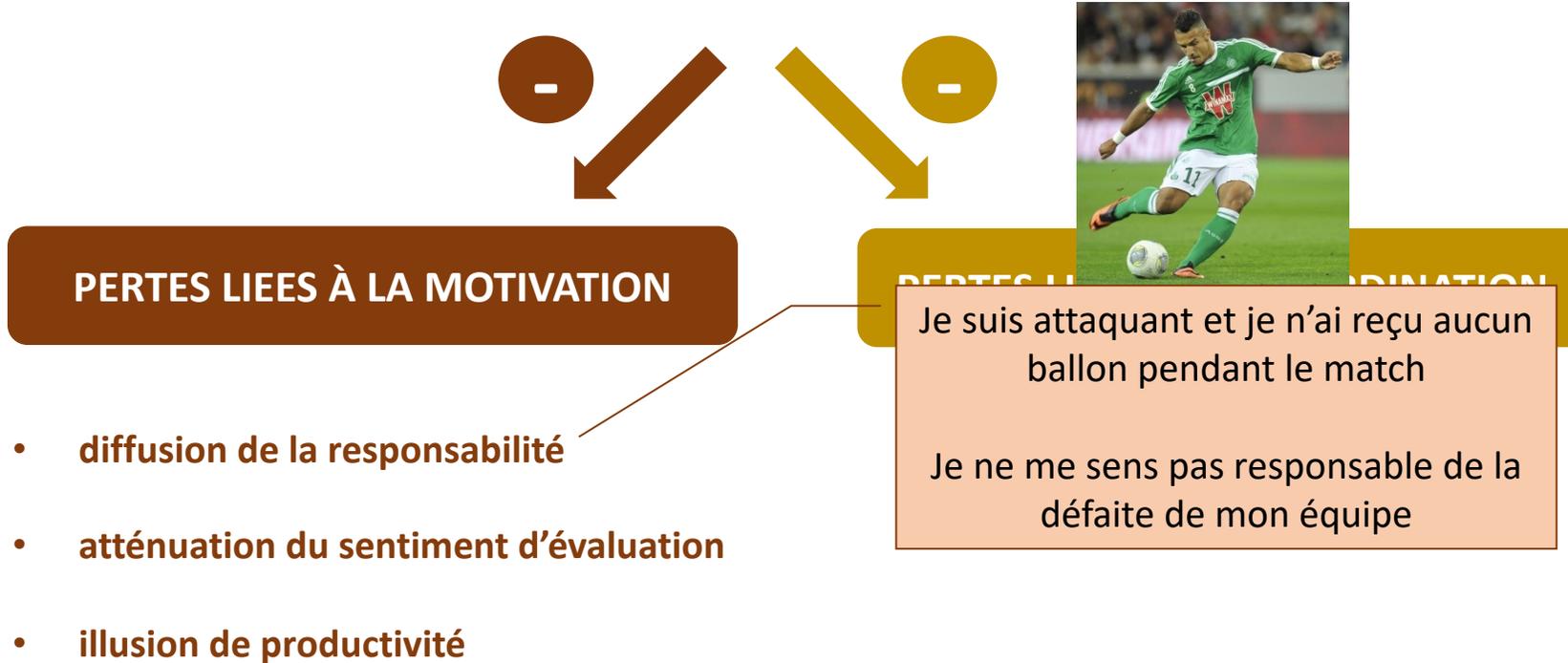
= SOMME DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES



- diffusion de la responsabilité
- atténuation du sentiment d'évaluation
- illusion de productivité

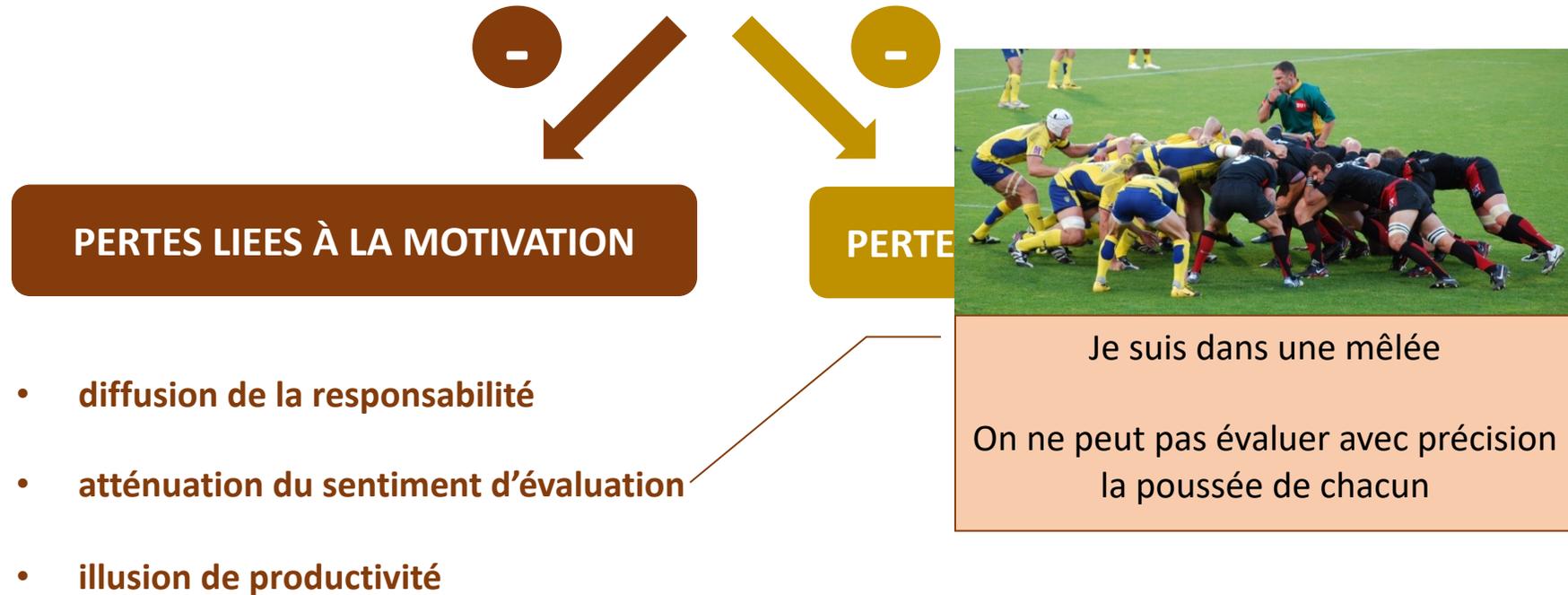
PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

= SOMME DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES



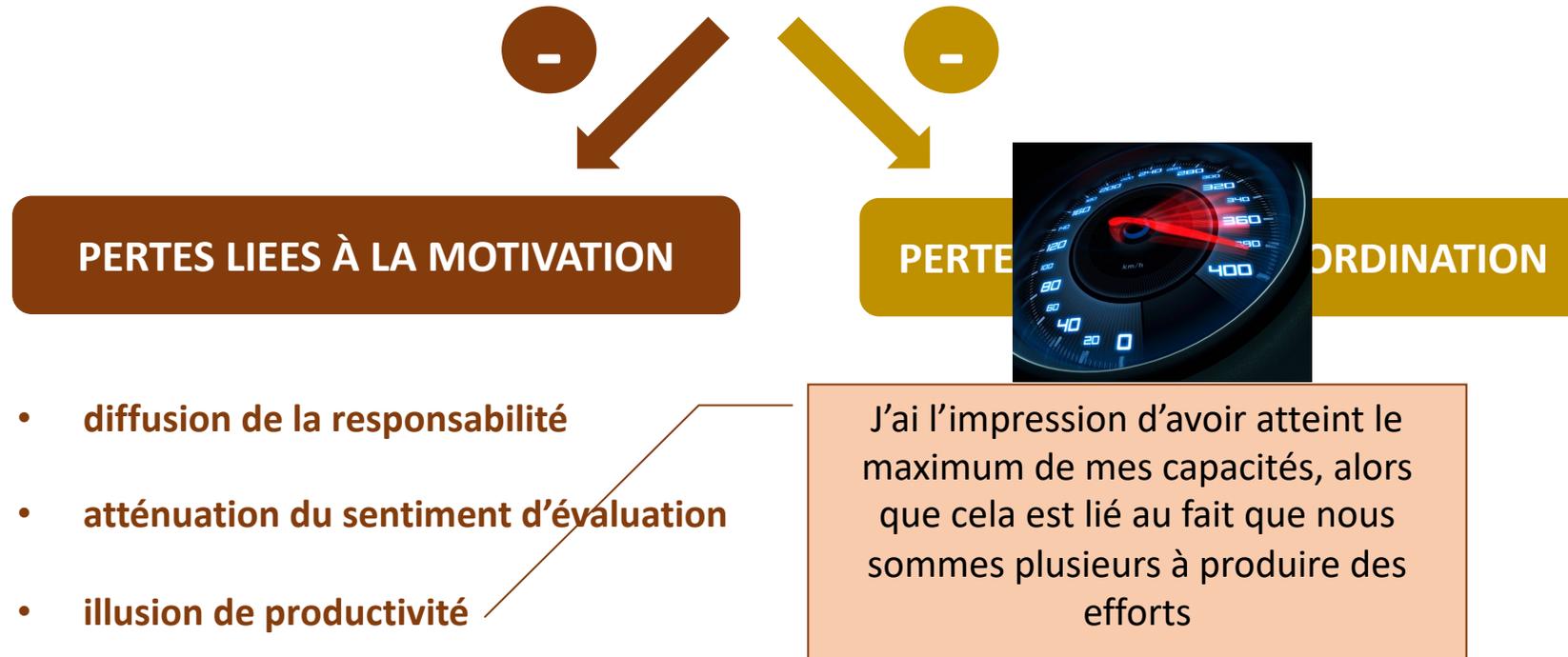
PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

= SOMME DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES



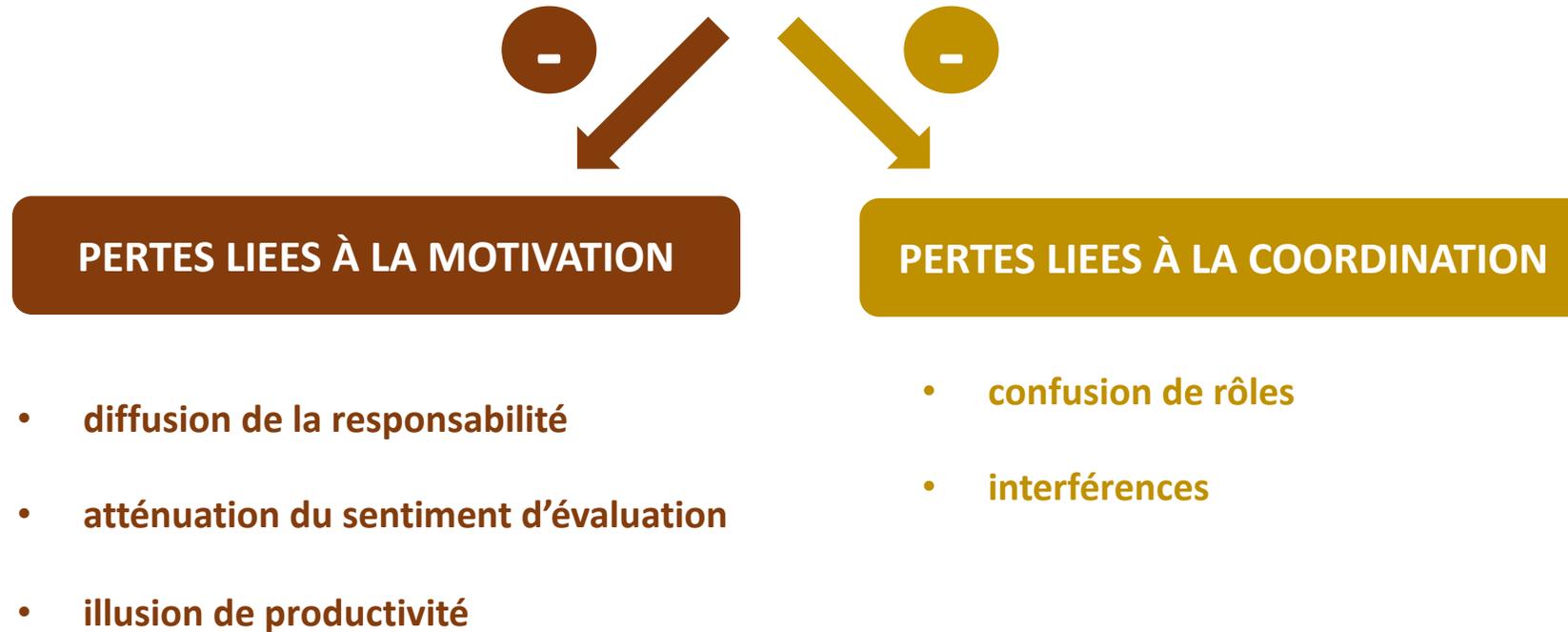
PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

= SOMME DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

= SOMME DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

= SOMME DES PERFORMANCES INDIVIDUELLES



PERFORMANCES INDIVIDUELLES

Rôle spécifique dans la tâche pas respecté (zone de défense non couverte)

- diminution de la performance
- atténuation du sentiment d'évaluation
- illusion de productivité

PERTES LIEES À LA COORDINATION

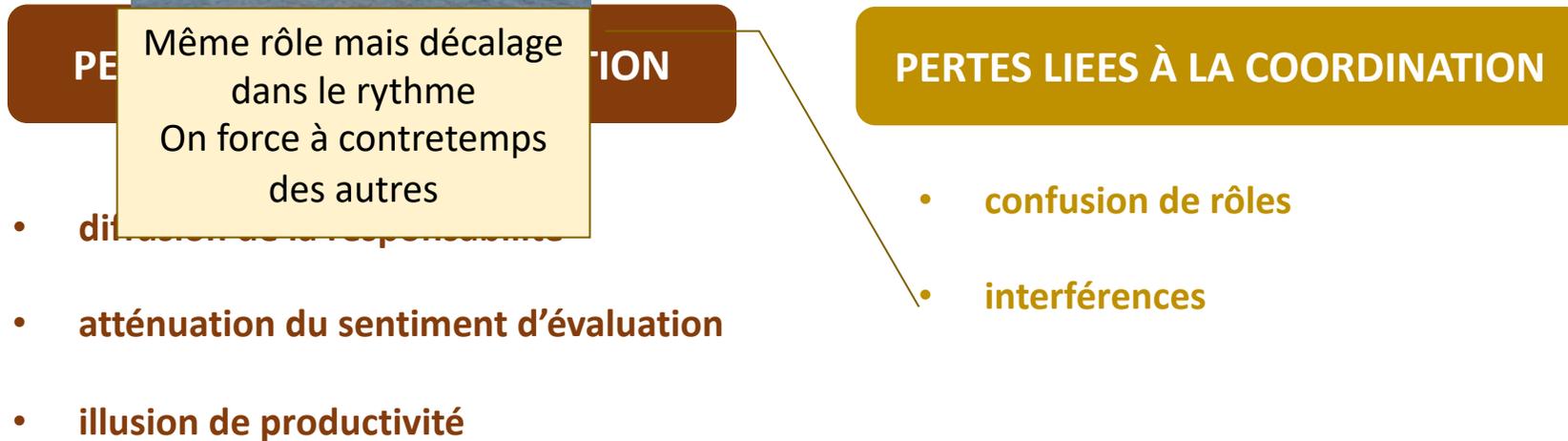
- confusion de rôles
- interférences



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE



PERFORMANCES INDIVIDUELLES



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

CERTAINS FACTEURS PEUVENT INFLUENCER CET EFFET = **FACTEURS MODÉRATEURS**

ATTÉNUATION DU PHÉNOMÈNE



AMPLIFICATION DU PHÉNOMÈNE



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

CERTAINS FACTEURS PEUVENT INFLUENCER CET EFFET = FACTEURS MODÉRATEURS

ATTÉNUATION DU PHÉNOMÈNE



- Le niveau d'interaction de la tâche est faible

AMPLIFICATION DU PHÉNOMÈNE



- Le niveau d'interaction de la tâche est important

PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

CERTAINS FACTEURS PEUVENT INFLUENCER CET EFFET = FACTEURS MODÉRATEURS

ATTÉNUATION DU PHÉNOMÈNE



- Le niveau d'interaction de la tâche est faible

Compétition Équipe
(escrime)



Relais
(athlétisme)



Sport Co
(rugby)



AMPLIFICATION DU PHÉNOMÈNE



- Le niveau d'interaction de la tâche est important

Niveau de coordination

-

+

PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

CERTAINS FACTEURS PEUVENT INFLUENCER CET EFFET = FACTEURS MODÉRATEURS

ATTÉNUATION DU PHÉNOMÈNE



- Le niveau d'interaction de la tâche est faible
- Les membres au sein du groupe se connaissent/s'apprécient

AMPLIFICATION DU PHÉNOMÈNE



- Le niveau d'interaction de la tâche est important
- Les membres au sein du groupe ne se connaissent pas

PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

CERTAINS FACTEURS PEUVENT INFLUENCER CET EFFET = FACTEURS MODÉRATEURS

ATTÉNUATION DU PHÉNOMÈNE



- Le niveau d'interaction de la tâche est faible
- Les membres au sein du groupe se connaissent/s'apprécient
- La mise en place d'une compétition équilibrée

AMPLIFICATION DU PHÉNOMÈNE



- Le niveau d'interaction de la tâche est important
- Les membres au sein du groupe ne se connaissent pas
- La mise en place d'une compétition déséquilibrée

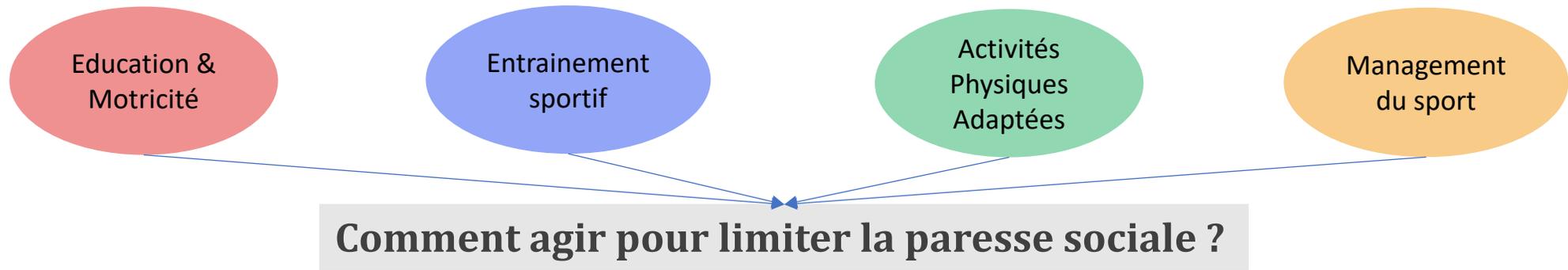
Education &
Motricité

Entrainement
sportif

Activités
Physiques
Adaptées

Management
du sport

Comment agir pour limiter la paresse sociale ?

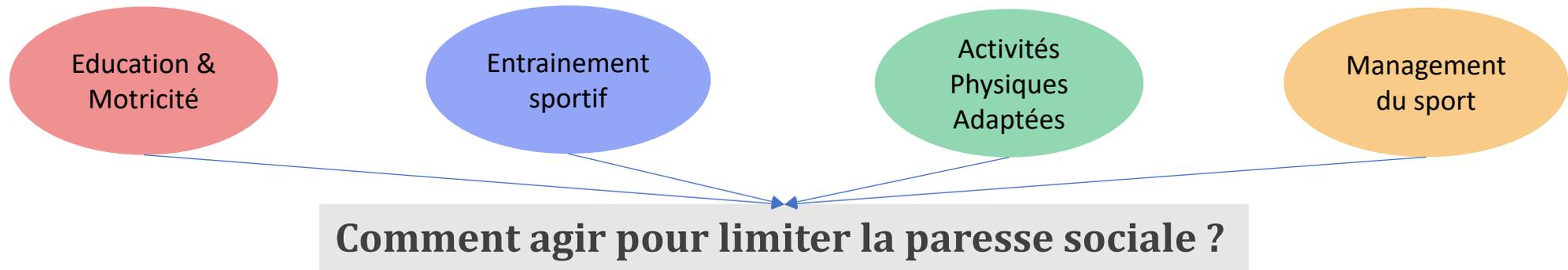


1. Niveau individuel :



- Identification de la performance individuelle
- Responsabilisation
- Valeur de la tâche (intérêt, défi)

e.g., définition des rôles de chacun



1. Niveau individuel :



- Identification de la performance individuelle
- Responsabilisation
- Valeur de la tâche (intérêt, défi)

e.g., définition des rôles de chacun

2. Niveau groupal :



- Développement des interactions
- Développement de l'efficacité collective
- Limiter la taille du groupe

*e.g., favoriser la communication au sein du groupe,
feedbacks et discours positifs*



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)



**Meilleures performances contre des concurrents
que dans les courses contre la montre**

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)



**Meilleures performances contre des concurrents
que dans les courses contre la montre**



Hypothèse : La présence de compétiteurs produirait un effet dynamogène sur les performances des cyclistes.
La présence d'autrui aurait ainsi une influence positive sur la performance individuelle

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)



**Meilleures performances contre des concurrents
que dans les courses contre la montre**



Hypothèse : La présence de compétiteurs produirait un effet dynamogène sur les performances des cyclistes.
La présence d'autrui aurait ainsi une influence positive sur la performance individuelle

Expérience en laboratoire :



40 enfants

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)



Meilleures performances contre des concurrents
ou dans les courses contre la montre



Hypothèse : La présence de compétiteurs produirait un effet dynamogène sur les performances des cyclistes.
La présence d'autrui aurait ainsi une influence positive sur la performance individuelle

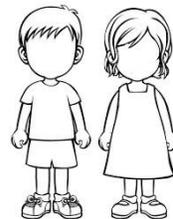
EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI

Expérience en laboratoire :

Enfants seuls



40 enfants



Co-action : une personne effectue la même tâche à côté



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)



Meilleures performances contre des concurrents

ou dans les courses contre la montre



EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI

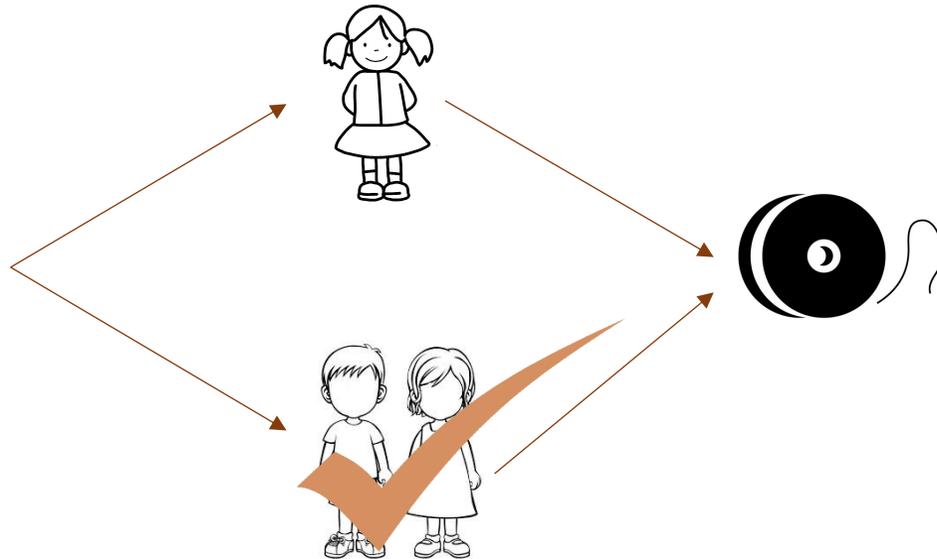
Hypothèse : La présence de compétiteurs produirait un effet dynamogène sur les performances des cyclistes.
La présence d'autrui aurait ainsi une influence positive sur la performance individuelle

Expérience en laboratoire :

Enfants seuls



40 enfants



Résultat : la moitié des enfants enroulent les moulinets plus rapidement lorsqu'ils sont en compagnie d'un autre enfant

Co-action : une personne effectue la même tâche à côté



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)

Définition : La simple présence d'autrui lors de l'accomplissement d'une tâche a une influence directe sur nos performances

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI



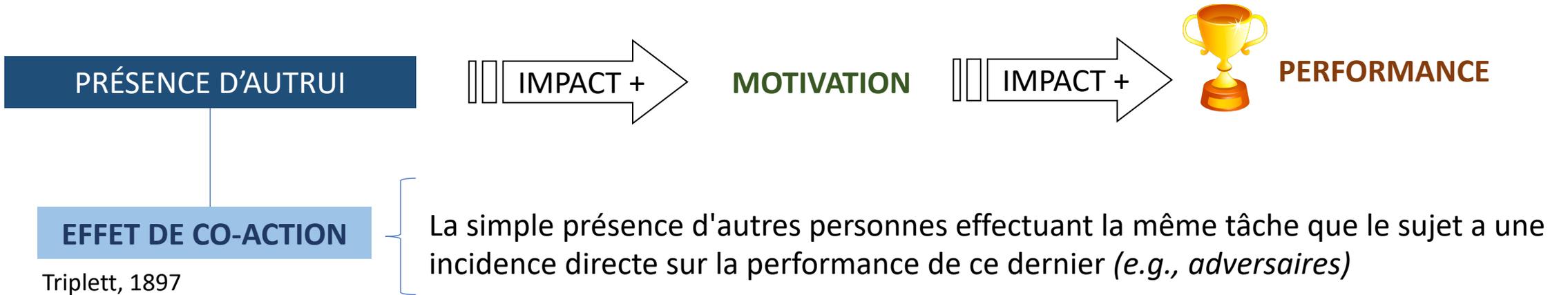


PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)

Définition : La simple présence d'autrui lors de l'accomplissement d'une tâche a une influence directe sur nos performances

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI



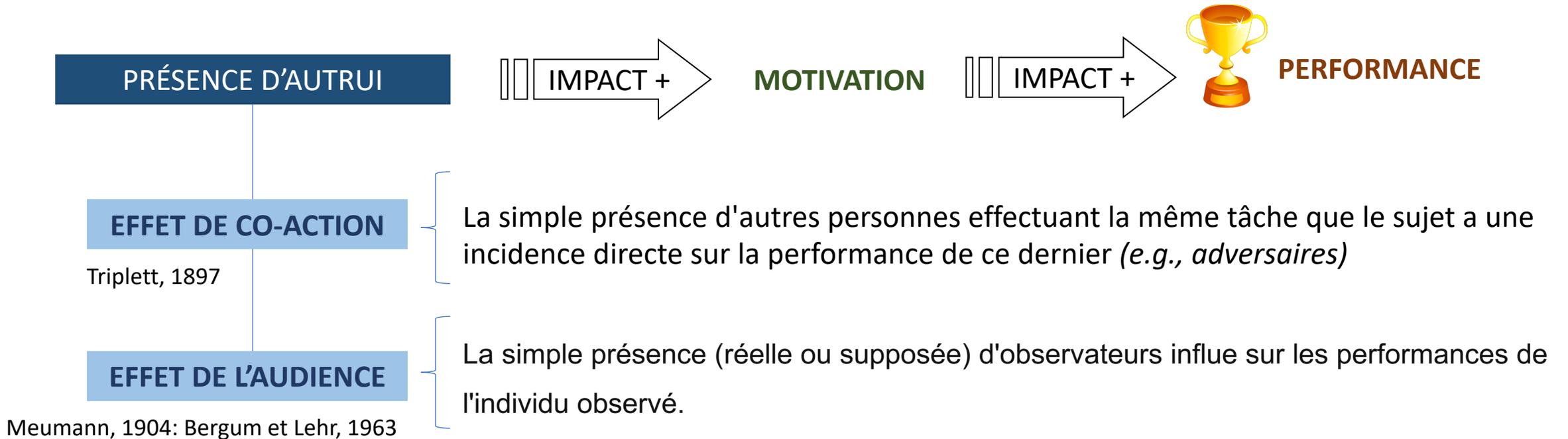


PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI

Définition : La simple présence d'autrui lors de l'accomplissement d'une tâche a une influence directe sur nos performances



Effet particulièrement important pour les APS (compétition, observation, public...)

PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE Norman Triplett (1897)

Les études n'ont pas systématiquement répliqué un effet facilitateur ➔ **pourquoi?**

- Pas d'effet de la présence d'autrui
- La présence d'autrui dégrade la performance

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE Norman Triplett (1897)

EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI

Les études n'ont pas systématiquement répliqué un effet facilitateur ➔ **pourquoi?**

- Pas d'effet de la présence d'autrui
- La présence d'autrui dégrade la performance

1.

Hypothèse physiologique

Zajonc, 1965

3.

Hypothèse cognitive

Baron, 1986

2.

Hypothèse affective

Cottrell, 1972

Hypothèse physiologique Zajonc, 1965



L'effet de la présence d'autrui va dépendre du **niveau de maîtrise de la tâche et de sa difficulté**

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

Hypothèse physiologique Zajonc, 1965



L'effet de la présence d'autrui va dépendre du **niveau de maîtrise de la tâche et de sa difficulté**

Présence d'autrui



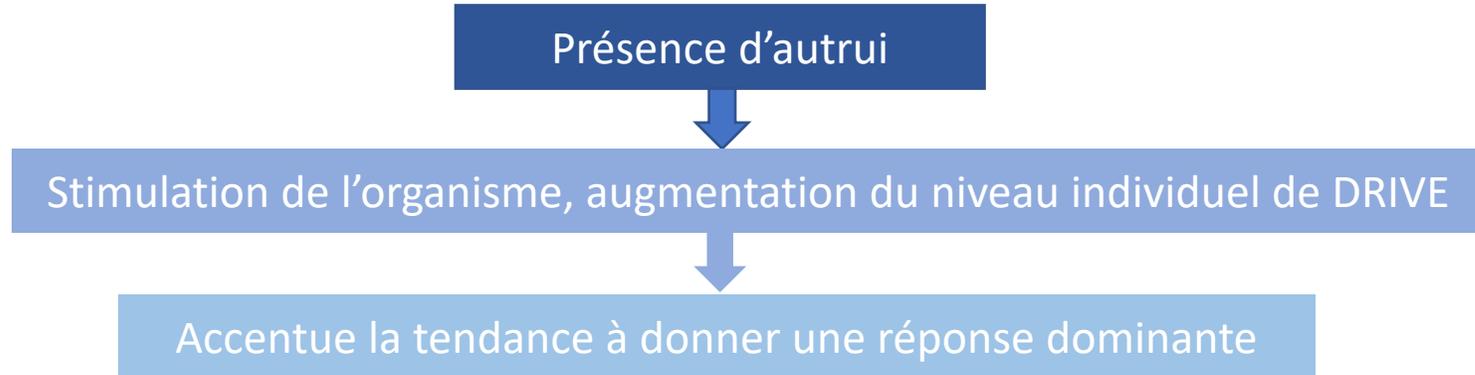
Stimulation de l'organisme, augmentation du niveau individuel de DRIVE

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

Hypothèse physiologique Zajonc, 1965



L'effet de la présence d'autrui va dépendre du **niveau de maîtrise de la tâche et de sa difficulté**



Réponse «par défaut»: le type d'action qui nous vient le plus naturellement dans cette situation

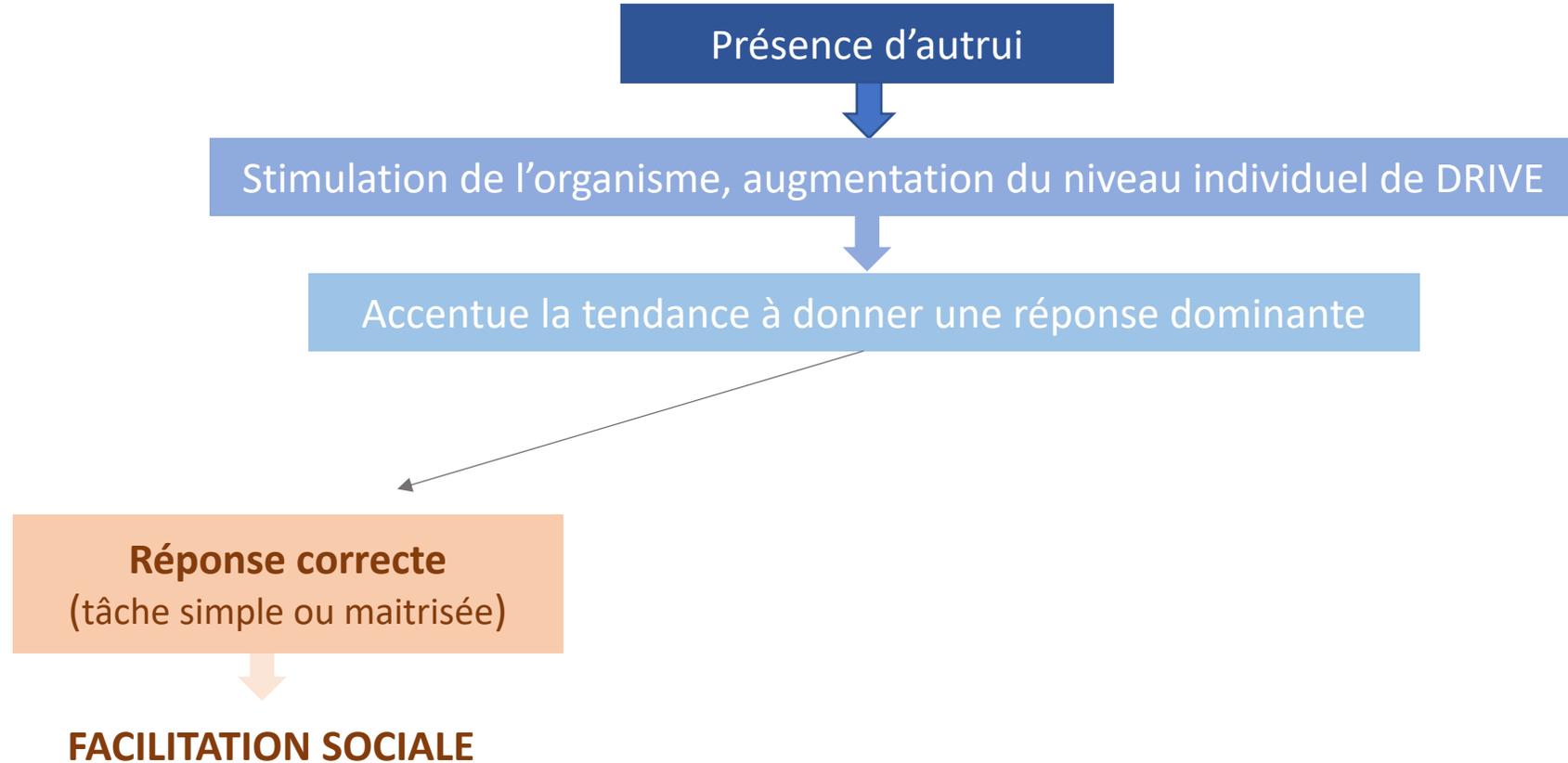
**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

Hypothèse physiologique Zajonc, 1965



L'effet de la présence d'autrui va dépendre du **niveau de maîtrise de la tâche et de sa difficulté**

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

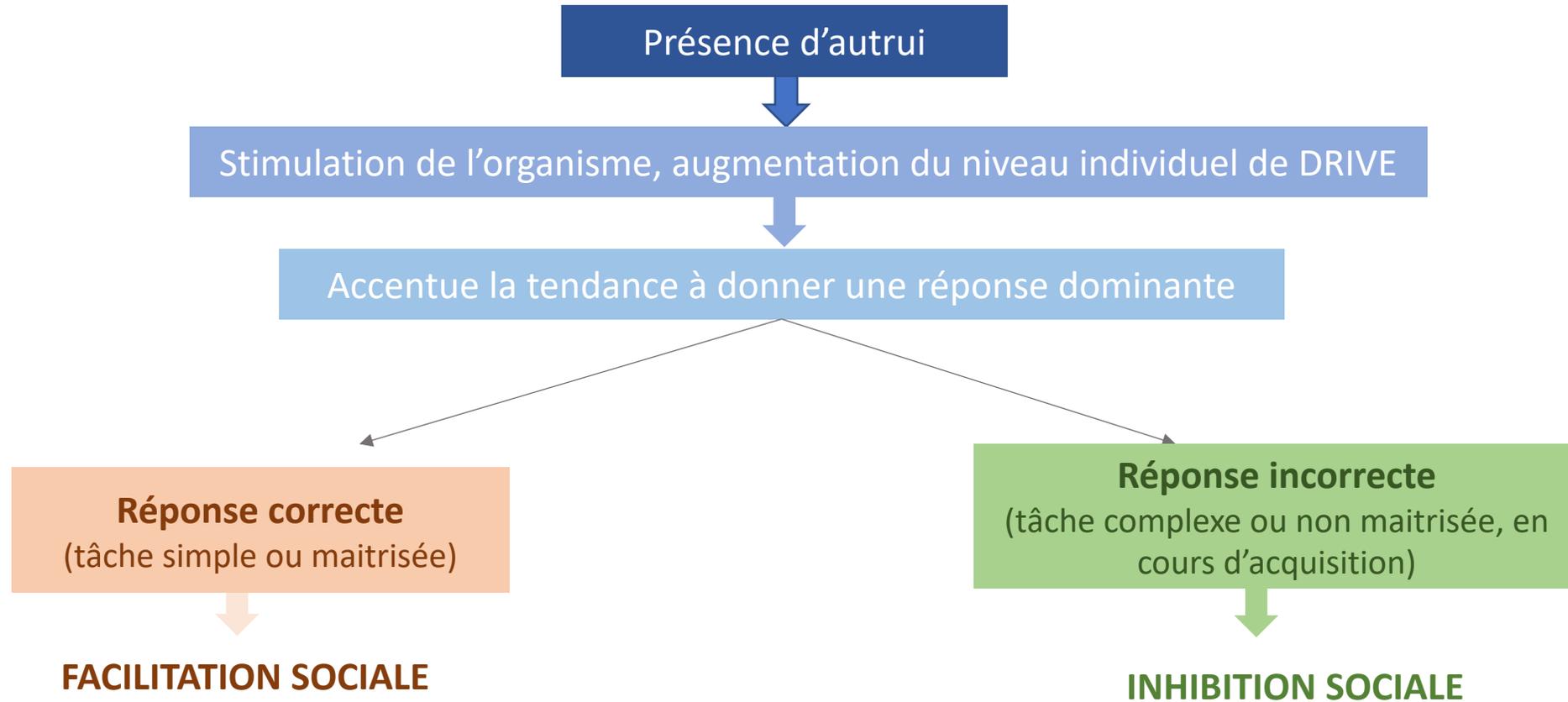


Hypothèse physiologique Zajonc, 1965



L'effet de la présence d'autrui va dépendre du **niveau de maîtrise de la tâche et de sa difficulté**

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

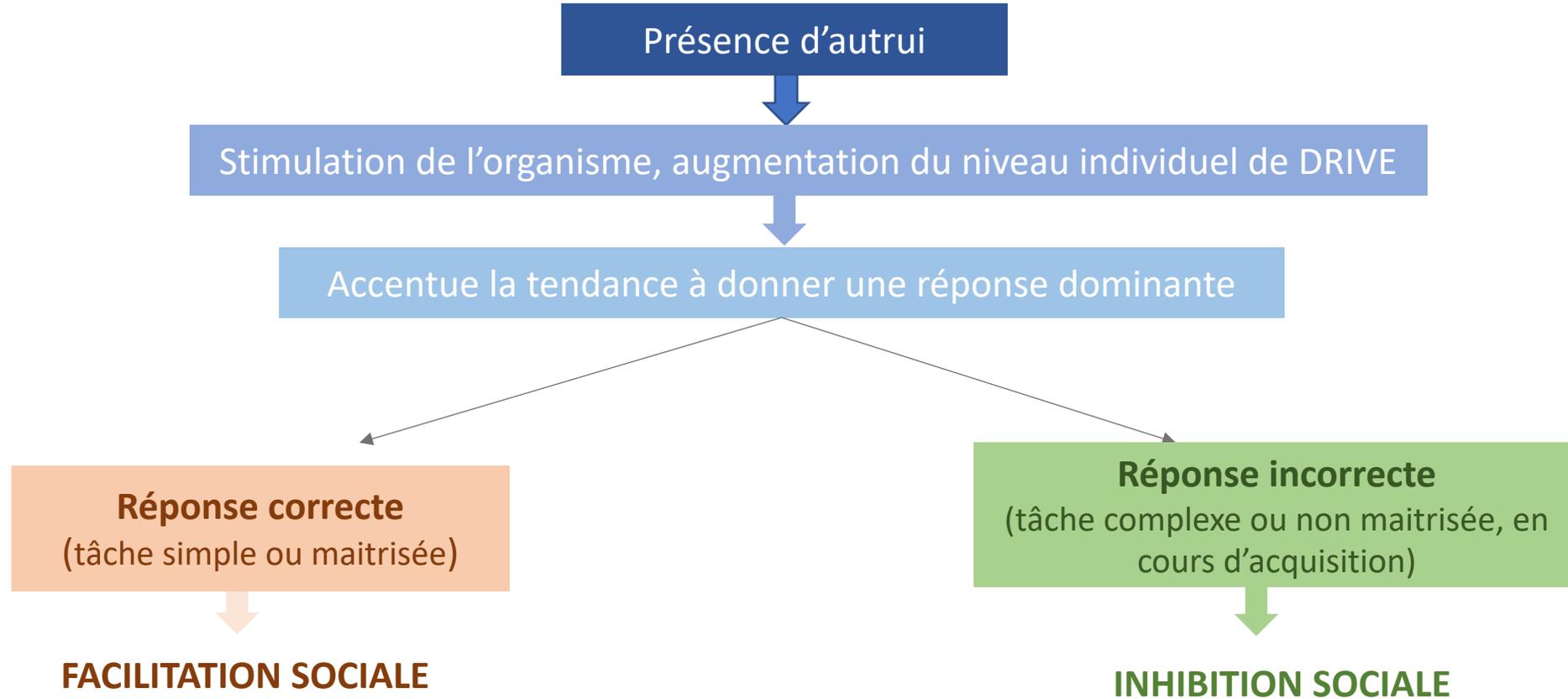


Hypothèse physiologique Zajonc, 1965

EFFET DE LA PRÉSENCE D'AUTRUI



L'effet de la présence d'autrui va dépendre du **niveau de maîtrise de la tâche et de sa difficulté**



Le fait que la facilitation sociale se produise ou non dépend de la familiarité de l'individu avec la tâche et du degré de difficulté de celle-ci

Hypothèse affective

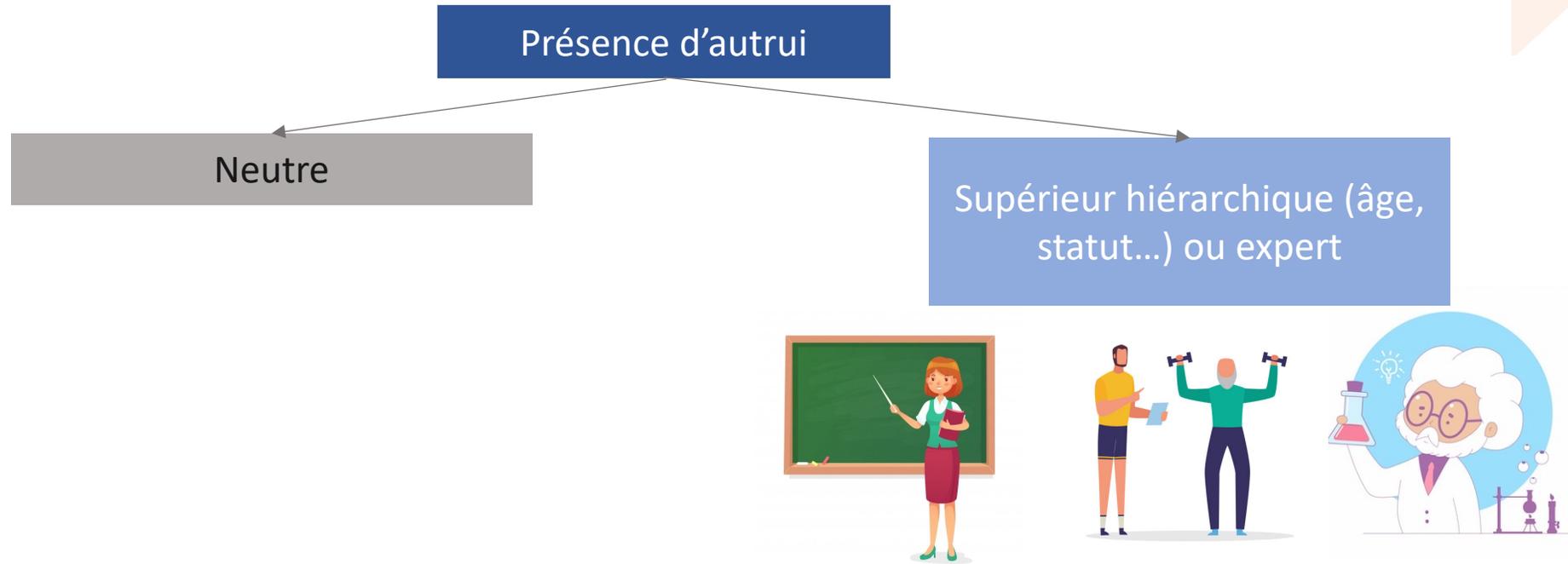
Cottrell, 1972

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**



L'effet de la présence d'autrui va dépendre du statut de l'observateur ou de la valeur accordée à l'observateur

L'effet de la présence d'autrui va dépendre du statut de l'observateur ou de la valeur accordée à l'observateur

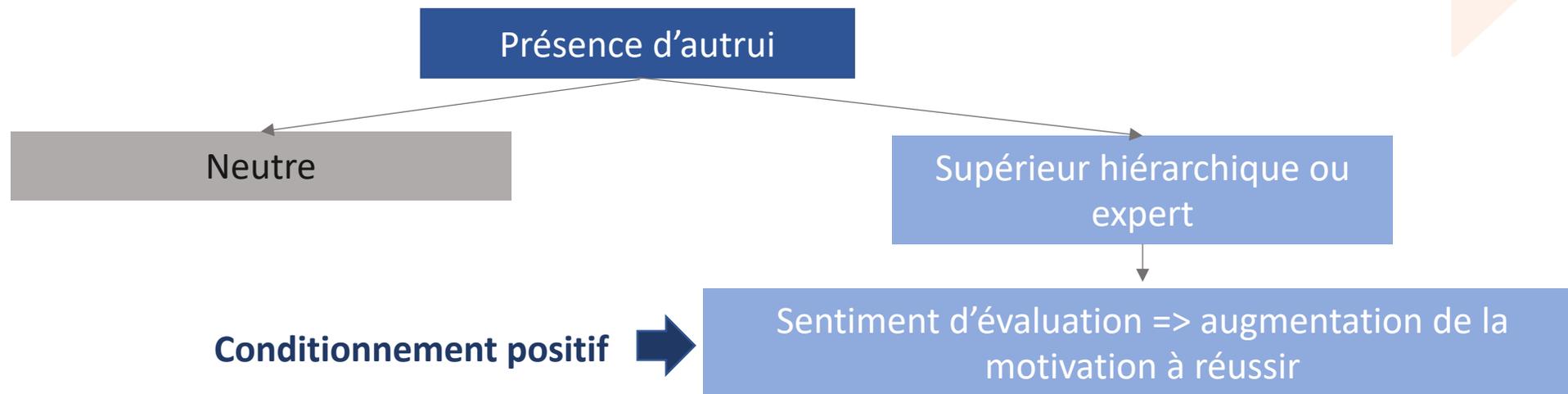


Hypothèse affective

Cottrell, 1972

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

L'effet de la présence d'autrui va dépendre du statut de l'observateur ou de la valeur accordée à l'observateur

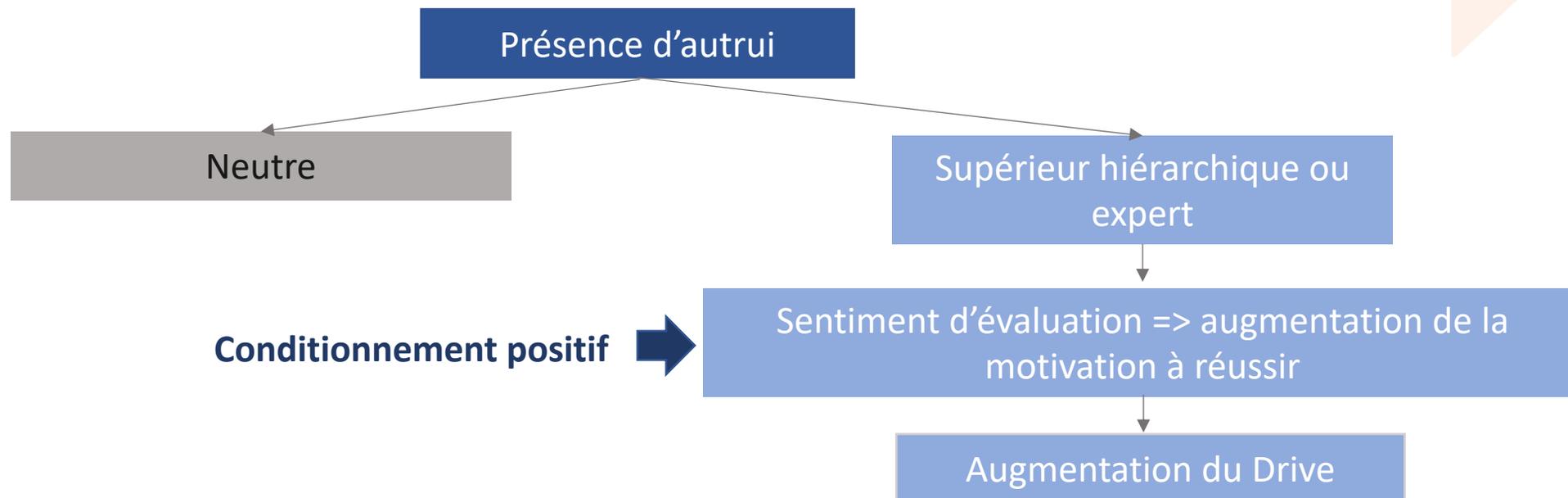


Hypothèse affective

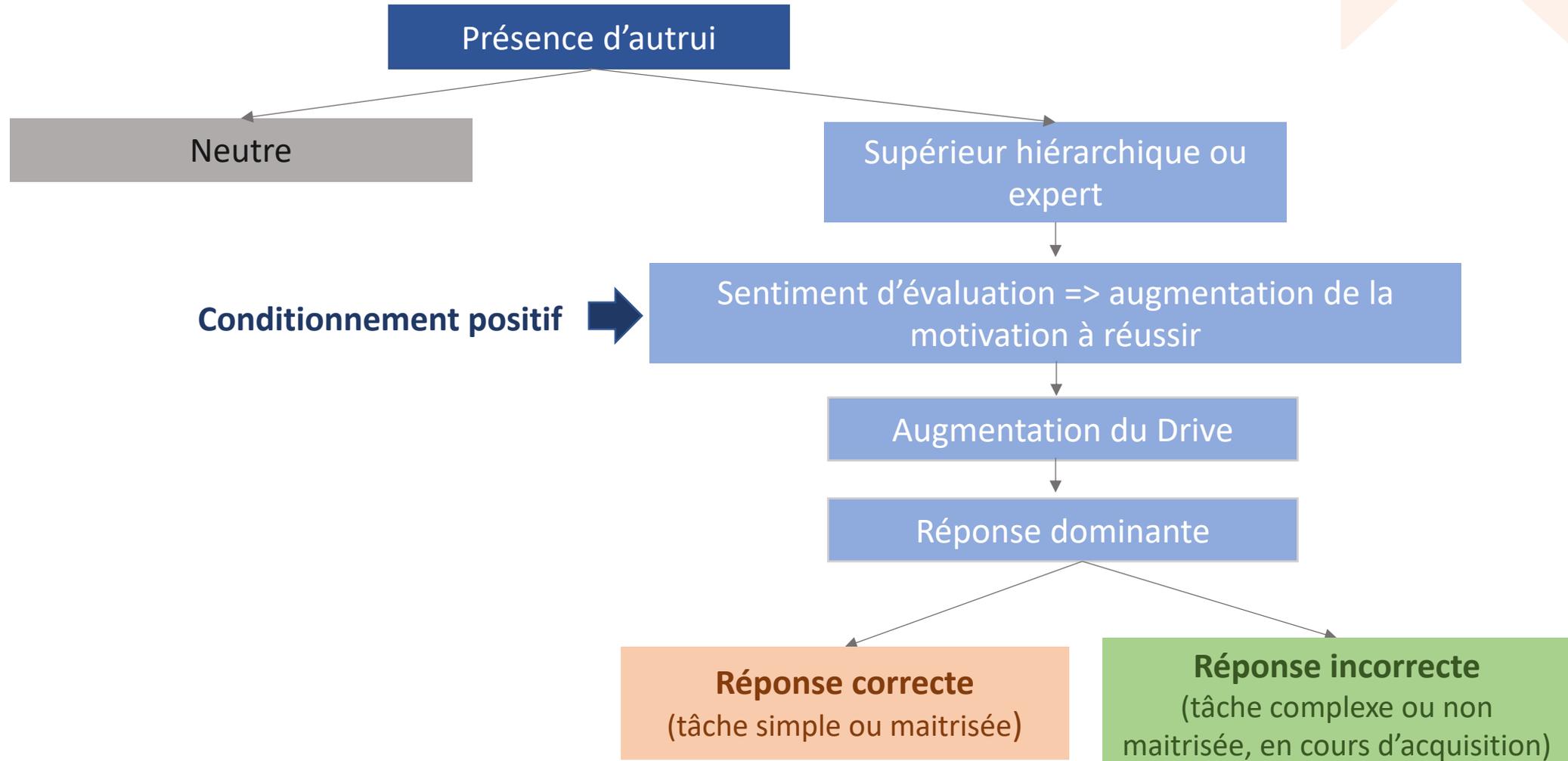
Cottrell, 1972

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

L'effet de la présence d'autrui va dépendre du statut de l'observateur ou de la valeur accordée à l'observateur



L'effet de la présence d'autrui va dépendre du statut de l'observateur ou de la valeur accordée à l'observateur

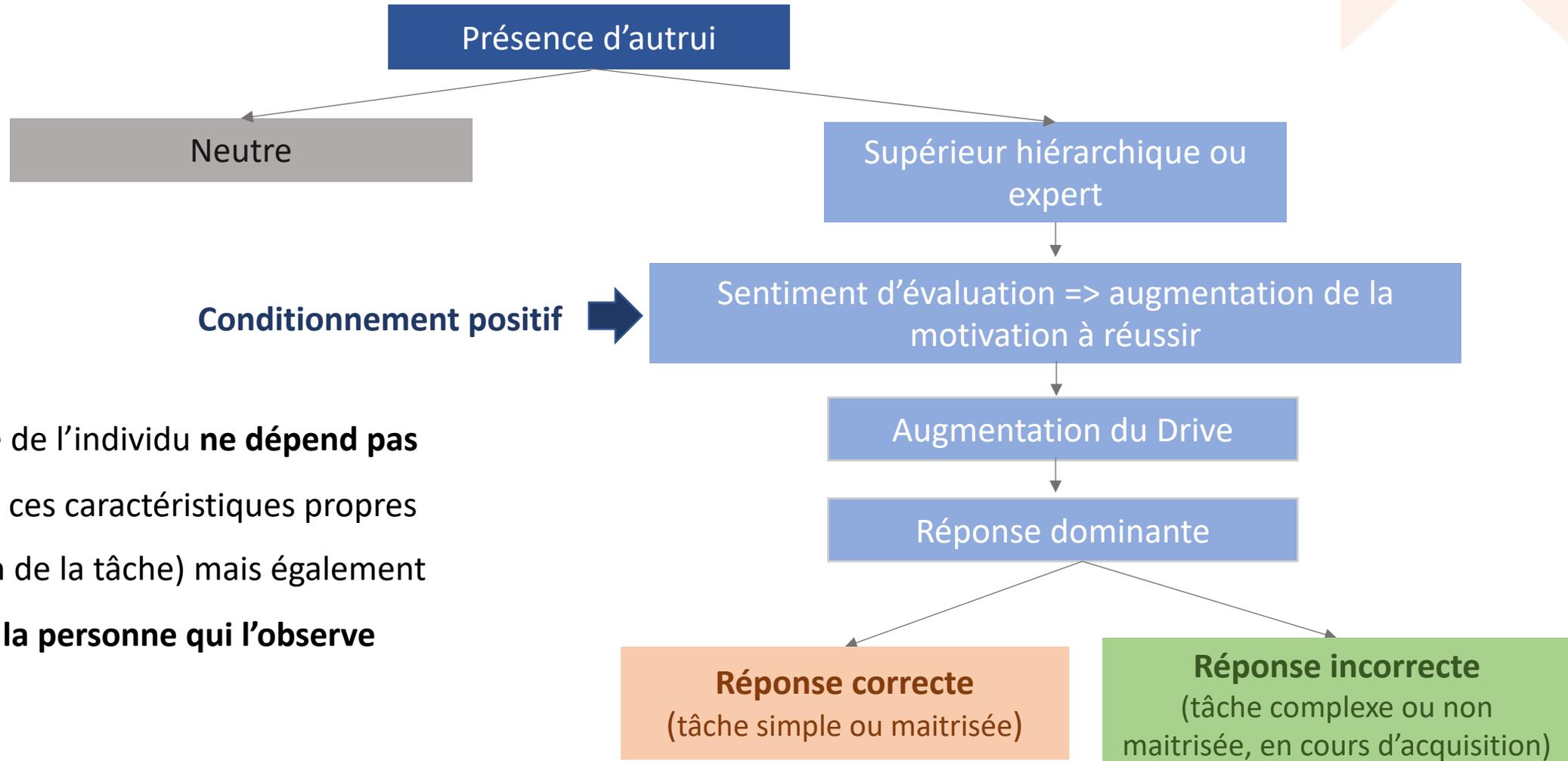


Hypothèse affective

Cottrell, 1972

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

L'effet de la présence d'autrui va dépendre du statut de l'observateur ou de la valeur accordée à l'observateur



La performance de l'individu **ne dépend pas uniquement** de ces caractéristiques propres (maîtrise ou non de la tâche) mais également **du statut de la personne qui l'observe**

Hypothèse cognitive

Baron, 1986

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**



Hypothèse conflit-distraktion : la présence d'autrui serait une source de distraction attentionnelle
L'effet de cette distraction va dépendre **du degré d'attention nécessaire à la tâche**

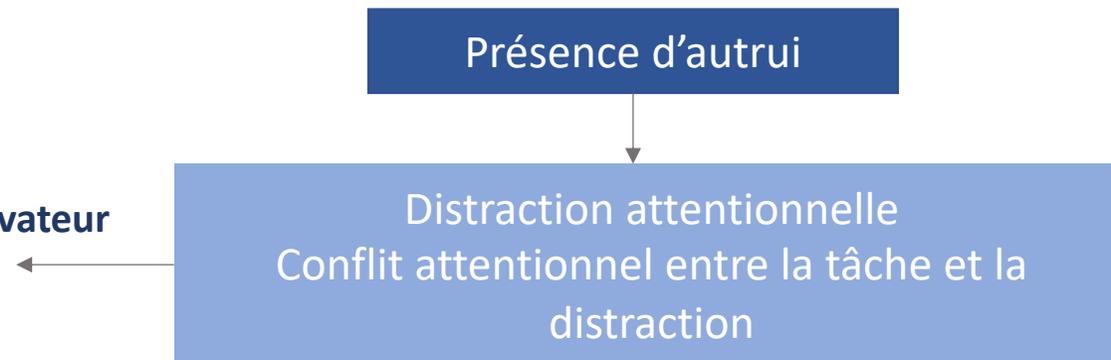
Hypothèse cognitive

Baron, 1986

Hypothèse conflit-distraktion : la présence d'autrui serait une source de distraction attentionnelle
L'effet de cette distraction va dépendre **du degré d'attention nécessaire à la tâche**

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

- **Contrôle constant de l'attitude de l'observateur**
- **Comparaison sociale**



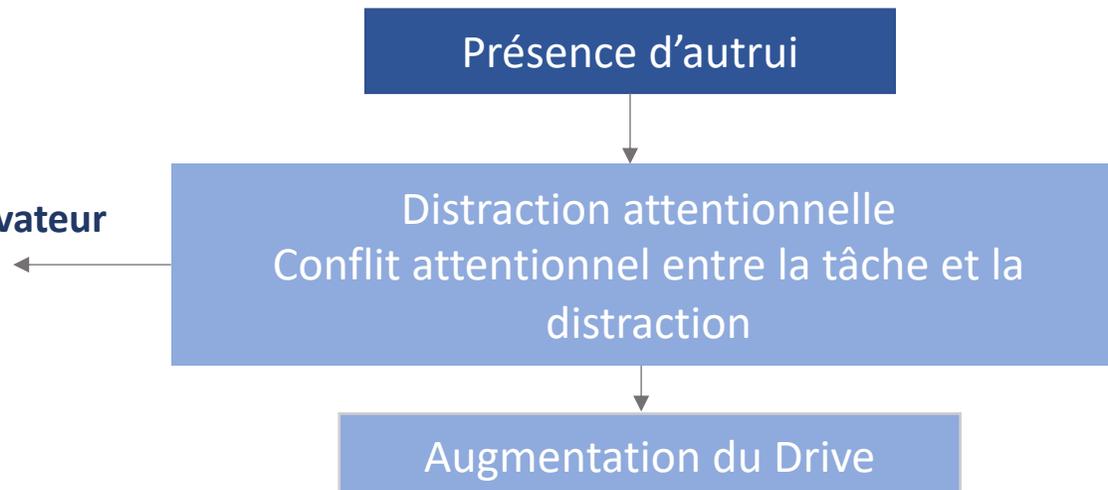
Hypothèse cognitive

Baron, 1986

Hypothèse conflit-distraktion : la présence d'autrui serait une source de distraction attentionnelle
L'effet de cette distraction va dépendre **du degré d'attention nécessaire à la tâche**

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

- **Contrôle constant de l'attitude de l'observateur**
- **Comparaison sociale**



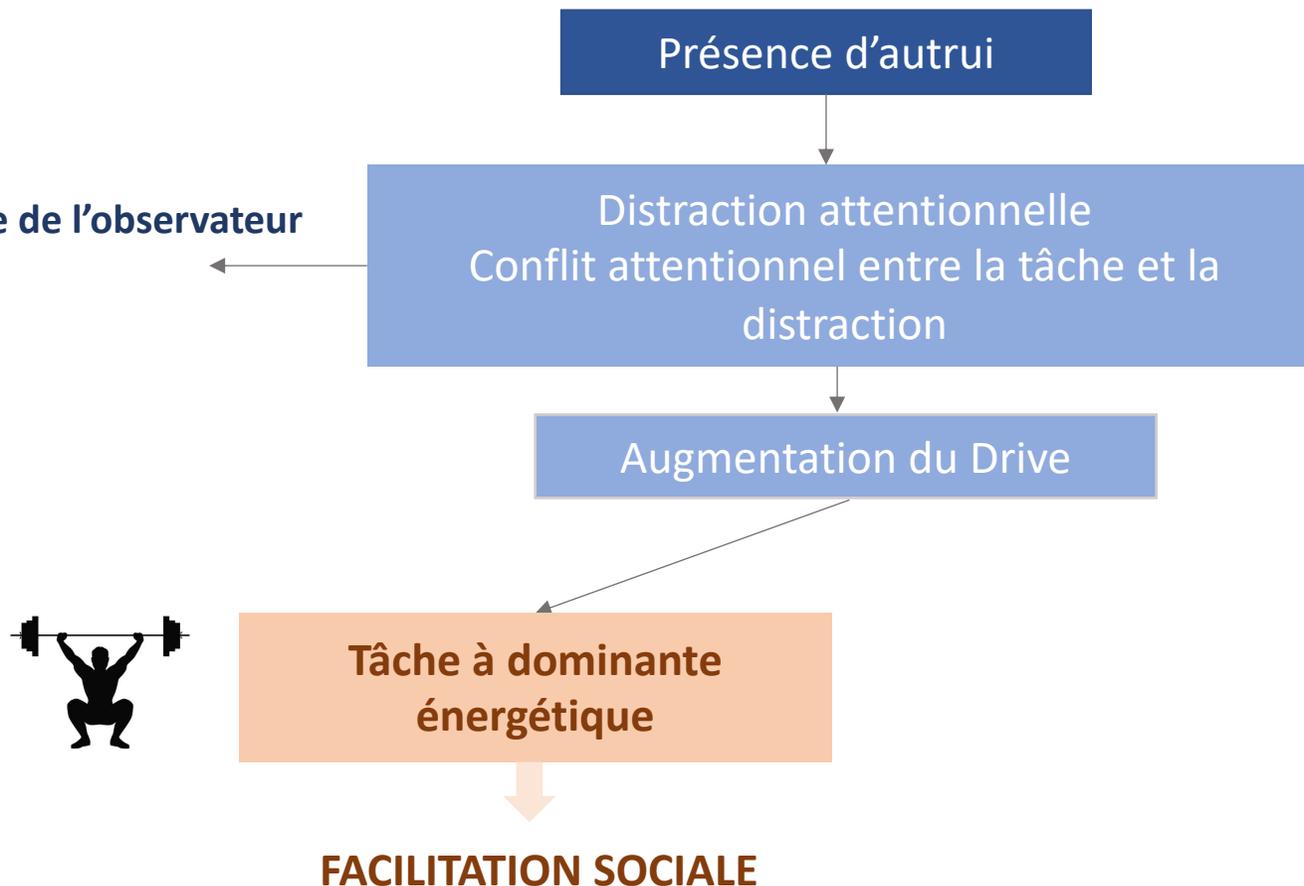
Hypothèse cognitive

Baron, 1986

Hypothèse conflit-distraktion : la présence d'autrui serait une source de distraction attentionnelle
L'effet de cette distraction va dépendre **du degré d'attention nécessaire à la tâche**

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

- **Contrôle constant de l'attitude de l'observateur**
- **Comparaison sociale**



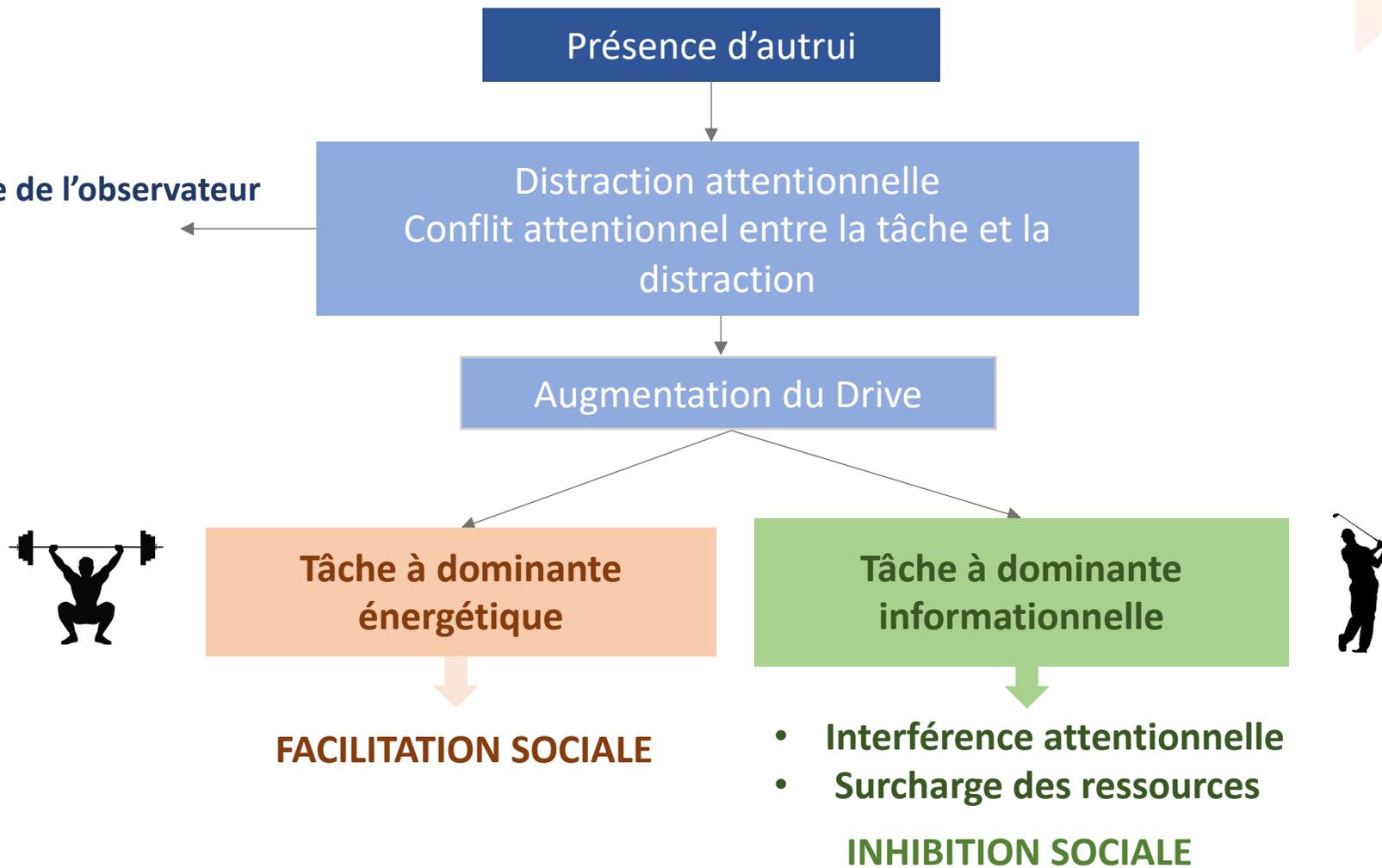
Hypothèse cognitive

Baron, 1986

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

Hypothèse conflit-distraktion : la présence d'autrui serait une source de distraction attentionnelle
L'effet de cette distraction va dépendre **du degré d'attention nécessaire à la tâche**

- Contrôle constant de l'attitude de l'observateur
- Comparaison sociale



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE : D'autres modérateurs

- Niveau de maîtrise de la tâche
- Niveau de difficulté de la tâche
- Statut des observateurs
- Niveau d'attention de la tâche

**EFFET DE LA
PRÉSENCE
D'AUTRUI**

PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE : D'autres modérateurs

- Niveau de maîtrise de la tâche
- Niveau de difficulté de la tâche
- Statut des observateurs
- Niveau d'attention de la tâche
- **Le comportement de l'observateur :**
 - **La mobilité** (un contrôle plus important est nécessaire lorsque l'observateur se déplace)

PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE : D'autres modérateurs

- Niveau de maîtrise de la tâche
- Niveau de difficulté de la tâche
- Statut des observateurs
- Niveau d'attention de la tâche
- **Le comportement de l'observateur :**
 - **La mobilité** (un contrôle plus important est nécessaire lorsque l'observateur se déplace)
 - **La nouveauté/ la familiarité :**
 - Un observateur inconnu constituera une menace (*e.g., public perturbateur*)
 - Un observateur familier permettra de diminuer les craintes liées à l'évaluation

PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE : D'autres modérateurs

- Niveau de maîtrise de la tâche
- Niveau de difficulté de la tâche
- Statut des observateurs
- Niveau d'attention de la tâche
- **Le comportement de l'observateur :**
 - **La mobilité** (un contrôle plus important est nécessaire lorsque l'observateur se déplace)

- **La nouveauté/ la familiarité :**
 - Un observateur inconnu constituera une menace (*e.g., public perturbateur*)
 - Un observateur familier facilitera le phénomène de facilitation sociale

Avantage du jeu à domicile :

- Sportifs- anxieux et + motivés
- Surtout lorsque public dense + encouragements

+ 54%



+ 57%



+ 65%



+ 61%



Une même question : **De quelle manière est-ce que la présence d'autrui peut-elle influencer la performance motrice ?**

Une même question : De quelle manière est-ce que la présence d'autrui peut-elle influencer la performance motrice ?



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

Maximilien Ringelmann (1883)



La performance est affectée par le nombre de personne dans le groupe

Atténue le phénomène

- Affinités
- Indépendance
- Compétition équilibrée

Amplifie le phénomène

- Partenaires inconnus
- Interdépendance
- Compétition déséquilibrée

Une même question : De quelle manière est-ce que la présence d'autrui peut-elle influencer la performance motrice ?



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE

Maximilien Ringelmann (1883)



La performance est affectée par le nombre de personne dans le groupe

Atténue le phénomène

- Affinités
- Indépendance
- Compétition équilibrée

Amplifie le phénomène

- Partenaires inconnus
- Interdépendance
- Compétition déséquilibrée



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

Norman Triplett (1897)



La performance est affectée par la présence d'observateurs

Amplifie le phénomène

- Tâche facile / maîtrisée
- Tâche « énergétique »
- Encouragements
- Contexte familial

Atténue le phénomène

- Tâche nouvelle / complexe
- Tâche « informationnelle »
- Public perturbateur
- Contexte inconnu

Une même question : De quelle manière est-ce que la présence d'autrui peut-elle influencer la performance motrice ?



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

De quelle manière est-ce que les interactions entre les membres d'une même équipe peuvent-elles influencer la performance sportive individuelle ou collective ?

(1897)

Atténue le phénomène

- Affinités
- Indépendance
- Compétition équilibrée

Amplifie le phénomène

- Partenaires inconnus
- Interdépendance
- Compétition déséquilibrée

Amplifie le phénomène

- Tâche facile / maîtrisée
- Tâche « énergétique »
- Encouragements
- Contexte familial

Atténue le phénomène

- Tâche nouvelle / complexe
- Tâche « informationnelle »
- Public perturbateur
- Contexte inconnu

Une même question : De quelle manière est ce que la présence d'autrui peut-elle influencer la performance motrice ?



PHÉNOMÈNE DE PARESSE SOCIALE



PHÉNOMÈNE DE FACILITATION SOCIALE

De quelle manière est-ce que les interactions entre les membres d'une même équipe peuvent-elles influencer la performance sportive individuelle ou collective ?

(1897)

Atténue le phénomène

- Affinités
- Indépendance
- Compétition équilibrée

Amplifie le phénomène

- Partenaires inconnus
- Interdépendance
- Compétition déséquilibrée

LA COHÉSION DE GROUPE

Amplifie le phénomène

- Tâche facile / maîtrisée
- Tâche « énergétique »
- Encouragements
- Contexte familial

Atténue le phénomène

- Tâche nouvelle / complexe
- Tâche « informationnelle »
- Public perturbateur
- Contexte inconnu

LA COHÉSION DE GROUPE

Etymologie du mot groupe



- Emprunté au latin coherere « être attachés ensemble »



Propriété d'un ensemble dont toutes les parties sont solidaires

LA COHÉSION DE GROUPE

Etymologie du mot groupe



LA COHÉSION

- Emprunté au latin coherere « être attachés ensemble »



Propriété d'un ensemble dont toutes les parties sont solidaires

EN PSYCHOLOGIE DU SPORT

« Processus dynamique reflété par la tendance du groupe à rester uni dans la poursuite de ses objectifs instrumentaux et / ou pour la satisfaction des besoins affectifs de ses membres »

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

LA COHÉSION DE GROUPE

« Processus dynamique reflété par la tendance du groupe à rester uni dans la poursuite **de ses objectifs instrumentaux** et / ou pour la satisfaction **des besoins affectifs** de ses membres »

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

LA COHÉSION

LA COHÉSION DE GROUPE

« Processus dynamique reflété par la tendance du groupe à rester uni dans la poursuite **de ses objectifs instrumentaux** et / ou pour la satisfaction **des besoins affectifs** de ses membres »

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

DEUX ORIENTATIONS

OPÉRATOIRE

« orientation ou motivation globale tournée vers la réalisation des buts et des objectifs du groupe »

LA COHÉSION

LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION

« Processus dynamique reflété par la tendance du groupe à rester uni dans la poursuite **de ses objectifs instrumentaux** et / ou pour la satisfaction **des besoins affectifs** de ses membres »

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

DEUX ORIENTATIONS

OPÉRATOIRE

« orientation ou motivation globale tournée vers la réalisation des buts et des objectifs du groupe »

- Les membres du groupes œuvrent t'ils vers un but commun ?
- Est-ce que tout le monde fourni le même degré d'effort pour atteindre le même objectif ?



LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION

« Processus dynamique reflété par la tendance du groupe à rester uni dans la poursuite **de ses objectifs instrumentaux** et / ou pour la satisfaction **des besoins affectifs** de ses membres »

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)



« orientation ou motivation globale tournée vers la réalisation des buts et des objectifs du groupe »

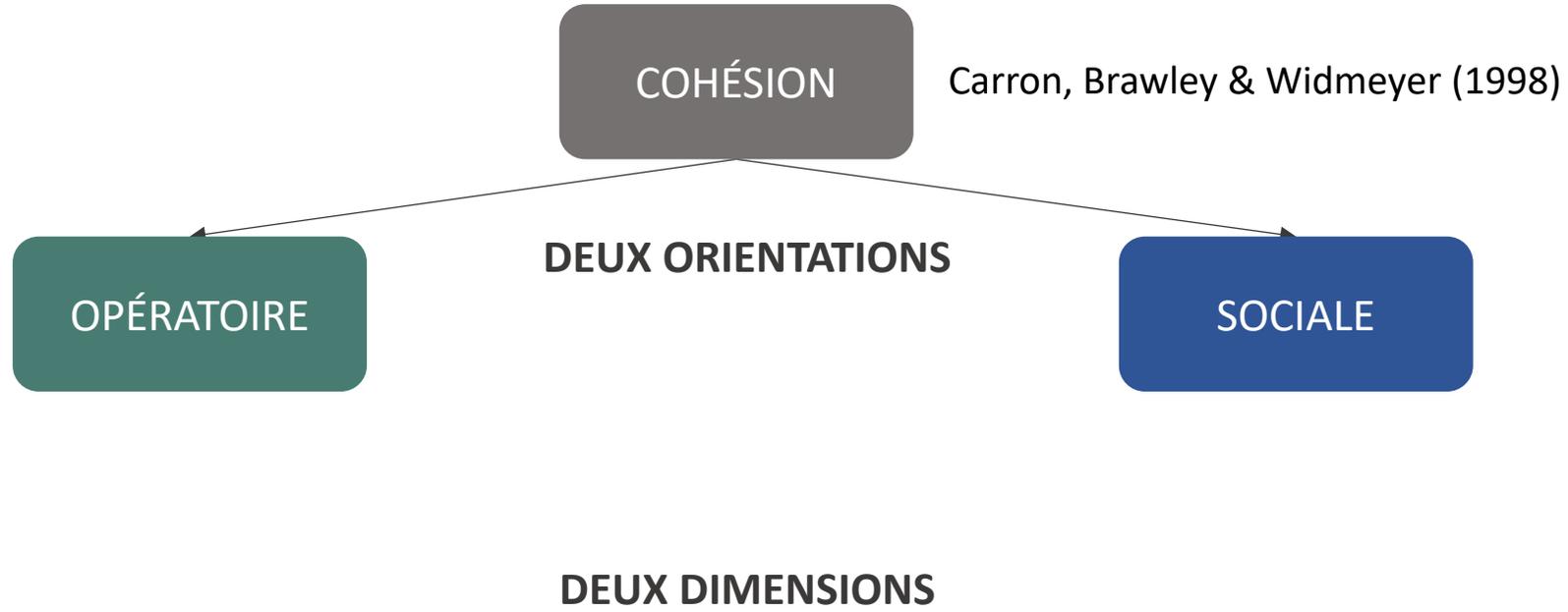
- Les membres du groupes œuvrent t'ils vers un but commun ?
- Est-ce que tout le monde fourni le même degré d'effort pour atteindre le même objectif ?

« orientation ou motivation globale tournée vers le développement et le maintien du groupe »

- Les membres du groupe s'apprécient-ils?
- Est-ce que la valeur de chacun est reconnue ?



LA COHÉSION DE GROUPE



LA COHÉSION

LA COHÉSION DE GROUPE

COHÉSION

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

LA COHÉSION

DEUX ORIENTATIONS

OPÉRATOIRE

SOCIALE

DEUX DIMENSIONS

INTÉGRATION AU GROUPE

« Perception individuelle de la proximité, de la similarité des liens à l'intérieur du groupe et perception du degré d'unité du champ d'action du groupe »

Qu'est ce que je perçois vis-à-vis du degré d'unité du groupe ?



LA COHÉSION DE GROUPE

COHÉSION

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

LA COHÉSION

DEUX ORIENTATIONS

OPÉRATOIRE

SOCIALE

DEUX DIMENSIONS

INTÉGRATION AU GROUPE

« Perception individuelle de la proximité, de la similarité des liens à l'intérieur du groupe et perception du degré d'unité du champ d'action du groupe »

Qu'est ce que je perçois vis-à-vis du degré d'unité du groupe ?

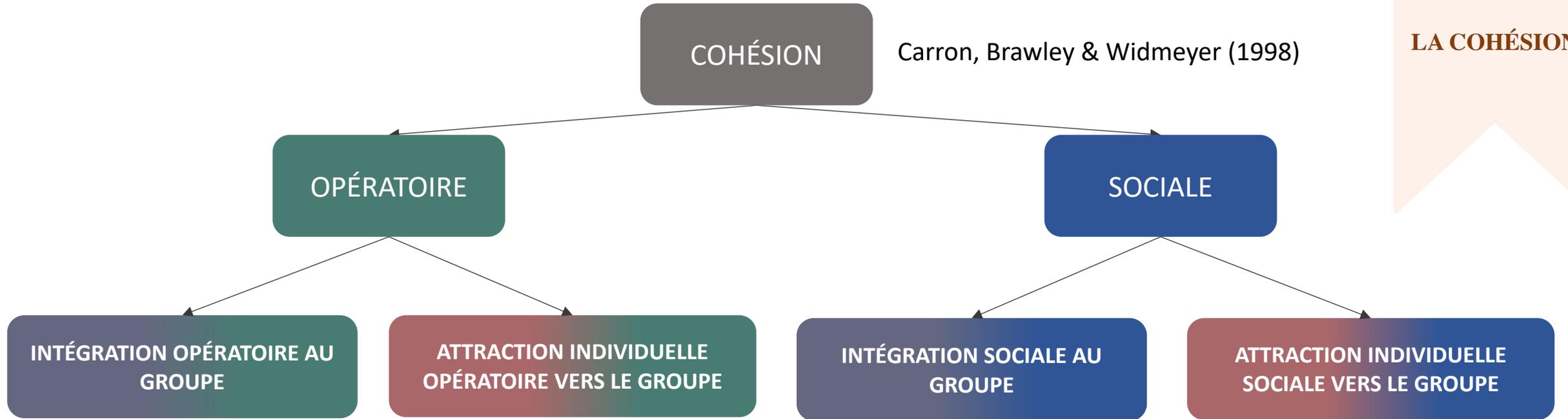
ATTRACTION INDIVIDUELLE VERS LE GROUPE

« Ensemble des sentiments individuels des sujets à l'égard du groupe, désir d'être accepté, sentiments à l'égard des autres membres du groupe »

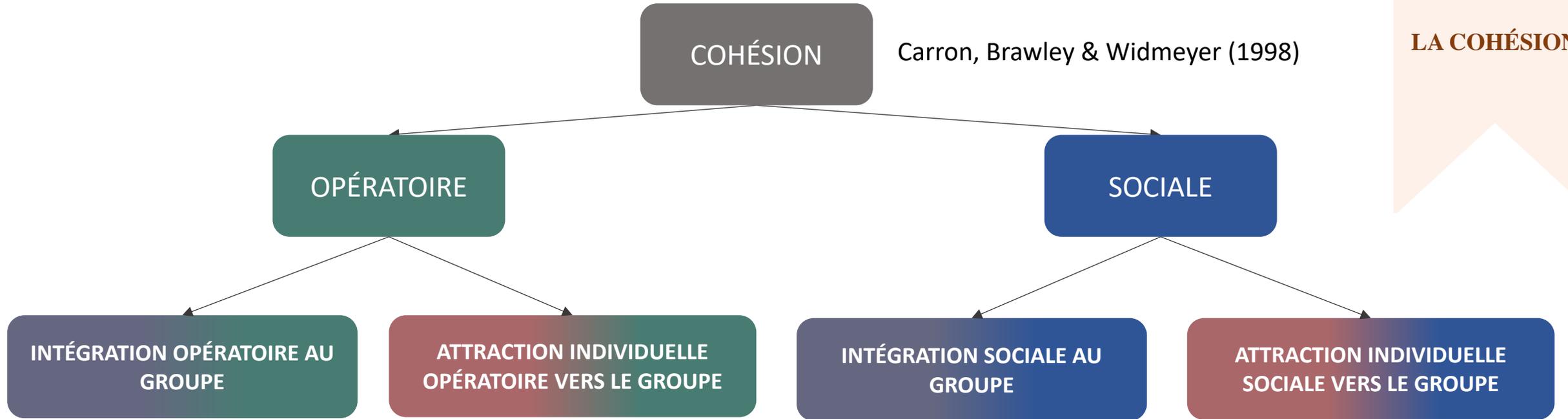
Qu'est ce que je perçois vis-à-vis de mon positionnement, de ma place, de ma contribution au sein du groupe ?



LA COHÉSION DE GROUPE



LA COHÉSION DE GROUPE



- Renvoie au sentiment d'un équipier sur le fonctionnement opératoire du groupe

« Nous nous sentons tous responsables des résultats de l'équipe »

LA COHÉSION DE GROUPE

COHÉSION

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

LA COHÉSION

OPÉRATOIRE

SOCIALE

INTÉGRATION OPÉRATOIRE AU GROUPE

ATTRACTION INDIVIDUELLE OPÉRATOIRE VERS LE GROUPE

INTÉGRATION SOCIALE AU GROUPE

ATTRACTION INDIVIDUELLE SOCIALE VERS LE GROUPE

- Renvoie au sentiment d'un équipier sur le fonctionnement opératoire du groupe

- Renvoie aux perceptions d'un équipier au sujet de sa participation personnelle à la tâche, à la productivité, aux buts et aux objectifs du groupe.

« Nous nous sentons tous responsables des résultats de l'équipe »

« Mon rôle au sein de l'équipe est défini et reconnu par mes coéquipiers »

LA COHÉSION DE GROUPE

COHÉSION

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

LA COHÉSION

OPÉRATOIRE

SOCIALE

INTÉGRATION OPÉRATOIRE AU GROUPE

ATTRACTION INDIVIDUELLE OPÉRATOIRE VERS LE GROUPE

INTÉGRATION SOCIALE AU GROUPE

ATTRACTION INDIVIDUELLE SOCIALE VERS LE GROUPE

- Renvoie au sentiment d'un équipier sur le fonctionnement opératoire du groupe

- Renvoie aux perceptions d'un équipier au sujet de sa participation personnelle à la tâche, à la productivité, aux buts et aux objectifs du groupe.

- Désigne le sentiment d'un équipier sur le fonctionnement du groupe en tant qu'unité sociale.

« Nous nous sentons tous responsables des résultats de l'équipe »

« Mon rôle au sein de l'équipe est défini et reconnu par mes coéquipiers »

« Les membres de cette équipe passent régulièrement du temps ensemble en dehors du terrain »

LA COHÉSION DE GROUPE

COHÉSION

Carron, Brawley & Widmeyer (1998)

LA COHÉSION

OPÉRATOIRE

SOCIALE

INTÉGRATION OPÉRATOIRE AU GROUPE

ATTRACTION INDIVIDUELLE OPÉRATOIRE VERS LE GROUPE

INTÉGRATION SOCIALE AU GROUPE

ATTRACTION INDIVIDUELLE SOCIALE VERS LE GROUPE

- Renvoie au sentiment d'un équipier sur le fonctionnement opératoire du groupe

- Renvoie aux perceptions d'un équipier au sujet de sa participation personnelle à la tâche, à la productivité, aux buts et aux objectifs du groupe.

- Désigne le sentiment d'un équipier sur le fonctionnement du groupe en tant qu'unité sociale.

- Désigne le sentiment d'un équipier à l'égard de ces interactions sociales avec les membres du groupe.

« Nous nous sentons tous responsables des résultats de l'équipe »

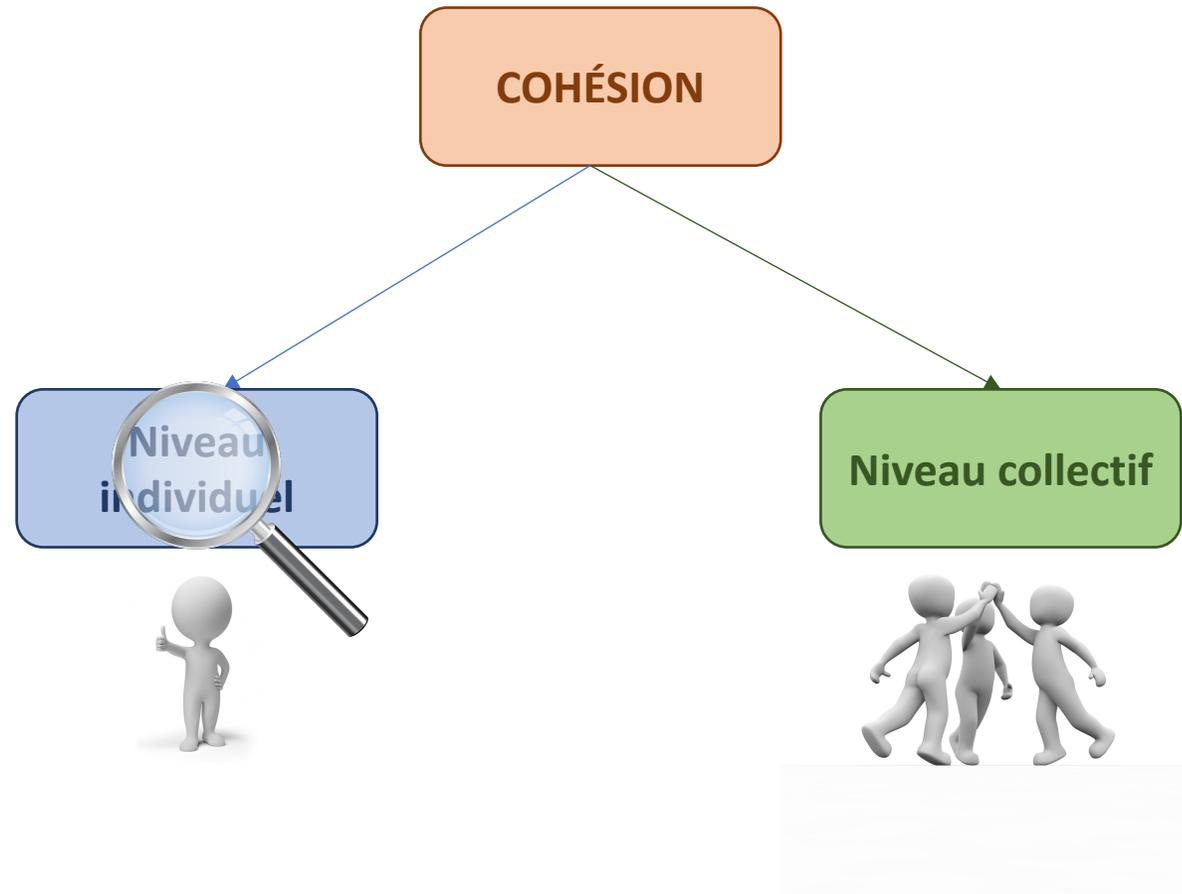
« Mon rôle au sein de l'équipe est défini et reconnu par mes coéquipiers »

« Les membres de cette équipe passent régulièrement du temps ensemble en dehors du terrain »

« Il y a certains de mes meilleurs amis dans cette équipe »

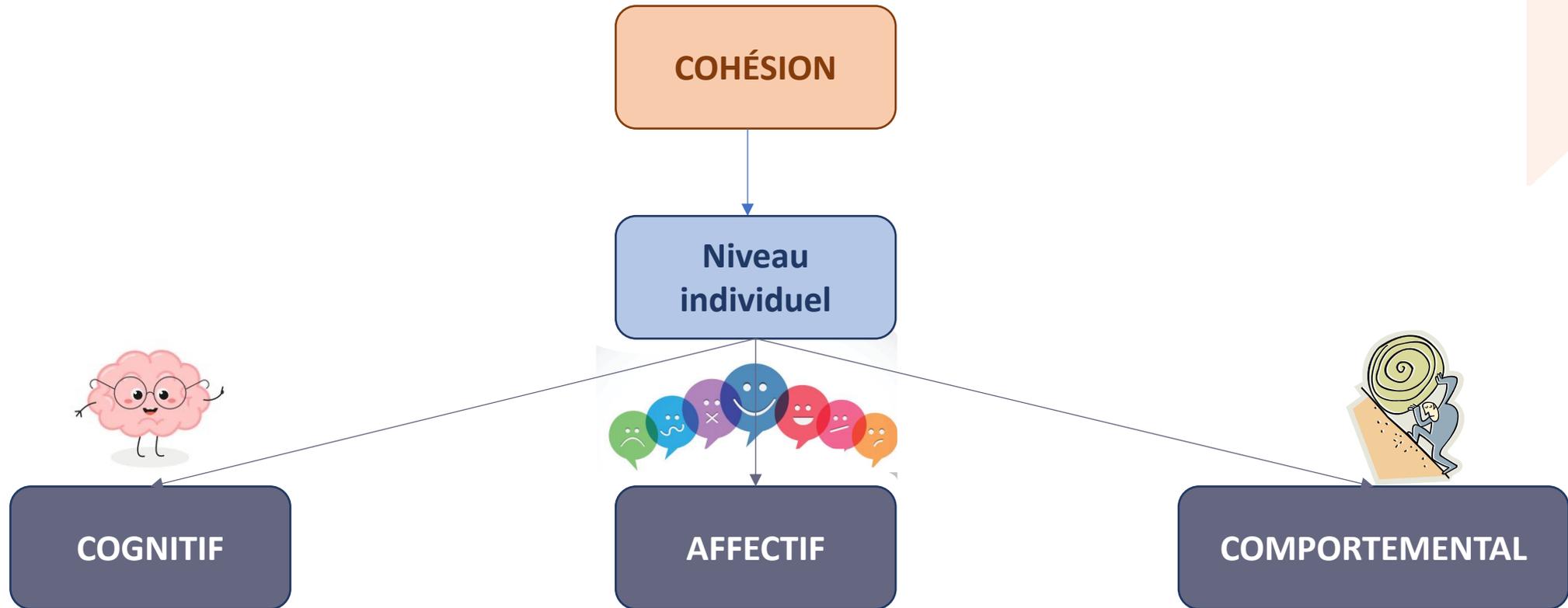
LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION



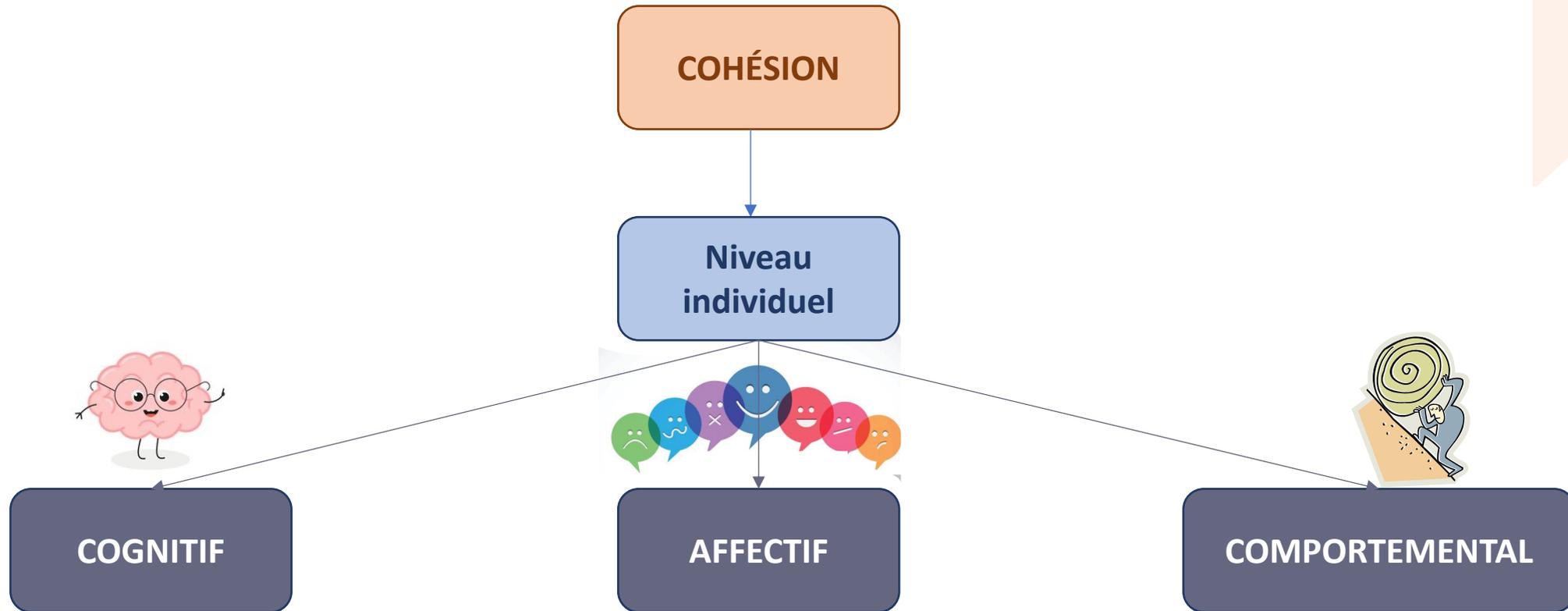
LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION



LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE

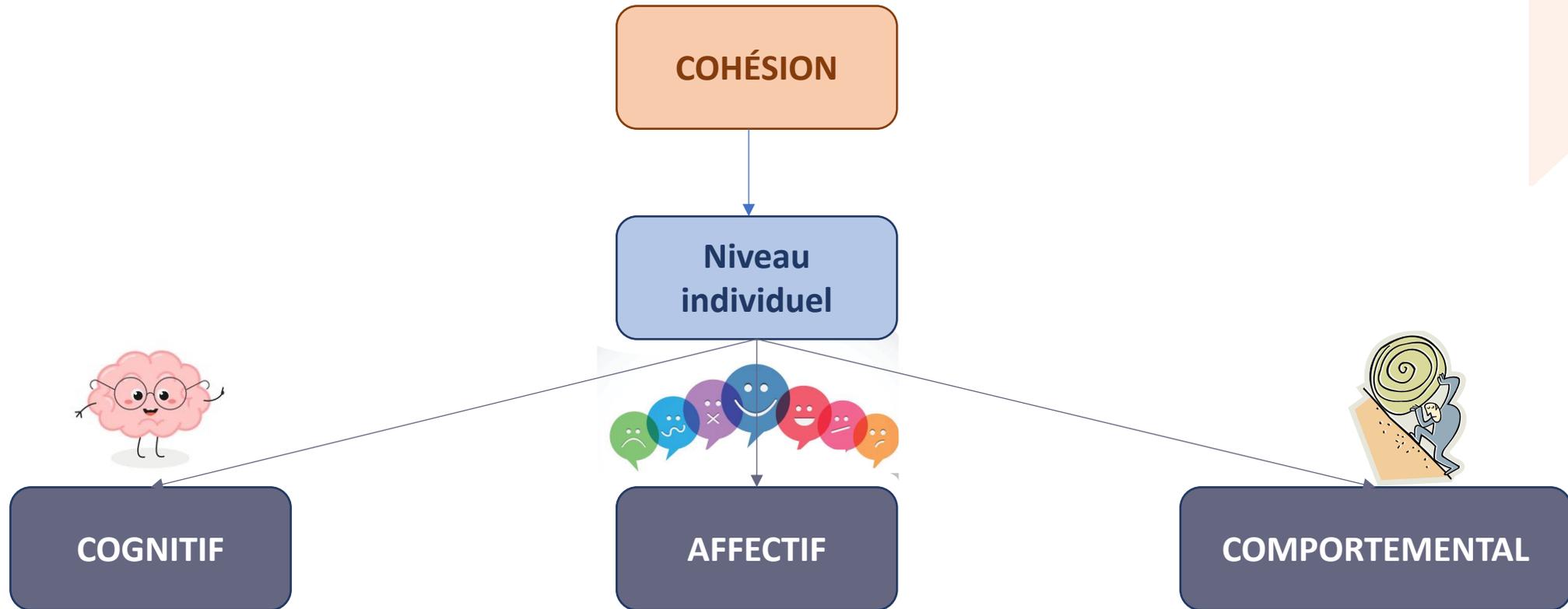
LA COHÉSION



- Améliore la clarté des rôles
E.g., le rôle de chacun dans l'équipe est défini et respecté par les membres du groupe
- Diminue l'anxiété cognitive (pensées négatives qui surgissent en situation de stress)
- Atténue les effets délétères de l'anxiété cognitive

LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION

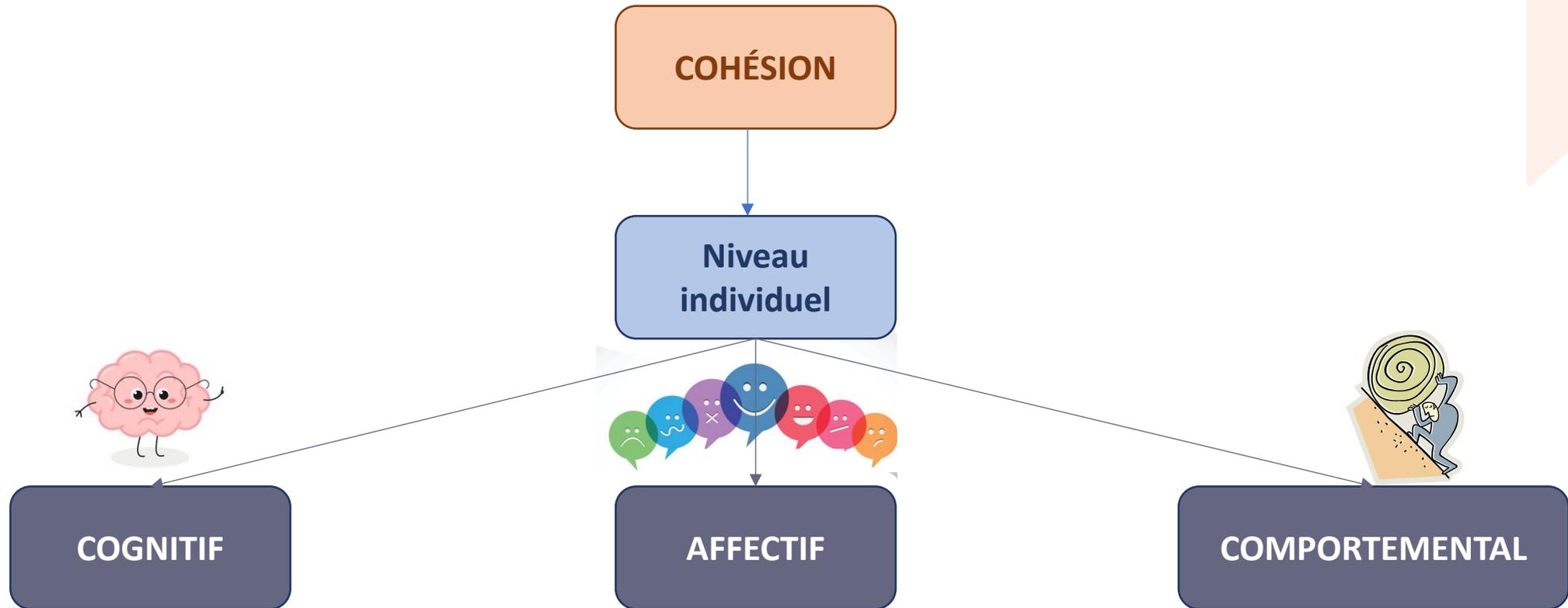


- Améliore la clarté des rôles
- Diminue l'anxiété cognitive

- Améliore l'humeur
- Diminue le niveau de tension, de colère
- Augmente l'énergie collective

LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION

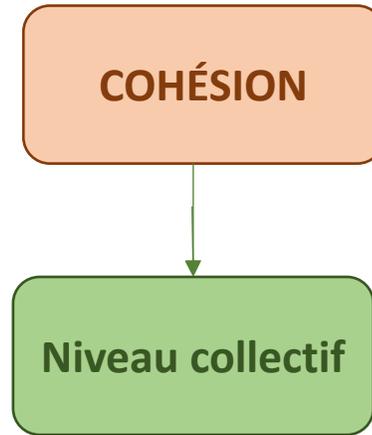


- Améliore la clarté des rôles
- Diminue l'anxiété cognitive

- Améliore l'humeur
- Diminue le niveau de tension, de colère
- Augmente l'énergie collective

- Diminue la paresse sociale
- Diminue les retards et l'absentéisme
- Augmente la motivation et les efforts
- Favorise la persistance

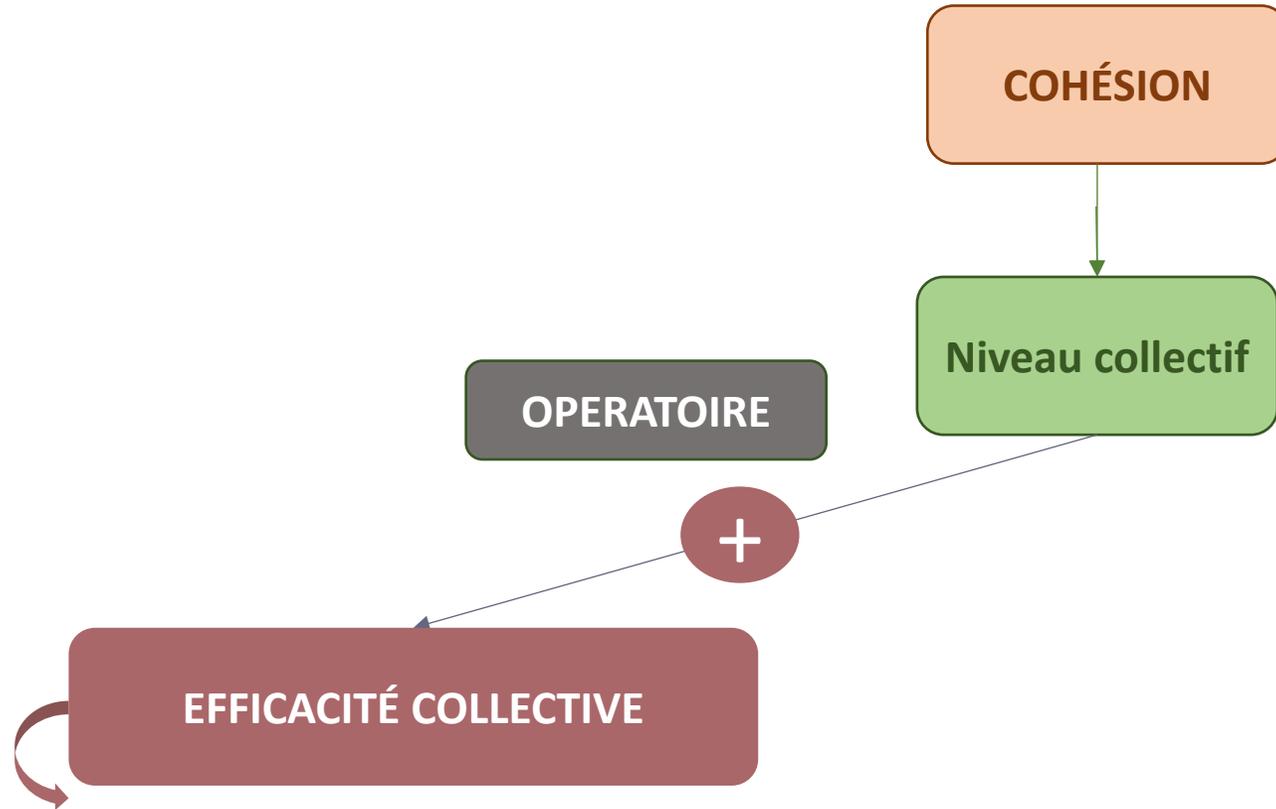
LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE



LA COHÉSION

LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION



capacité des membres du groupe à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs



Kozub and McDonnell (2000)



Heuzé et al. (2007)



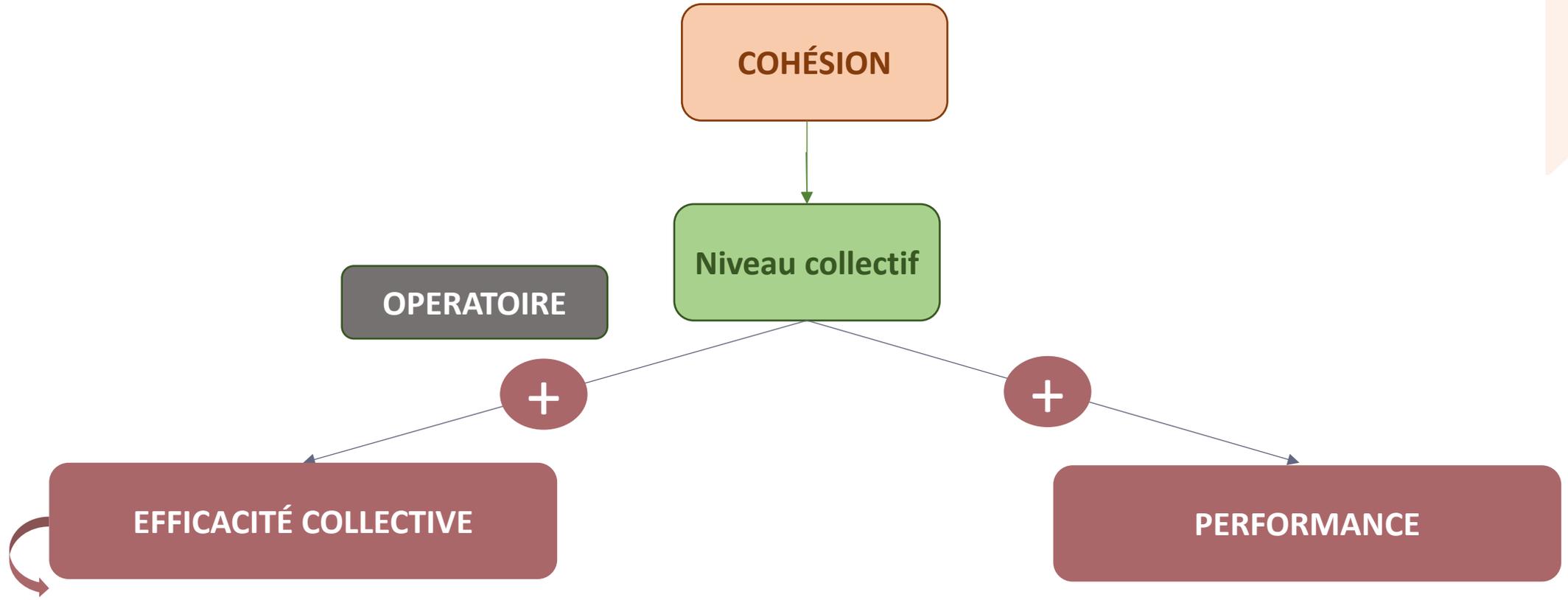
Paskevich et al. (1999)



Heuzé et al. (2006)

LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION



capacité des membres du groupe à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs

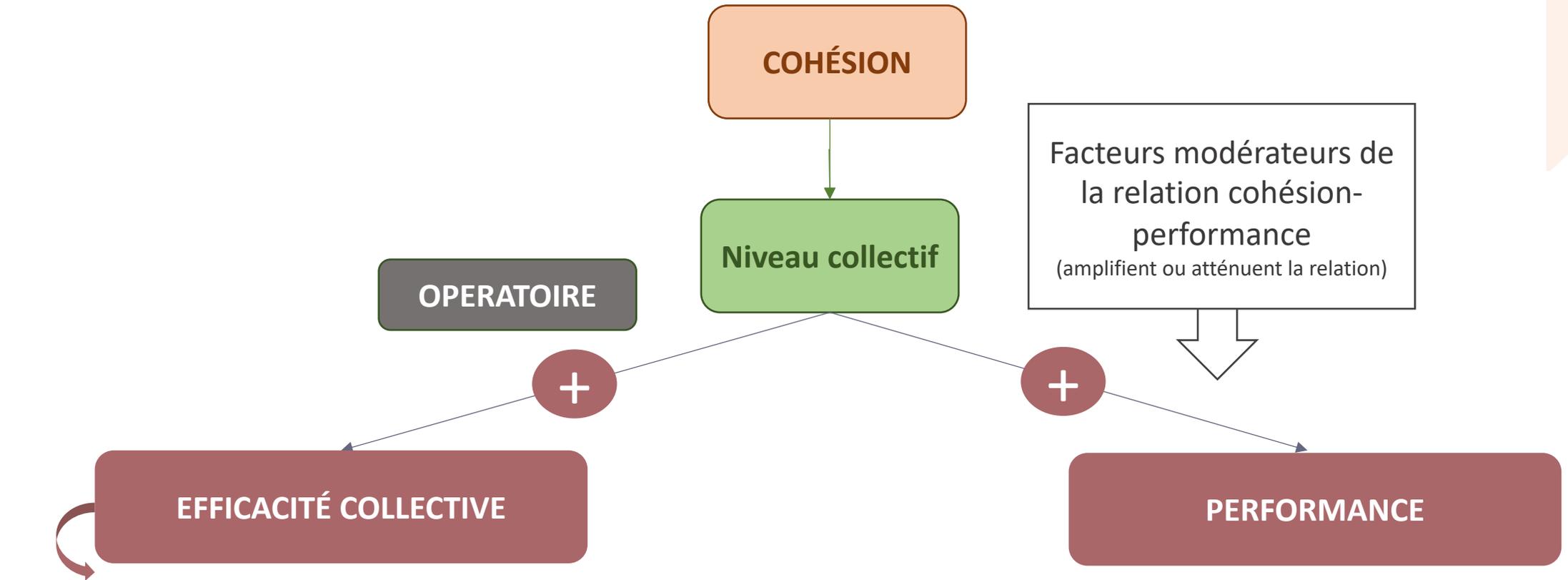
Meta-analyse* en sport sur 46 études (Carron et al., 2002)



* méta-analyse = étude d'un ensemble d'études ayant porté sur un phénomène identique

LES CONSÉQUENCES DE LA COHÉSION DE GROUPE

LA COHÉSION



capacité des membres du groupe à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs

Meta-analyse* en sport sur 46 études (Carron et al., 2002)



* méta-analyse = étude d'un ensemble d'études ayant porté sur un phénomène identique

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LES FACTEURS QUI
AMPLIFIENT LA RELATION

LES FACTEURS QUI
ATTÉNUENT LA RELATION



COHÉSION



PERFORMANCE

LA COHÉSION

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LES FACTEURS QUI
AMPLIFIENT LA RELATION

LES FACTEURS QUI
ATTÉNUENT LA RELATION



COHÉSION

LES GROUPES DE GRANDE
TAILLE

LES GROUPES DE PETITE
TAILLE



PERFORMANCE

LA COHÉSION

- La relation cohésion-performance est plus forte dans les groupes importants

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LA COHÉSION

LES FACTEURS QUI
AMPLIFIENT LA RELATION

- Groupe de grande taille

ACTIVITÉS DE
COORDINATION



COHÉSION

LES FACTEURS QUI
ATTÉNUENT LA RELATION

- Groupe de petite taille

ACTIVITÉS DE CO-ACTION



PERFORMANCE

- La relation cohésion-performance est plus forte dans les disciplines qui nécessitent un degré élevé de coordination

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LES FACTEURS QUI
AMPLIFIENT LA RELATION

- Groupe de grande taille
- Activités de coordination



COHÉSION

LES FACTEURS QUI
ATTÉNUENT LA RELATION

- Groupe de petite taille
- Activités de co-action

GRUPE FÉMININ

GRUPE MASCULIN



PERFORMANCE

LA COHÉSION

- La relation cohésion-performance est plus forte chez les femmes

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LA COHÉSION

LES FACTEURS QUI
AMPLIFIENT LA RELATION

- Groupe de grande taille
- Activités de coordination
- Groupe féminin



COHÉSION

LES FACTEURS QUI
ATTÉNUENT LA RELATION

- Groupe de petite taille
- Activités de co-action
- Groupe masculin

COHÉSION OPÉRATOIRE



PERFORMANCE

COHÉSION SOCIALE

- La relation cohésion-performance est plus forte dans le cadre de la cohésion opératoire

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LA COHÉSION

LES FACTEURS QUI
AMPLIFIENT LA RELATION

- Groupe de grande taille
- Activités de coordination
- Groupe féminin

COHÉSION OPÉRATOIRE



COHÉSION



PERFORMANCE

LES FACTEURS QUI
ATTÉNUENT LA RELATION

- Groupe de petite taille
- Activités de co-action
- Groupe masculin

COHÉSION SOCIALE

- La relation cohésion-performance est plus forte dans le cadre de la cohésion opératoire

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LA COHÉSION



- Des niveaux trop élevés de cohésion opératoire et sociale peuvent être délétères pour la performance

Hardy, Eys & Carron (2005)

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LA COHÉSION



- Des niveaux trop élevés de cohésion opératoire et sociale peuvent être délétères pour la performance

Hardy, Eys & Carron (2005)

Inconvénients d'une cohésion sociale élevée

- perte de temps pour le travail sur la tâche
- difficultés à se concentrer
- isolation sociale
- difficultés de communication entre amis

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LA COHÉSION



- Des niveaux trop élevés de cohésion opératoire et sociale peuvent être délétères pour la performance

Hardy, Eys & Carron (2005)

Inconvénients d'une cohésion sociale élevée

- perte de temps pour le travail sur la tâche
- difficultés à se concentrer
- isolation sociale
- difficultés de communication entre amis

Inconvénients d'une cohésion opératoire élevée

- moins d'amusement
- relations sociales réduites
- plus de pression

LES FACTEURS MODÉRATEURS DE LA RELATION COHÉSION-PERFORMANCE

LA COHÉSION



- Des niveaux trop élevés de cohésion opératoire et sociale peuvent être délétères pour la performance

Hardy, Eys & Carron (2005)

Inconvénients d'une cohésion sociale élevée

- perte de temps pour le travail sur la tâche
- difficultés à se concentrer
- isolation sociale
- difficultés de communication entre amis

Inconvénients d'une cohésion opératoire élevée

- moins d'amusement
- relations sociales réduites
- plus de pression

Quels sont les processus qui permettent d'unir un groupe ?

Les normes représentent l'ensemble des **règles de conduite** acceptées et partagées qu'il convient de suivre au sein d'un **groupe social**, d'une **communauté ethnique**,
d'une société afin de garantir le bien vivre ensemble.

**NORME ET
CONFORMISME**

Les normes représentent l'ensemble des **règles de conduite** acceptées et partagées qu'il convient de suivre au sein d'un **groupe social**, d'une **communauté ethnique**,
d'une société afin de garantir le bien vivre ensemble.



Echelles de références qui vont définir : les attitudes, les comportements, les jugements, les opinions

PERMIS

RÉPRÉHENSIBLES

Les normes représentent l'ensemble des **règles de conduite** acceptées et partagées qu'il convient de suivre au sein d'un **groupe social**, d'une **communauté ethnique**,
d'une société.

Formelles (Normes juridiques)

- Ecrites de manière explicite
- Offre une forme de sécurité aux individus (prédiction des comportements)



LA VIE DANS LA CLASSE

- 1 ON EST POLI :
BONJOUR, MERCI
- 2 ON LÈVE LA MAIN
POUR PARLER
- 3 ON PREND SOIN
DU MATÉRIEL
- 4 ON REGARDE ET ON
ÉCOUTE ATTENTIVEMENT
- 5 ON S'APPLIQUE, ON
FAIT DE SON MIEUX
- 6 ON S'ENTRAIDE
ET ON PARTAGE
- 7 ON NE CRIE PAS ET
ON LIMITE LE BRUIT

Les normes représentent l'ensemble des **règles de conduite** acceptées et partagées qu'il convient de suivre au sein d'un **groupe social**, d'une **communauté ethnique**,
d'une société.

Formelles (Normes juridiques)

- Ecrites de manière explicite
- Offre une forme de sécurité aux individus



 LA VIE DANS LA CLASSE

- 1 ON EST POLI : BONJOUR, MERCI 
- 2 ON LÈVE LA MAIN POUR PARLER 
- 3 ON PREND SOIN DU MATÉRIEL 
- 4 ON REGARDE ET ON ÉCOUTE ATTENTIVEMENT 
- 5 ON S'APPLIQUE, ON FAIT DE SON MIEUX 
- 6 ON S'ENTRAIDE ET ON PARTAGE 
- 7 ON NE CRIE PAS ET ON LIMITE LE BRUIT 

Informelles (Normes sociales)

- Souvent inscrites dans l'inconscient collectif, abstraites
- Origines : les traditions, la morale ou les habitudes
- Font l'objet d'un apprentissage social => transmission sociale
- Reflètent un consensus collectif
- Ne renvoient pas nécessairement à un critère de vérité



Les normes représentent l'ensemble des **règles de conduite** acceptées et partagées qu'il convient de suivre au sein d'un **groupe social**, d'une **communauté ethnique**,
d'une société.

Formelles (Normes juridiques)

- Ecrites de manière explicite
- Offre une forme de sécurité aux individus



 LA VIE DANS LA CLASSE

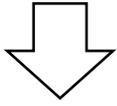
- 1 ON EST POLI : BONJOUR, MERCI 
- 2 ON LÈVE LA MAIN POUR PARLER 
- 3 ON PREND SOIN DU MATÉRIEL 
- 4 ON REGARDE ET ON ÉCOUTE ATTENTIVEMENT 
- 5 ON S'APPLIQUE, ON FAIT DE SON MIEUX 
- 6 ON S'ENTRAIDE ET ON PARTAGE 
- 7 ON NE CRIE PAS ET ON LIMITE LE BRUIT 

Informelles (Normes sociales)

- Souvent inscrites dans l'inconscient collectif, abstraites
- Origines : les traditions, la morale ou les habitudes
- Font l'objet d'un apprentissage social => transmission sociale
- Reflètent un consensus collectif
- Ne renvoient pas nécessairement à un critère de vérité



Normes sociales



Universelles

Lorsqu'on bénéficie d'une faveur, il est considéré comme normal de chercher à rendre la pareil (don / contre-don)

Culturelles

Propre à une catégorie sociale

Propre à un groupe restreint

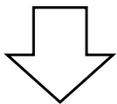
Propre à un sport

Propre à un club

Propre à une équipe sportive

**NORME ET
CONFORMISME**

Normes sociales



Universelles

Culturelles

Propre à une catégorie sociale

Propre à un groupe restreint

Propre à un sport

Propre à un club

Propre à une équipe sportive

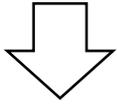
Lors



me normal de
(on)

NORME ET
CONFORMISME

Normes sociales



Universelles

Lorsqu'on bénéficie d'une faveur, il est considéré comme normal de chercher à rendre la pareil (don / contre-don)

Culturelles

Idéaux féminin ou masculin, manger le dessert à la fin du repas, faire la bise...

Propre à une catégorie sociale

Normes de genre

Propre à un groupe restreint

Propre à un sport

Propre à un club

Propre à une équipe sportive

Masculin

Réussite
Contrôle des émotions
Prise de risque
Violence
Autorité sur les femmes
Playboy
Indépendance
Activité professionnelle
Apparence hétérosexuelle

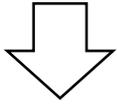
Féminin

Préoccupation / minceur
Entretien de la maison
Soins corporels
Modestie
Amitié
Avoir des enfants
Fidélité
Relation romantique
Douceur

(Parent & Moradi, 2010)

NORME ET
CONFORMISME

Normes sociales



Universelles

Lorsqu'on bénéficie d'une faveur, il est considéré comme normal de chercher à rendre la pareil (don / contre-don)

Culturelles

Idéaux féminin ou masculin, manger le dessert à la fin du repas, faire la bise...

Propre à une catégorie sociale

Normes de genre

Propre à un groupe restreint

Les étudiants doivent être calmes, écouter en cours et respecter leur enseignant

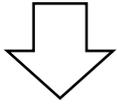
Propre à un sport

Propre à un club

Propre à une équipe sportive

**NORME ET
CONFORMISME**

Normes sociales



Universelles

Lorsqu'on bénéficie d'une faveur, il est considéré comme normal de chercher à rendre la pareil (don / contre-don)

Culturelles

Idéaux féminin ou masculin, manger le dessert à la fin du repas, faire la bise...

Propre à une catégorie sociale

Normes de genre

Propre à un groupe restreint

Les étudiants doivent être calmes, écouter en cours et respecter leur enseignant

Propre à un sport

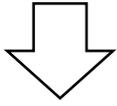
Codification des tenues, des rites (Salut au tatami, ne pas abandonner sur une immobilisation au judo)

Propre à un club

Propre à une équipe sportive

**NORME ET
CONFORMISME**

Normes sociales



Universelles

Lorsqu'on bénéficie d'une faveur, il est considéré comme normal de chercher à rendre la pareil (don / contre-don)

Culturelles

Idéaux féminin ou masculin, manger le dessert à la fin du repas, faire la bise...

Propre à une catégorie sociale

Normes de genre

Propre à un groupe restreint

Les étudiants doivent être calmes, écouter en cours et respecter leur enseignant

Propre à un sport

Codification des tenues, des rites (Salut au tatami, ne pas abandonner sur une immobilisation au judo)

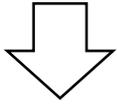
Propre à un club

St-Etienne vs Lyon, OM vs PSG

Propre à une équipe sportive

**NORME ET
CONFORMISME**

Normes sociales



Universelles

Lorsqu'on bénéficie d'une faveur, il est considéré comme normal de chercher à rendre la pareil (don / contre-don)

Culturelles

Idéaux féminin ou masculin, manger le dessert à la fin du repas, faire la bise...

Propre à une catégorie sociale

Normes de genre

Propre à un groupe restreint

Les étudiants doivent être calmes, écouter en cours et respecter leur enseignant

Propre à un sport

Codification des tenues, des rites (Salut au tatami, ne pas abandonner sur une immobilisation au judo)

Propre à un club

St-Etienne vs Lyon, OM vs PSG

Propre à une équipe sportive

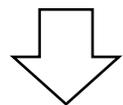
Haka All Blacks, répartition des rôles dans une équipe

**NORME ET
CONFORMISME**

Normes sociales

Varient en fonction des groupes et de l'époque

NORME ET
CONFORMISME



Universelles

Culturelles

Propre à une catégorie sociale

Propre à un groupe restreint

Propre à un sport

Propre à un club

Propre à une équipe sportive



1870

1930

1960

1990

2000

Essor d'Hollywood

Bodybuilding

L'embonpoint = signe de richesse

Rock & Roll

Viril mais pas massif

Informelles (Normes sociales)



NORME ET
CONFORMISME

Elles construisent un mode de régulation sociale qui permet de garantir la stabilité et la survie du groupe



Informelles (Normes sociales)



NORME ET CONFORMISME

Elles construisent un mode de régulation sociale qui permet de garantir la stabilité et la survie du groupe



Elles soulignent les comportements attendus des membres d'un groupe



Ces normes impliquent une réponse du groupe (contrôle social)



Informelles (Normes sociales)



NORME ET CONFORMISME

Elles construisent un mode de régulation sociale qui permet de garantir la stabilité et la survie du groupe



Elles soulignent les comportements attendus des membres d'un groupe



Ces normes impliquent une réponse du groupe (contrôle social)

RESPECT

- Réponse positive : valorisation du comportement
- L'individu est accepté et reconnu par le groupe



Informelles (Normes sociales)



NORME ET CONFORMISME

Elles construisent un mode de régulation sociale qui permet de garantir la stabilité et la survie du groupe



Elles soulignent les comportements attendus des membres d'un groupe



Ces normes impliquent une réponse du groupe (contrôle social)



RESPECT

- Réponse positive : valorisation du comportement
- L'individu est accepté et reconnu par le groupe

NON-RESPECT

- Réponse négative : sanction
- Contrôle social formel : Amende, prison, licenciement
- Contrôle social informel : Exclusion et désapprobation du groupe, isolation sociale, individu considéré comme anormal et déviant

RESPECT

- **Réponse positive : valorisation du comportement**
- L'individu est accepté et reconnu par le groupe
- Favorise la cohésion du groupe



NON-RESPECT

- **Réponse négative : sanction**
- Amende, prison, licenciement (normes formelles)
- Exclusion du groupe, isolation, individu considéré comme anormal

**NORME ET
CONFORMISME**

RESPECT

- Réponse positive : valorisation du comportement
- L'individu est accepté et reconnu par le groupe
- Favorise la cohésion du groupe



NON-RESPECT

- Réponse négative : sanction
- Amende, prison, licenciement (normes formelles)
- Exclusion du groupe, isolation, individu considéré comme anormal



NORME ET CONFORMISME

- + coûteux de subir la désapprobation du groupe que de se conformer

RESPECT

- Réponse positive : valorisation du comportement
- L'individu est accepté et reconnu par le groupe
- Favorise la cohésion du groupe



NON-RESPECT

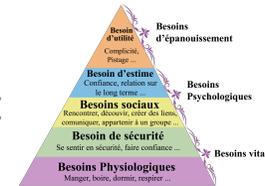
- Réponse négative : sanction
- Amende, prison, licenciement (normes formelles)
- Exclusion du groupe, isolation, individu considéré comme anormal



NORME ET CONFORMISME

- + coûteux de subir la désapprobation du groupe que de se conformer

- Permet de favoriser le sentiment d'appartenance, le respect des normes étant socialement désirable et acceptable



RESPECT

- Réponse positive : valorisation du comportement
- L'individu est accepté et reconnu par le groupe
- Favorise la cohésion du groupe



NON-RESPECT

- Réponse négative : sanction
- Amende, prison, licenciement (normes formelles)
- Exclusion du groupe, isolation, individu considéré comme anormal



NORME ET CONFORMISME

- + coûteux de subir la désapprobation du groupe que de se conformer
- Permet de favoriser le sentiment d'appartenance, le respect des normes étant socialement désirable et acceptable



- L'évaluation des autres nous aide à construire notre vision de la réalité, à nous forger une opinion

RESPECT

- Réponse positive : valorisation du comportement
- L'individu est accepté et reconnu par le groupe
- Favorise la cohésion du groupe

NON-RESPECT

- Réponse négative : sanction
- Amende, prison, licenciement (normes formelles)
- Exclusion du groupe, isolation, individu considéré comme anormal

**NORME ET
CONFORMISME**

Les perceptions

Les opinions

Les jugements

Les comportements



- + coûteux de subir la désapprobation du groupe que de se conformer

- Permet de favoriser le sentiment d'appartenance



- L'évaluation des autres nous aide à construire notre vision de la réalité, à forger notre opinion et ainsi faire partie de notre identité

3

Modèle de l'identité sociale/ identification

RESPECT

NON-RESPECT

- Réponse positive : valorisation du comportement
 - L'individu est accepté et reconnu par
 - Favorise la cohésion du groupe
- Réponse négative : sanction

Les perceptions

Les opinions

Les jugements

Les comportements

- + coûteux de subir la désapprobation du gr

- Permet de favoriser le sentiment d'apparte

- L'évaluation des autres nous aide à construire notre vision de la réalité, à forger notre opinion et ainsi faire partie de notre identité

3

Modèle de l'identité sociale/ identification



normal



**NORMES
ET
CONFORMISME**

« Le **conformisme** est une attitude sociale qui consiste à **se soumettre** aux opinions, règles, usages, normes, modèles qui représentent la mentalité collective ou le système des valeurs du groupe auquel on appartient »

(René Mucchielli)



Pression du groupe

« **Modification du comportement, des opinions ou des perceptions** résultant de la présence réelle ou imaginée d'un groupe de personnes »

(Thill et Vallerand, 1993)



Influence nos pensées, nos perceptions, nos actions
Modification des pensées, comportementaux... initiaux



**NORMES
ET
CONFORMISME**

« Le **conformisme** est une attitude sociale qui consiste à **se soumettre** aux opinions, règles, usages, normes, modèles qui représentent la mentalité collective ou le système des valeurs du groupe auquel on appartient »

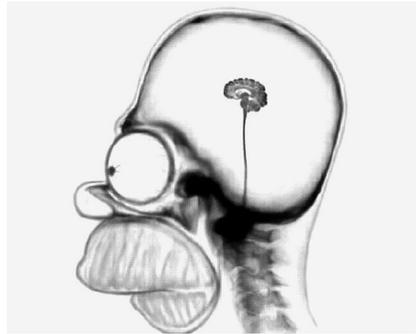
Le conformisme se traduit par un changement dans les opinions, les comportements ou même les perceptions des individus, que l'on observe dans des situations de pression sociale ou d'influence d'une majorité sur une minorité.

« **Modification du comportement, des opinions ou des perceptions** résultant de la présence réelle ou imaginée d'un groupe de personnes »

(Thill et Vallerand, 1993)



Influence nos pensées, nos perceptions, nos actions
Modification des pensées, comportementaux... initiaux



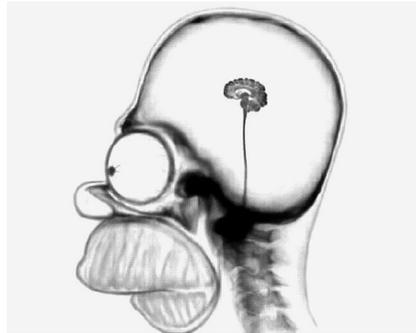
Pendant longtemps le conformisme était considéré comme :

- Un trait de personnalité négatif
- L'expression d'une intelligence inférieure



Alfred Binet

**NORMES
ET
CONFORMISME**



Pendant longtemps le conformisme a été considéré comme :

- Un trait de personnalité
- L'expression d'une personnalité



Alfred Binet

**NORMES
ET
CONFORMISME**



Solomon Ash (1951)

- **Le conformisme est lié à des mécanismes et des processus d'influence sociale**
- **Ainsi tout à chacun peut y être soumis**



Expérience de Ash (1951)

Vidéo expérience de Ash

Population :



160 étudiants de 17 à 25 ans

**NORMES
ET
CONFORMISME**



Expérience de Ash (1951)

[Vidéo expérience de Ash](#)

Population :

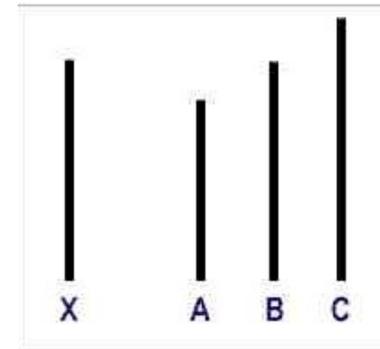


160 étudiants de 17 à 25 ans

**NORMES
ET
CONFORMISME**

Tâche :

Identifier quel bâton (A,B,C) est de la même taille que le bâton X





Expérience de Ash (1951)

Vidéo expérience de Ash

Population :

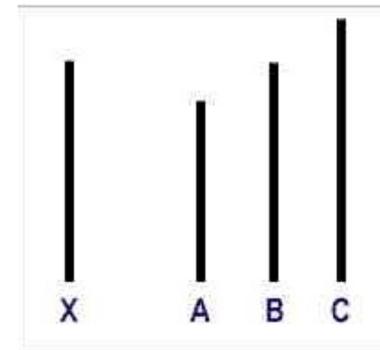


160 étudiants de 17 à 25 ans

**NORMES
ET
CONFORMISME**

Tâche :

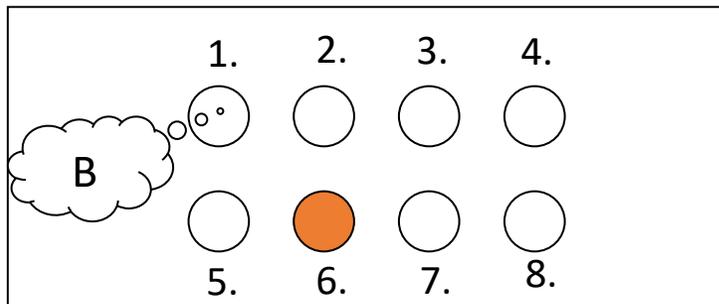
Identifier quel bâton (A,B,C) est de la même taille que le bâton X



Protocole : 1 sujet naïf dans des groupes de 6 à 8 complices.

 Naïf

 Complices



Expérience de Ash (1951)

Situation contrôle

- ➔ 2 premiers essais : les complices donnent une bonne réponse.
- ➔ Pour 12 des 16 derniers essais : les complices donnent une mauvaise réponse
 - 6 fois la ligne + courte
 - 6 fois la ligne + longue
- ➔ Pour 4 des 16 derniers essais : bonne réponse

Le sujet naïf répond à chaque question sur une feuille (n'a pas besoin de donner sa réponse à voix haute)

Situation expérimentale

Situation expérimentale

Expérience de Ash (1951)

Situation contrôle

- ➡ 2 premiers essais : les complices donnent une bonne réponse.
- ➡ Pour 12 des 16 derniers essais : les complices donnent une mauvaise réponse
6 fois la ligne + courte
6 fois la ligne + longue
- ➡ Pour 4 des 16 derniers essais : bonne réponse

Le sujet naïf répond à chaque question sur une feuille (n'a pas besoin de donner sa réponse à voix haute)

Situation expérimentale

- ➡ 2 premiers essais : les complices donnent une bonne réponse.
- ➡ Pour 12 des 16 derniers essais : les complices donnent une mauvaise réponse
6 fois la ligne + courte
6 fois la ligne + longue
- ➡ Pour 4 des 16 derniers essais : bonne réponse

Le sujet naïf est seul contre le groupe

Situation expérimentale

Expérience de Ash (1951)

Situation contrôle

- ➡ 2 premiers essais : les complices donnent une bonne réponse.
- ➡ Pour 12 des 16 derniers essais : les complices donnent une mauvaise réponse
6 fois la ligne + courte
6 fois la ligne + longue
- ➡ Pour 4 des 16 derniers essais : bonne réponse

Le sujet naïf répond à chaque question sur une feuille (n'a pas besoin de donner sa réponse à voix haute)

Situation expérimentale

- ➡ 2 premiers essais : les complices donnent une bonne réponse.
- ➡ Pour 12 des 16 derniers essais : les complices donnent une mauvaise réponse
6 fois la ligne + courte
6 fois la ligne + longue
- ➡ Pour 4 des 16 derniers essais : bonne réponse

Le sujet naïf est seul contre le groupe

Situation expérimentale

- ➡ 2 premiers essais : les complices donnent une bonne réponse.
- ➡ Pour 12 des 16 derniers essais : les complices donnent une mauvaise réponse
6 fois la ligne + courte
6 fois la ligne + longue
- ➡ Pour 4 des 16 derniers essais : bonne réponse

Un partenaire complice entre dans le jeu et donne les bonnes réponses

Expérience de Ash (1951)

Situation contrôle

Le sujet naïf répond à chaque question sur une feuille (n'a pas besoin de donner sa réponse à voix haute)

Taux d'erreur = 0,7 %

Situation expérimentale

Le sujet naïf est seul contre le groupe

Situation expérimentale

Un partenaire complice entre dans le jeu et donne les bonnes réponses

Expérience de Ash (1951)

Situation contrôle

Le sujet naïf répond à chaque question sur une feuille (n'a pas besoin de donner sa réponse à voix haute)

Taux d'erreur = 0,7 %

Situation expérimentale

Le sujet naïf est seul contre le groupe



Taux d'erreur = 36,8 %

1/3 des réponses des sujets naïfs sont conformes à la majorité

76 % des sujets naïfs se conforment au moins 1 fois

Situation expérimentale

Un partenaire complice entre dans le jeu et donne les bonnes réponses

Expérience de Ash (1951)

Situation contrôle

Le sujet naïf répond à chaque question sur une feuille (n'a pas besoin de donner sa réponse à voix haute)

Taux d'erreur = 0,7 %

Situation expérimentale

Le sujet naïf est seul contre le groupe



Taux d'erreur = 36,8 %

1/3 des réponses des sujets naïfs sont conformes à la majorité

76 % des sujets naïfs se conforment au moins 1 fois

Situation expérimentale

Un partenaire complice entre dans le jeu et donne les bonnes réponses

Taux d'erreur = 5 %

Expérience de Ash (1951)

Situation contrôle

Le sujet naïf répond à chaque question sur une feuille (n'a pas besoin de donner sa réponse à voix haute)

Taux d'erreur = 0,7 %

Situation expérimentale

Le sujet naïf est seul contre le groupe

 **Taux d'erreur = 36,8 %**

1/3 des réponses des sujets naïfs sont conformes à la majorité
76 % des sujets naïfs se conforment au moins 1 fois

Situation expérimentale

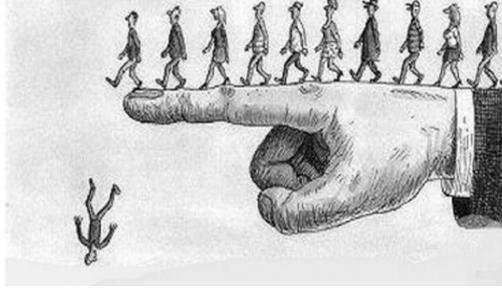
Un partenaire complice entre dans le jeu et donne les bonnes réponses

Taux d'erreur = 5 %

Face à un groupe qui maintient à l'unanimité une opinion manifestement fautive, nous avons tendance à nous conformer à ce jugement, même si nous savons qu'il est manifestement faux.

Mise en évidence de l'influence que peut exercer sur nos comportements une majorité quantitative (numérique) sur une minorité

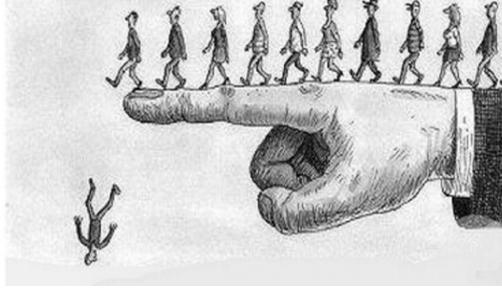
CONFORMITÉ NORMATIVE



Quels sont les processus qui nous poussent à nous conformer ?

2 théories du conformisme

(Deutsch et Gérard 1955)



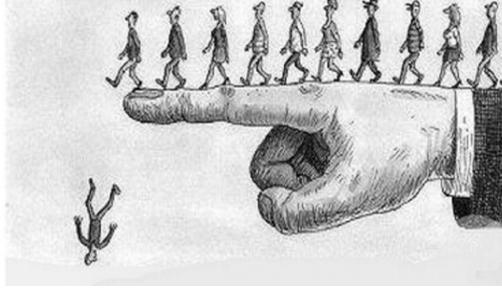
Quels sont les processus qui nous poussent à nous conformer ?

2 théories du conformisme

(Deutsch et Gérard 1955)

L'influence sociale normative

Le conformisme est motivé par le désir d'être accepté et de ne pas être rejeté par les autres
⇒ Inquiétudes relatives à l'image sociale



Quels sont les processus qui nous poussent à nous conformer ?

2 théories du conformisme

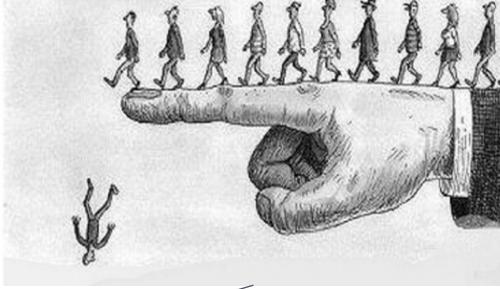
(Deutsch et Gérard 1955)

L'influence sociale normative

Le conformisme est motivé par le désir d'être accepté et de ne pas être rejeté par les autres
⇒ Inquiétudes relatives à l'image sociale

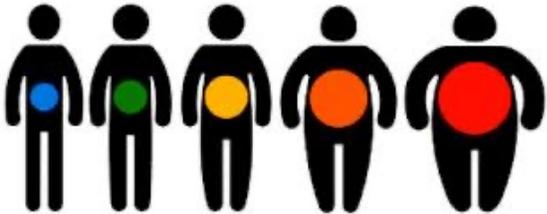
L'influence sociale informative

Le conformisme est motivé par la recherche d'exactitude du jugement.
L'individu souhaite tirer des informations du groupe pour lui permettre d'interpréter un stimuli ambiguë
L'information véhiculée par le groupe = preuve de vérité

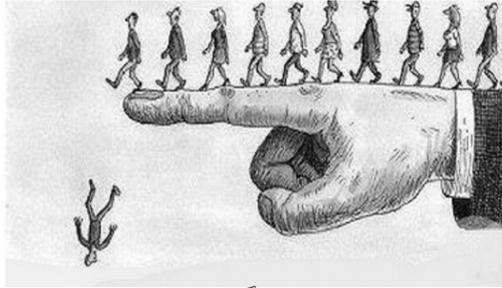


Perceptions

- propriété physique d'un stimulus
(taille, couleur, forme)



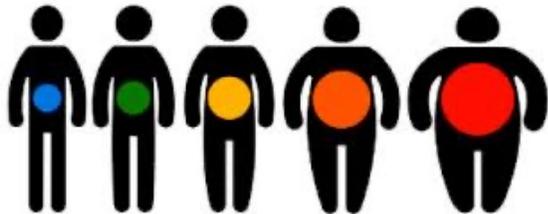
A partir de quel stade considérez-vous qu'une personne est en surpoids?



Perceptions

Attitudes

- propriété physique d'un stimulus (taille, couleur, forme)



A partir de quel stade considérez-vous qu'une personne est en surpoids?

- croyances relatives au caractère du stimulus (bon, mauvais, bienveillant, dangereux)

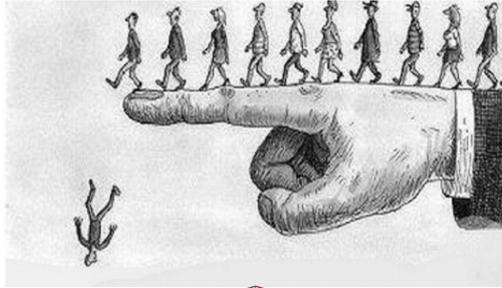
Surpoids

=

bon vivant/belles formes

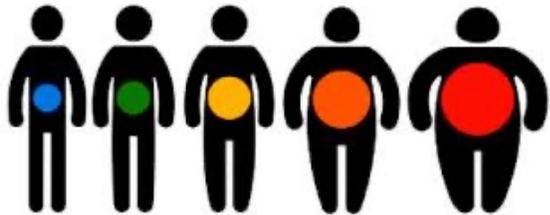
vs

disgracieux/mauvaise hygiène de vie



Perceptions

- propriété physique d'un stimulus (taille, couleur, forme)



A partir de quel stade considérez-vous qu'une personne est en surpoids?

Attitudes

- croyances relatives au caractère du stimulus (bon, mauvais, bienveillant, dangereux)

Surpoids

=

bon vivant/belles formes

vs

disgracieux/mauvaise hygiène de vie

Comportements

- Actions observables de l'individu

Epicurien vs Régime/AP/Grossophie

Nous ne sommes pas tous égaux face au conformisme (facteurs modérateurs)



**NORMES
ET
CONFORMISME**

Caractéristiques du
stimuli

Nous ne sommes pas tous égaux face au conformisme (facteurs modérateurs)

NORMES
ET
CONFORMISME



Caractéristiques du stimuli

- Ambiguïté du stimuli

A partir de quand la couleur passe de vert à bleu ?



Plus le stimulus est ambigu plus le tendance à se conformer au groupe va augmenter.

Dans une situation où l'individu peut faire appel à ses connaissances ou sa réflexion pour identifier une réponse, le taux de conformisme diminue.

Nous ne sommes pas tous égaux face au conformisme (facteurs modérateurs)

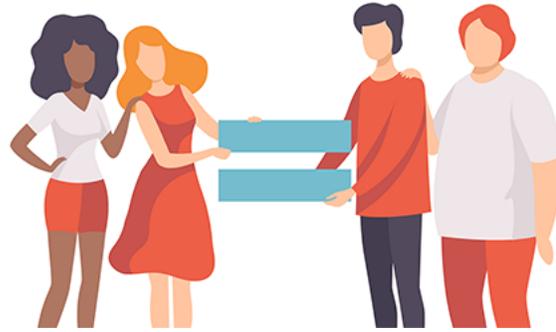


**NORMES
ET
CONFORMISME**

Caractéristiques du stimuli

- **Ambiguïté du stimuli**
- **Taille du groupe** (plus le groupe est important plus il est compliqué de s'y opposer)
- **Attrait pour le groupe** (plus le groupe a de la valeur aux yeux de l'individu plus il va avoir tendance à se conformer)
- **Unanimité** (expérience Ash, le taux de conformisme chute dès qu'un complice donne la bonne réponse)

Nous ne sommes pas tous égaux face au conformisme (facteurs modérateurs)



**NORMES
ET
CONFORMISME**

Caractéristiques du stimuli

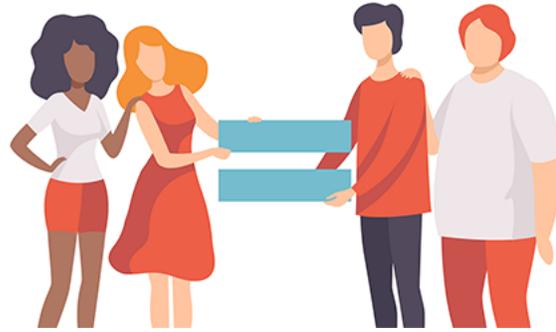
- Ambiguïté du stimuli
- Taille du groupe
- Attrait pour le groupe
- Unanimité

Caractéristiques de l'individu

- **Besoin d'affiliation** (les personnes ayant un fort besoin d'être accepté par les autres sont plus conformistes)
- **Estime de soi** (les personnes ayant une faible estime d'elle-même accordent une moindre valeur à leur propre jugement et vont donc plus facilement se conformer)
- **Personnalité autoritaire** (Plus grande importance accordée à la hiérarchie, au respect des règles, aux conventions)

Nous ne sommes pas tous égaux face au conformisme (facteurs modérateurs)

NORMES
ET
CONFORMISME



Caractéristiques du stimuli

- Ambiguïté du stimuli
- Taille du groupe
- Attrait pour le groupe
- Unanimité

Caractéristiques de l'individu

- Besoin d'affiliation
- Estime de soi
- Personnalité autoritaire

Caractéristiques culturelles

- Culture occidentale
Société individualiste qui priorise l'individu
- Culture orientale
Primauté de la communauté
Recherche d'un consensus pour vivre ensemble



LE CONFORMISME



**NORMES
ET
CONFORMISME**



LE CONFORMISME



**NORMES
ET
CONFORMISME**

- Nécessaire pour fonctionner et vivre ensemble
- Permet d'anticiper les comportements d'autrui et donc de maintenir un état de paix
- Favorise la cohésion et l'efficacité collective
- Processus adaptative qui a permis la survie de notre espèce



LE CONFORMISME



NORMES
ET
CONFORMISME

- Nécessaire pour fonctionner et vivre ensemble
- Permet d'anticiper les comportements d'autrui et donc de maintenir un état de paix
- Favorise la cohésion et l'efficacité collective
- Processus adaptative qui a permis la survie de notre espèce

- Inhibe l'esprit critique et la créativité des membres
- Certaines normes peuvent amener le groupe à adopter des comportements néfastes (discrimination, exclusion sociale...)





Solomon Ash (1951)

Mise en évidence du phénomène de « conformité normative »



Pas de pression explicite à se conformer (pas de récompenses, ni de sanctions)



A aucun moment les participants n'ont été contraints à se conformer (état d'autonomie)

**NORMES
ET
CONFORMISME**



Solomon Ash (1951)

Mise en évidence du phénomène de « conformité normative »



Pas de pression explicite à se conformer (pas de récompenses, ni de sanctions)



A aucun moment les participants n'ont été contraints à se conformer (état d'autonomie)

**NORMES
ET
CONFORMISME**

Que se passe t'il lorsque les individus sont contraints à l'obéissance ?



Solomon Ash (1951)

Mise en évidence du phénomène de conformisme



Pas de pression explicite à se conformer (pas de récompense, ni de sanctions)



A aucun moment les participants n'ont été contraints à se conformer (état d'autonomie)

**NORMES
ET
CONFORMISME**

Que se passe t'il lorsque les individus sont contraints à l'obéissance ?



- Stanley Milgram, 1963
- Etudiant de Solomon Ash
- Considéré comme l'un des psychologues les plus importants de XXème siècle
- Mise en évidence du phénomène de « **Soumission à l'autorité** »



Contexte : Traumatisme de la 2^{ème} guerre mondiale



Questionnement : quels sont les éléments qui ont favorisé la participation (ou l'absence de résistance) des citoyens allemands au processus génocidaire



Objectif : Comprendre les mécanismes conduisant à la torture d'autres êtres humains

Obéir aveuglément à des ordres atroces constitue une particularité Allemande ou bien une caractéristique retrouvée chez tous les hommes ?

Contexte : Traumatisme de la 2^{ème} guerre mondiale



Questionnement : quels sont les éléments qui ont favorisé la participation (à l'absence de résistance) des citoyens allemands au processus génocidaire



Objectif : Comprendre les mécanismes conduisant à la torture d'autres êtres humains

Obéir aveuglément à des ordres atroces constitue une particularité Allemande ou bien une caractéristique retrouvée chez tous les hommes ?



« Ce qui détermine l'action de l'être humain, c'est moins le type d'individu qu'il représente que le type de situation auquel il est confronté »

Public Announcement

**WE WILL PAY YOU \$4.00 FOR
ONE HOUR OF YOUR TIME**

Persons Needed for a Study of Memory

*We will pay five hundred New Haven men to help us complete a scientific study of memory and learning. The study is being done at Yale University.

*Each person who participates will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) for approximately 1 hour's time. We need you for only one hour; there are no further obligations. You may choose the time you would like to come (evenings, weekdays, or weekends).

*No special training, education, or experience is needed. We want:

Factory workers	Businessmen	Construction workers
City employees	Clerks	Salespeople
Laborers	Professional people	White-collar workers
Barbers	Telephone workers	Others

All persons must be between the ages of 20 and 50. High school and college students cannot be used.

*If you meet these qualifications, fill out the coupon below and mail it now to Professor Stanley Milgram, Department of Psychology, Yale University, New Haven. You will be notified later of the specific time and place of the study. We reserve the right to decline any application.

*You will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) as soon as you arrive at the laboratory.

TO:
PROF. STANLEY MILGRAM, DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY,
YALE UNIVERSITY, NEW HAVEN, CONN. I want to take part in
this study of memory and learning. I am between the ages of 20 and
50. I will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) if I participate.

NAME (Please Print)

ADDRESS

TELEPHONE NO. Best time to call you

AGE OCCUPATION SEX

CAN YOU COME:

WEEKDAYS EVENINGS WEEKENDS

- Entre 1960 et 1963, l'équipe du professeur Milgram fait paraître des annonces dans un journal local pour recruter les sujets

Public Announcement

WE WILL PAY YOU \$4.00 FOR ONE HOUR OF YOUR TIME

Persons Needed for a Study of Memory

*We will pay five hundred New Haven men to help us complete a scientific study of memory and learning. The study is being done at Yale University.

*Each person who participates will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) for approximately 1 hour's time. We need you for only one hour; there are no further obligations. You may choose the time you would like to come (evenings, weekdays, or weekends).

*No special training, education, or experience is needed. We want:

Factory workers	Businessmen	Construction workers
City employees	Clerks	Salespeople
Laborers	Professional people	White-collar workers
Barbers	Telephone workers	Others

All persons must be between the ages of 20 and 50. High school and college students cannot be used.

*If you meet these qualifications, fill out the coupon below and mail it now to Professor Stanley Milgram, Department of Psychology, Yale University, New Haven. You will be notified later of the specific time and place of the study. We reserve the right to decline any application.

*You will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) as soon as you arrive at the laboratory.

TO:
PROF. STANLEY MILGRAM, DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY,
YALE UNIVERSITY, NEW HAVEN, CONN. I want to take part in
this study of memory and learning. I am between the ages of 20 and
50. I will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) if I participate.

NAME (Please Print)

ADDRESS

TELEPHONE NO. Best time to call you

AGE OCCUPATION SEX

CAN YOU COME:

WEEKDAYS EVENINGS WEEKENDS

- Entre 1960 et 1963, l'équipe du professeur Milgram fait paraître des annonces dans un journal local pour recruter les sujets
- L'expérience est présentée comme une étude scientifique portant sur l'efficacité de la punition sur les capacités de mémoire lors d'une tâche d'apprentissage

COVER
STORY[™]

Public Announcement

**WE WILL PAY YOU \$4.00 FOR
ONE HOUR OF YOUR TIME**

Persons Needed for a Study of Memory

*We will pay five hundred New Haven men to help us complete a scientific study of memory and learning. The study is being done at Yale University.

*Each person who participates will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) for approximately 1 hour's time. We need you for only one hour; there are no further obligations. You may choose the time you would like to come (evenings, weekdays, or weekends).

*No special training, education, or experience is needed. We want:

Factory workers	Businessmen	Construction workers
City employees	Clerks	Salespeople
Laborers	Professional people	White-collar workers
Barbers	Telephone workers	Others

All persons must be between the ages of 20 and 50. High school and college students cannot be used.

*If you meet these qualifications, fill out the coupon below and mail it now to Professor Stanley Milgram, Department of Psychology, Yale University, New Haven. You will be notified later of the specific time and place of the study. We reserve the right to decline any application.

*You will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) as soon as you arrive at the laboratory.

TO:
PROF. STANLEY MILGRAM, DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY,
YALE UNIVERSITY, NEW HAVEN, CONN. I want to take part in
this study of memory and learning. I am between the ages of 20 and
50. I will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) if I participate.

NAME (Please Print)

ADDRESS

TELEPHONE NO. Best time to call you

AGE OCCUPATION SEX

CAN YOU COME:

WEEKDAYS EVENINGS WEEKENDS

- Entre 1960 et 1963, l'équipe du professeur Milgram fait paraître des annonces dans un journal local pour recruter les sujets
- L'expérience est présentée comme une étude scientifique portant sur l'efficacité de la punition sur les capacités de mémoire lors d'une tâche d'apprentissage



- La participation dure 1 heure et est rémunérée 4 dollars, plus 50 cents pour les frais de déplacement



- **80 participants volontaires**
- **Issus de divers horizons (fonctionnaires, ouvriers, commerciaux..)**

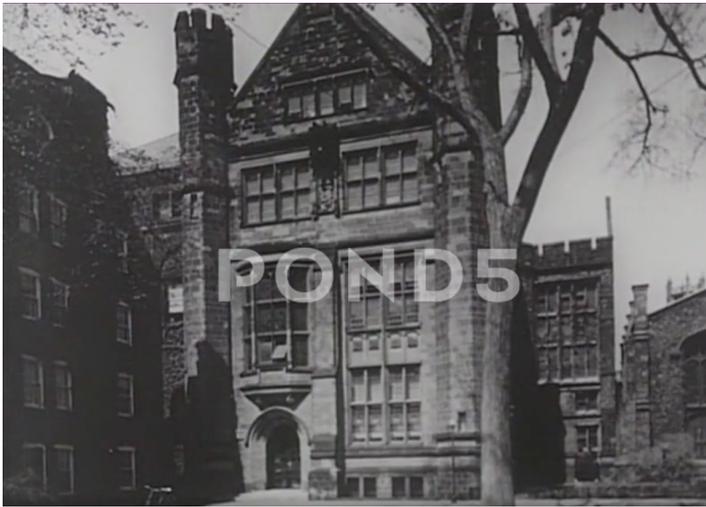
**NORMES
ET
CONFORMISME**



- 80 participants volontaires
- Issus de divers horizons (fonctionnaires, ouvriers, commerciaux..)



Yale Interaction Laboratory





- 80 participants volontaires
- Issus de divers horizons (fonctionnaires, ouvriers, commerciaux..)



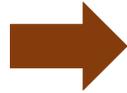
Yale Interaction Laboratory



Chercheur



Complice =>
présenté comme un autre volontaire



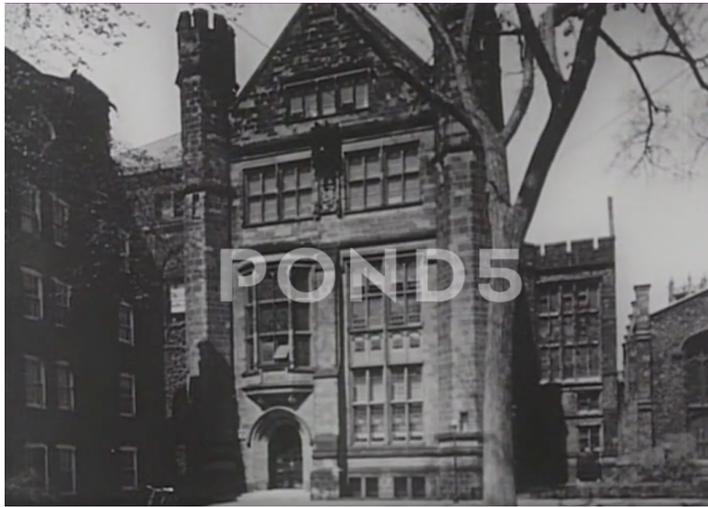


- 80 participants volontaires
- Issus de divers horizons (fonctionnaires, ouvriers, commerciaux..)

NORMES
ET
CONFORMISME



Yale Interaction Laboratory

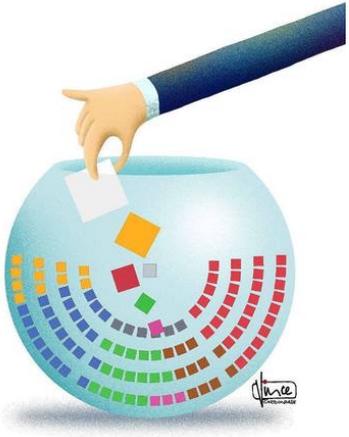


Chercheur

Complice =>
présenté comme un autre volontaire

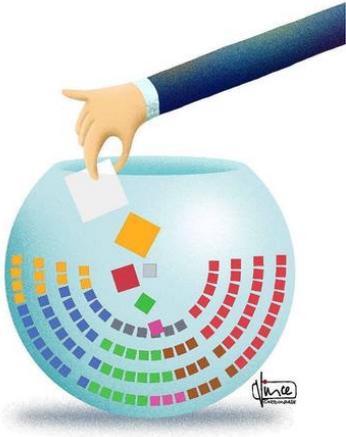
Vrai volontaire





Tirage au sort afin de répartir deux rôles entre les deux volontaires (complice et vrai)

- L'apprenant
- Le professeur



Tirage au sort afin de répartir deux rôles entre les deux volontaires (complice et vrai)

- L'apprenant
- Le professeur

↓
TRUQUÉ



Vrai volontaire = PROFESSEUR



Complice = APPRENANT

ETAPE 1 : Tâche de l'apprenant



- L'élève est attaché sur une chaise
- Des électrodes sont placées sur tout son corps

ETAPE 1 : Tâche de l'apprenant



- L'élève est attaché sur une chaise
 - Des électrodes sont placées sur tout son corps
 - Tâche : retenir et restituer des associations de mots
- Etudier l'efficacité de la punition sur les capacités de mémoire lors d'une tâche d'apprentissage

Ciel / BLEU
Canard / SAUVAGE
Jour / FRAIS

- Compteur
- Ciel
- Yeux
- Ruban
BLEU

ETAPE 1 : Tâche de l'apprenant



- L'élève est attaché sur une chaise
- Des électrodes sont placées sur tout son corps
- Tâche : retenir et restituer des associations de mots
- A chaque erreur il recevra un choc électrique d'intensité croissante



ETAPE 1 : Tâche de l'apprenant



- L'élève est attaché sur une chaise
- Des électrodes sont placées sur tout son corps
- Tâche : retenir et restituer des associations de mots
- A chaque erreur il recevra un choc électrique d'intensité croissante
- A ce moment là l'apprenant va demander si cela n'est pas dangereux car il a un cœur fragile
- Chercheur répond : « Bien que les chocs peuvent être extrêmement douloureux, ils ne causent aucun dommage tissulaire permanent. ».



ETAPE 1 : Tâche de l'apprenant

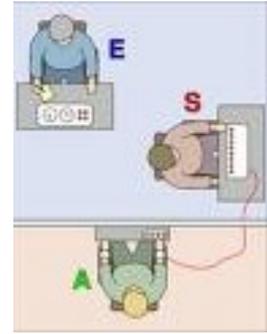


- L'élève est attaché sur une chaise
- Des électrodes sont placées sur tout son corps
- Tâche : retenir et restituer des associations de mots
- A chaque erreur il recevra un choc électrique d'intensité croissante
- A ce moment là l'apprenant va demander si cela n'est pas dangereux car il a un cœur fragile
- Chercheur répond : « Bien que les chocs peuvent être extrêmement douloureux, ils ne causent aucun dommage tissulaire permanent. ».



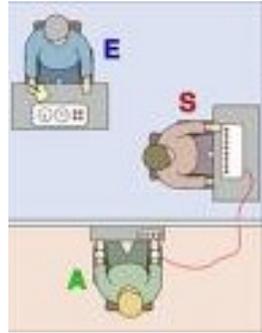
Le participant dans le rôle du professeur est observateur durant cette étape

ETAPE 2 : Tâche de l'enseignant

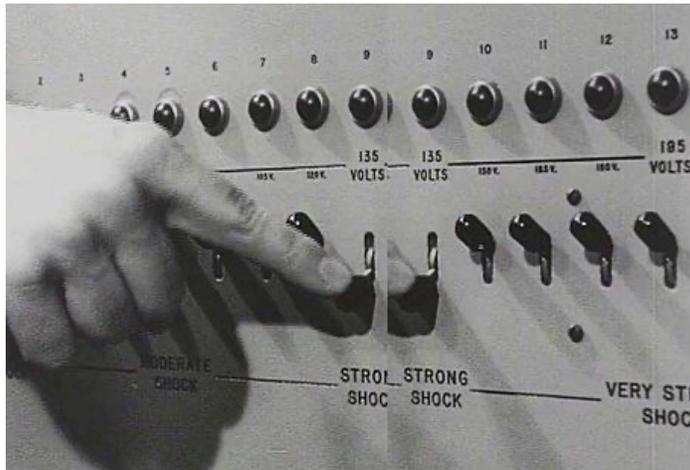


- Le chercheur et le professeur s'en vont dans la salle des commandes
- Dans cette salle il est possible d'entendre l'apprenant mais pas de le voir

ETAPE 2 : Tâche de l'enseignant

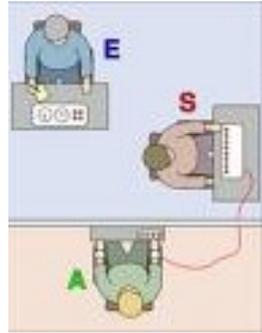


- Le chercheur et le professeur s'en vont dans la salle des commandes
- Dans cette salle il est possible d'entendre l'apprenant mais pas de le voir

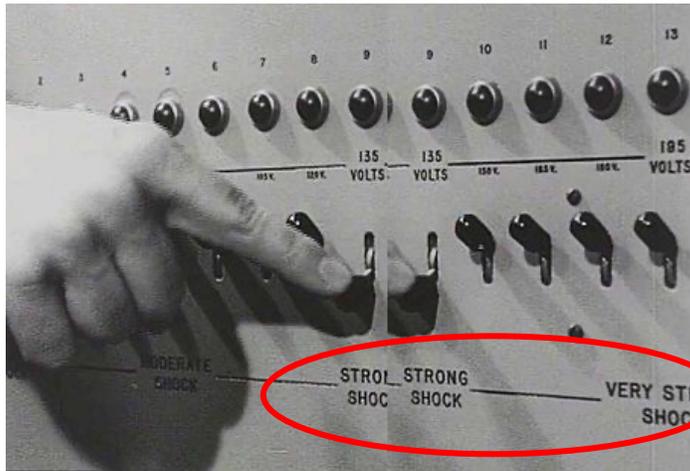


- Dans cette pièce se trouve un panneau de contrôle présentant 30 boutons
- Chaque bouton correspond à un voltage allant de 15 à 450 volts

ETAPE 2 : Tâche de l'enseignant

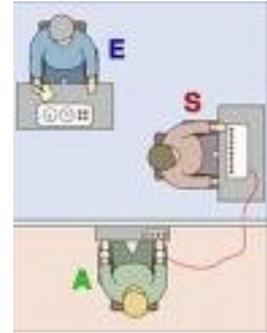


- Le chercheur et le professeur s'en vont dans la salle des commandes
- Dans cette salle il est possible d'entendre l'apprenant mais pas de le voir

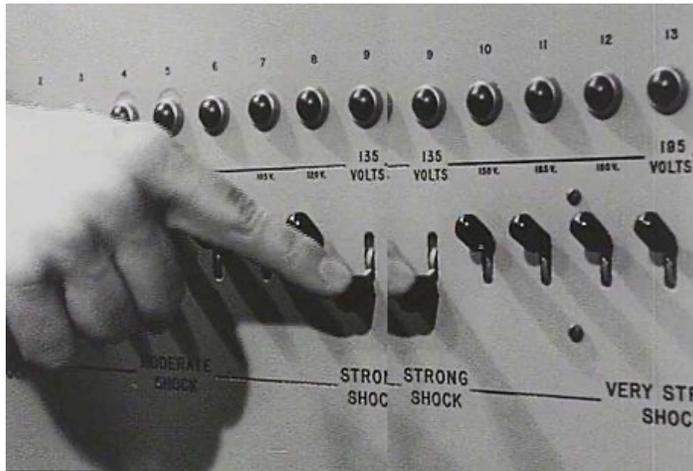


- Dans cette pièce se trouve un panneau de contrôle présentant 30 boutons
- Chaque bouton correspond à un voltage allant de 15 à 450 volts
- Pour chaque graduation le degré de danger est indiqué (=> ATTENTION DANGEUREUX)

ETAPE 2 : Tâche de l'enseignant



- Le chercheur et le professeur s'en vont dans la salle des commandes
- Dans cette salle il est possible d'entendre l'apprenant mais pas de le voir



- Dans cette pièce se trouve un panneau de contrôle présentant 30 boutons
- Chaque bouton correspond à un voltage allant de 15 à 450 volts
- Pour chaque graduation le degré de danger est indiqué (=> ATTENTION DANGEUREUX)

Tâche : appuyer progressivement sur chaque bouton dès que l'apprenant se trompe dans sa réponse

ETAPE 3 : Tâche du chercheur



Si le participant dans le rôle de l'enseignant hésite/doute, le scientifique doit énoncer les injonctions suivantes :

- « continuez s'il vous plaît»
- « l'expérience exige que vous continuiez »
- « il est absolument indispensable que vous continuiez »
- « vous n'avez pas le choix, vous devez continuer »

ETAPE 3 : Tâche du chercheur



Si le participant dans le rôle de l'enseignant hésite/doute, le scientifique doit énoncer les injonctions suivantes :

- « continuez s'il vous plaît »
- « l'expérience exige que vous continuiez »
- « il est absolument indispensable que vous continuiez »
- « vous n'avez pas le choix, vous devez continuer »



L'expérience se termine si le participant dans le rôle de l'enseignant :

- Refuse de continuer même après 4 injonctions
- Va jusqu'à 450V

ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience

1. Le complice répond juste aux premières questions

- Compteur
 - Ciel
 - Yeux
 - Ruban
- BLEU



ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience

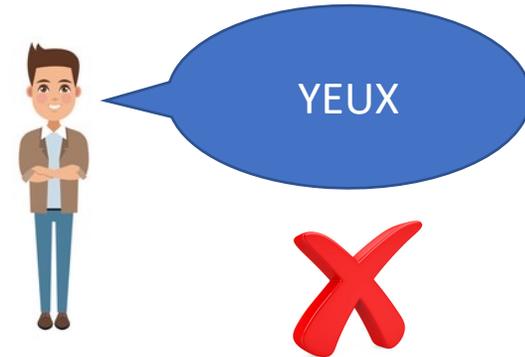
1. Le complice répond juste aux premières questions

- Compteur
 - Ciel
 - Yeux
 - Ruban
- BLEU



2. Le complice enchaîne les erreurs

- Compteur
 - Ciel
 - Yeux
 - Ruban
- BLEU



ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience

1. Le complice répond juste aux premières questions

- Compteur
- Ciel
- Yeux
- Ruban

BLEU



2. Le complice enchaîne les erreurs



20V



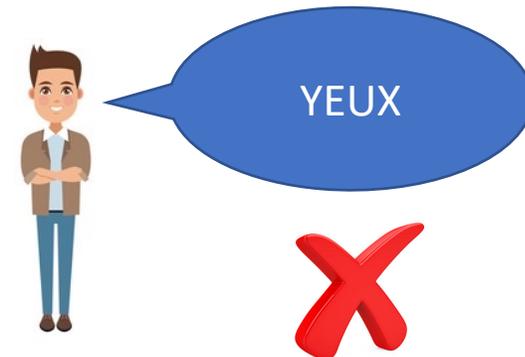
30V



40V.....

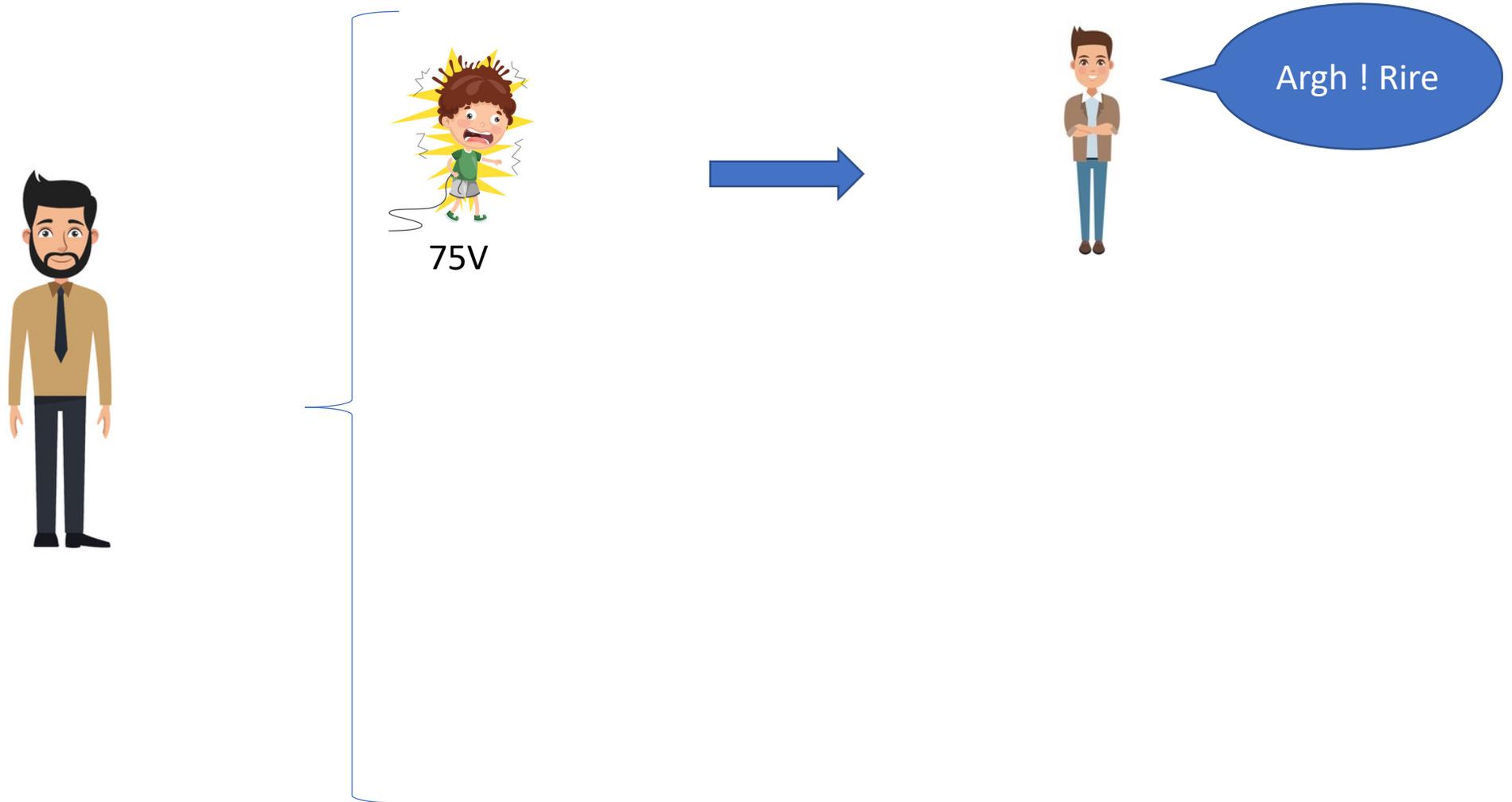
- Compteur
- Ciel
- Yeux
- Ruban

BLEU

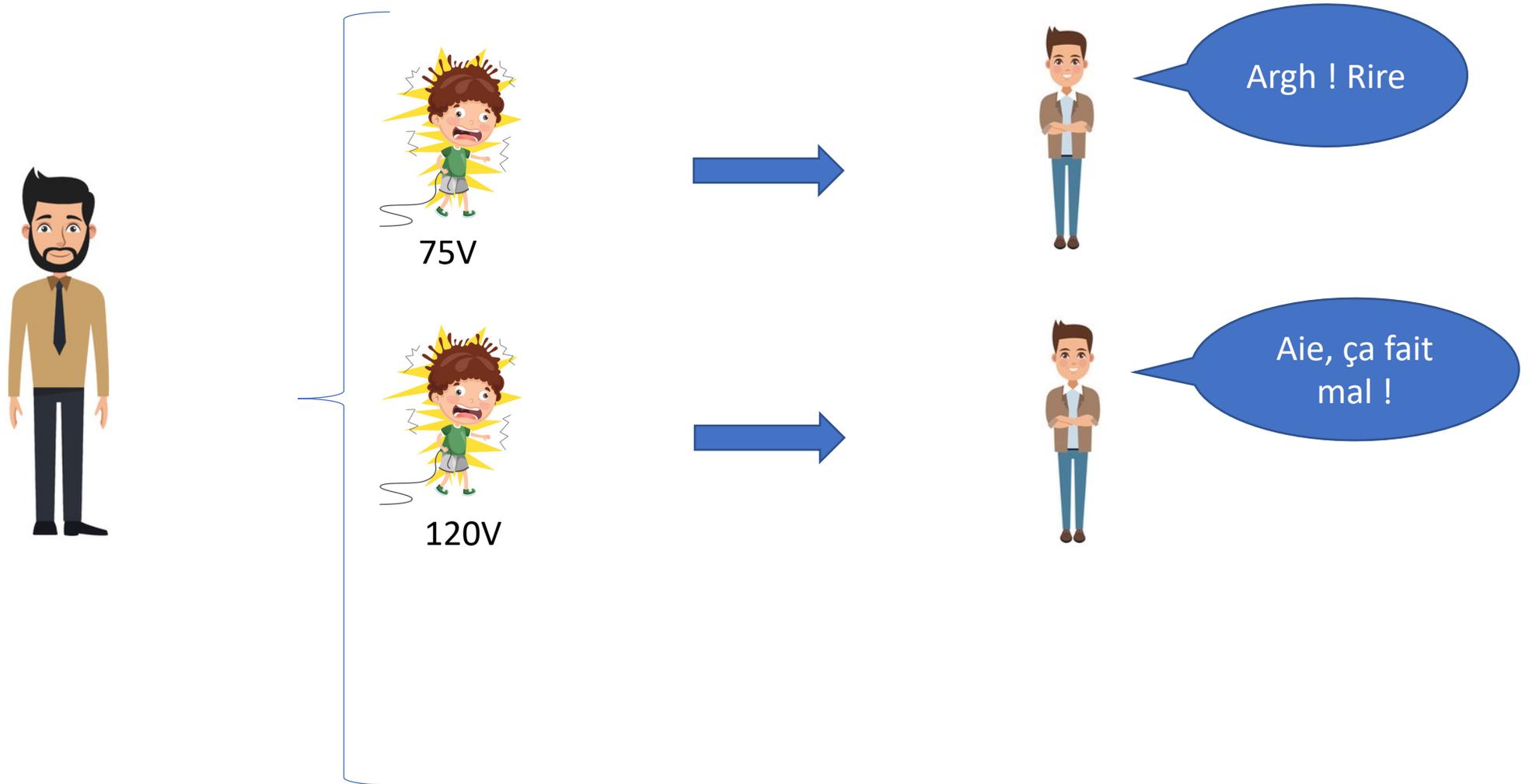


Pas de réaction du complice

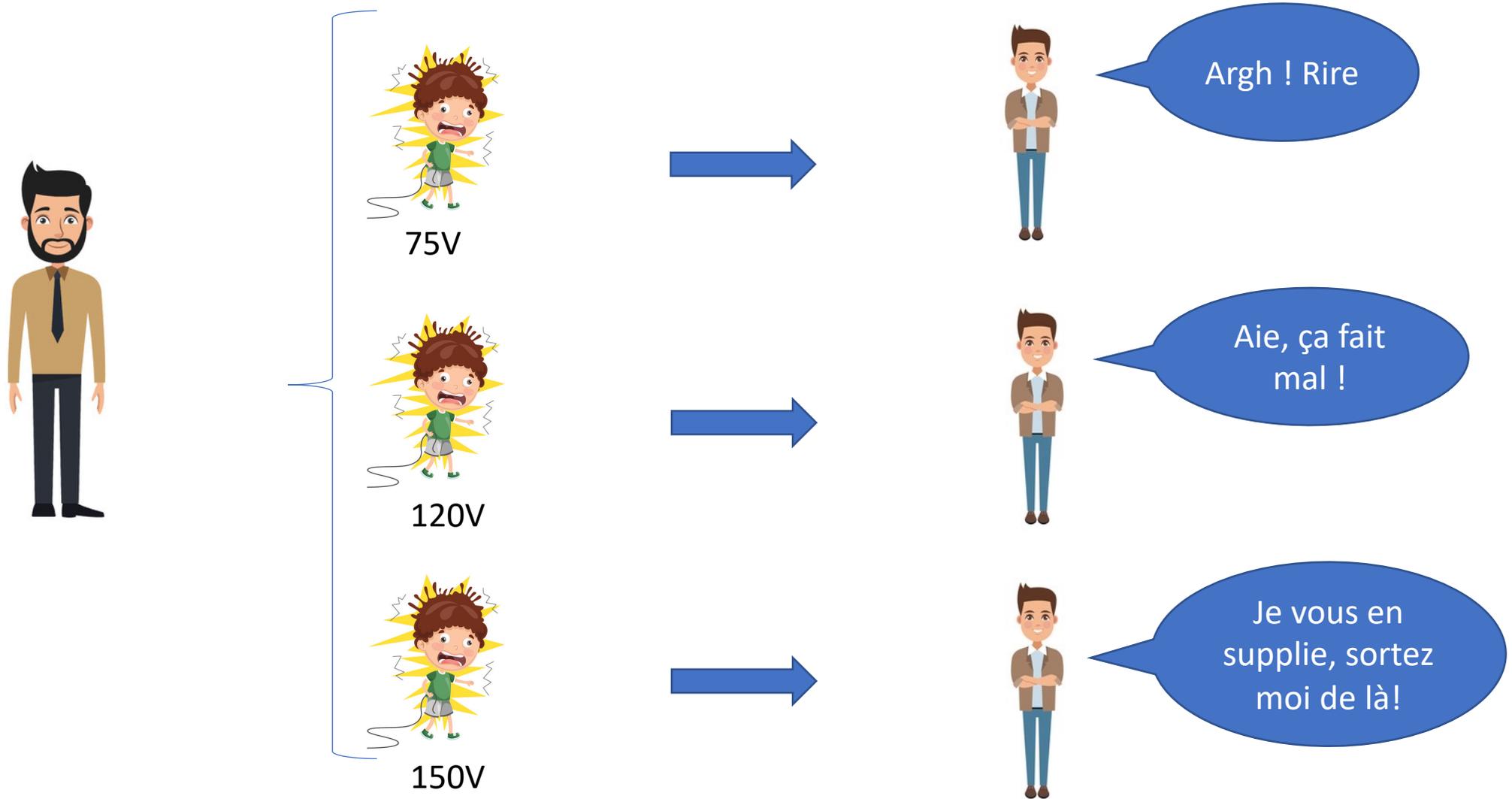
ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience



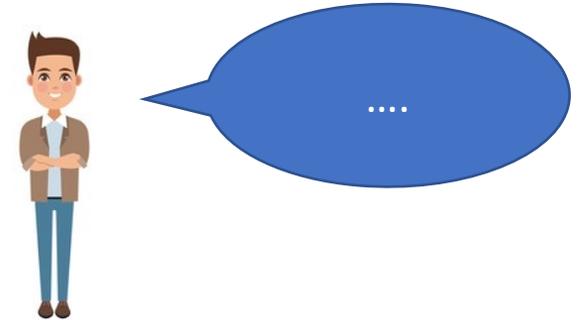
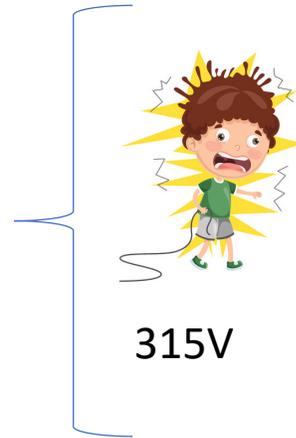
ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience



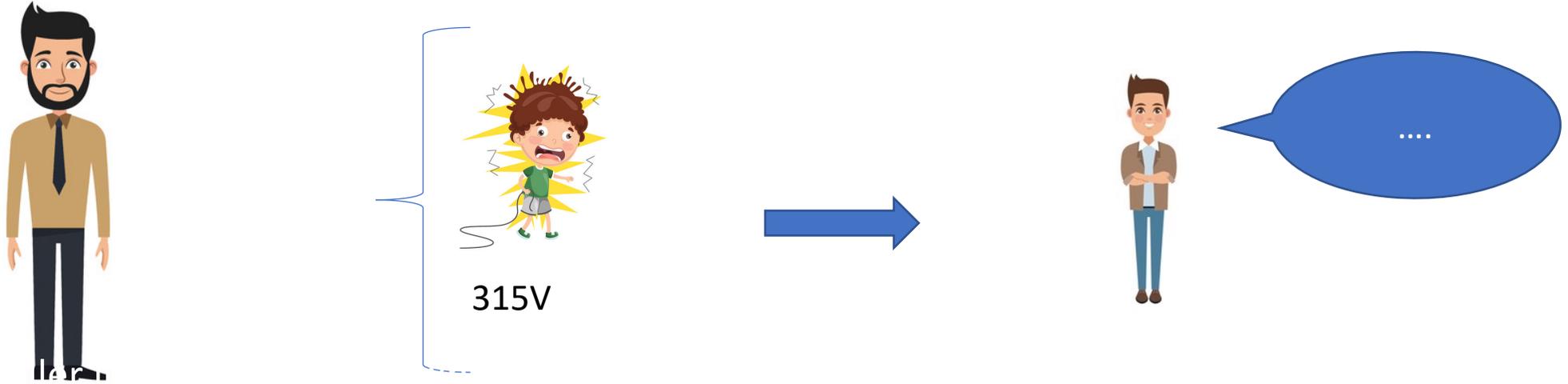
ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience



ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience



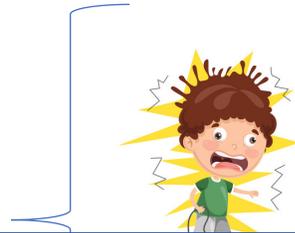
ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience



Au fur et à mesure des cris, le sujet doute, montre des signes de stress, d'angoisse et se retourne vers le scientifique qui lui répète les injonctions : « *L'expérience nécessite que vous continuez* »



ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience



Hypothèse

Aller jusqu'au bout de l'expérience indique des caractéristiques pathologiques (1-2%)

Au fur et à mesure des cris, le sujet doute, montre des signes de stress, d'angoisse et se retourne vers le scientifique qui lui répète les injonctions : « *L'expérience nécessite que vous continuez* »



ETAPE 3 : Mise en place de l'expérience



Au fur et à mesure des cris, le sujet doute, montre des signes de stress, d'angoisse et se retourne vers le scientifique qui lui répète les injonctions : « *L'expérience nécessite que vous continuez* »



EXPÉRIMENTATION	% de participants allant jusqu'à 450V	Moyenne des chocs délivrés
L'élève ne se trouve pas dans la même pièce que le professeur. A 300 V, il tape sur la cloison pour protester. A 315 V, il ne donne plus de réponse	65%	405V



Près de deux tiers des participants sont allés jusqu'au bout de l'expérience !

EXPÉRIMENTATION	% de participants allant jusqu'à 450V	Moyenne des chocs délivrés
L'élève ne se trouve pas dans la même pièce que le professeur. A 300 V, il tape sur la cloison pour protester. A 315 V, il ne donne plus de réponse	65%	405V



Près de deux tiers des participants sont allés jusqu'au bout de l'expérience !

Qu'importe l'origine, n'importe quelle personne est capable de faire subir les pires sévices à un autre être humain pour peu qu'une autorité (ici un scientifique en blouse blanche) lui indique de le faire



EXPÉRIMENTATION	% de participants allant jusqu'à 450V	Moyenne des chocs délivrés
L'élève ne se trouve pas dans la même pièce que le professeur. A 300 V, il tape sur la cloison pour protester. A 315 V, il ne donne plus de réponse	65%	405V



Près de deux tiers des participants sont allés jusqu'au bout de l'expérience !

Quels sont les éléments susceptibles de favoriser ou au contraire d'atténuer ce phénomène d'obéissance ?



Plusieurs variantes de l'expérience

EXPÉRIMENTATION	% de participants allant jusqu'à 450V	Moyenne des chocs délivrés
L'élève ne se trouve pas dans la même pièce que le professeur. A 300 V, il tape sur la cloison pour protester. A 315 V, il ne donne plus de réponse	65%	405V
L'élève est dans la même pièce que le professeur	40%	310V
Contact physique entre l'élève et le professeur (qui doit lui faire poser les mains sur une plaque pour recevoir les chocs électriques)	30%	265V

EXPÉRIMENTATION	% de participants allant jusqu'à 450V	Moyenne des chocs délivrés
L'élève ne se trouve pas dans la même pièce que le professeur. A 300 V, il tape sur la cloison pour protester. A 315 V, il ne donne plus de réponse	65%	405V
L'élève est dans la même pièce que le professeur	40%	310V
Contact physique entre l'élève et le professeur (qui doit lui faire poser les mains sur une plaque pour recevoir les chocs électriques)	30%	265V



- L'obéissance est d'autant plus importante que le volontaire **est éloigné de son sujet.**
- Si aucun cri n'est perceptible et que le participant n'a pas une vision directe des douleurs ressenties alors c'est sans grand cas de conscience que les volontaires pressent boutons après boutons.

EXPÉRIMENTATION	% de participants allant jusqu'à 450V	Moyenne des chocs délivrés
L'élève ne se trouve pas dans la même pièce que le professeur. A 300 V, il tape sur la cloison pour protester. A 315 V, il ne donne plus de réponse	65%	405V
L'élève est dans la même pièce que le professeur	40%	310V
Contact physique entre l'élève et le professeur (qui doit lui faire poser les mains sur une plaque pour recevoir les chocs électriques)	30%	265V
Pas d'expérimentateur Les ordres sont donnés par un autre sujet censé être naïf	20%	245V
C'est l'élève qui demande les chocs mais l'expérimentateur s'y oppose	0%	150V



- L'obéissance est plus importante en présence **d'un autorité même symbolique**

Autres résultats :



Pas de différence entre hommes et femmes

➔ les comportements des femmes ne sont pas moins violents

Autres résultats :



Pas de différence entre hommes et femmes

➔ les comportements des femmes ne sont pas moins violents

Non je ne
veux pas
le faire

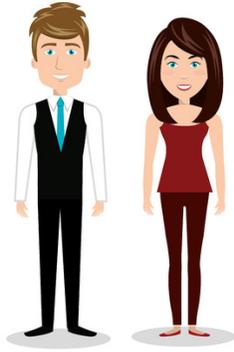


Il faut
le faire!



CONFLIT INTERNE

Autres résultats :



Pas de différence entre hommes et femmes

➔ les comportements des femmes ne sont pas moins violents

Non je ne
veux pas
le faire



Il faut
le faire!

CONFLIT INTERNE

Mise en place de stratégies pour dépasser le conflit interne :

1. rires (dé-diaboliser la situation)

2. ignorer l'autre

3. désapprobation (ne peuvent plus faire abstraction)

Interprétation :

En présence d'une figure d'autorité, les individus vont avoir tendance à l'obéissance bien que le pouvoir de l'expérimentateur soit uniquement **symbolique**

Interprétation :

En présence d'une figure d'autorité, les individus vont avoir tendance à l'obéissance bien que le pouvoir de l'expérimentateur soit uniquement **symbolique**



Passage d'un fonctionnement **autonome** (Ash) à un état **agentique** (Milgram)

- ➔ Altération du fonctionnement psychologique permettant d'accepter le contrôle total d'une autorité
- ➔ Agent exécutif d'une volonté étrangère

Interprétation :

En présence d'une figure d'autorité, les individus vont avoir tendance à l'obéissance bien que le pouvoir de l'expérimentateur soit uniquement **symbolique**



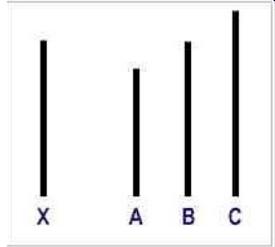
Passage d'un fonctionnement **autonome** (Ash) à un état **agentique** (Milgram)

- ➡ Altération du fonctionnement psychologique permettant d'accepter le contrôle total d'une autorité
- ➡ Agent exécutif d'une volonté étrangère



Déclinent leur propre responsabilité (protection) pour la confier à une source extérieure, jugée légitime (ici un scientifique en blouse blanche) alors qu'en réalité le participant était libre d'arrêter s'il le souhaitait

Normes & conformisme



Asch

Influence qu'a une *majorité quantitative* (numérique) sur une minorité

Pression *implicite et indirecte*

Etat d'autonomie

Conformisme « en paroles » (verbal)

Milgram

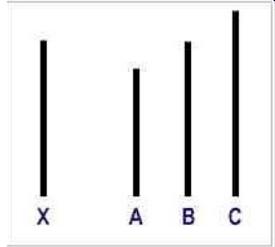
Influence qu'a une *majorité qualitative* (une autorité reconnue) sur une minorité

Pression est *explicite et directe*

Etat agentique

Conformisme « en actes » (comportement)

Normes & conformisme



Asch

Influence sociale
(numérique)
Pression
Etat
Conformisme « en paroles » (verbal)



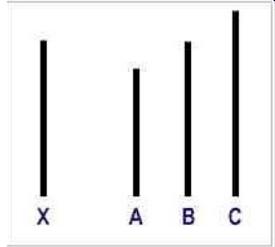
Milgram

Influence sociale
(unanimité)
Pression
Etat
Conformisme (obéissance)



[The conversation article](#)

Normes & conformisme



Asch

Influence qu'a une *majorité quantitative* (numérique) sur une minorité

Pression *implicite et indirecte*

Etat d'autonomie

Conformisme « en paroles » (verbal)



Milgram

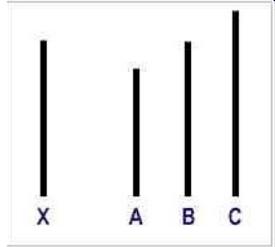
Influence qu'a une *majorité qualitative* (une autorité reconnue) sur une minorité

Pression est *explicite et directe*

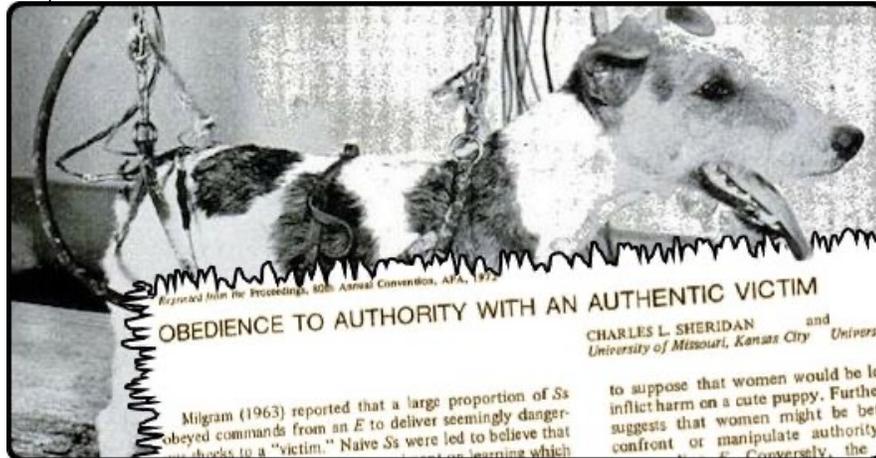
Etat agentique

Conformisme « en actes » (comportement)

Normes & conformisme



Asch



Conformisme « en paroles » (verbal)

Milgram

- Vraie victime
- 77% des participants sont allés jusqu'au bout de l'expérience

Sheridan et King, 1972

Conformisme « en actes » (comportement)

Un phénomène toujours d'actualité?



Expérience reproduite sous la forme d'un jeu télévisé

France télévision

Autorité



Les joueurs sont seuls face à une animatrice (+ encouragement du public)

Ils doivent envoyer une décharge électrique à un autre candidat dès lors qu'il donne une mauvaise réponse

Un phénomène toujours d'actualité?



Expérience reproduite sous la forme d'un jeu télévisé

[France télévision](#)

Autorité



Les joueurs sont seuls face à une animatrice (+ encouragement du public)

Ils doivent envoyer une décharge électrique à un autre candidat dès lors qu'il donne une mauvaise réponse

Résultat : 80% des candidats sont allés jusqu'au bout (proportion supérieure à celle observée chez Milgram)

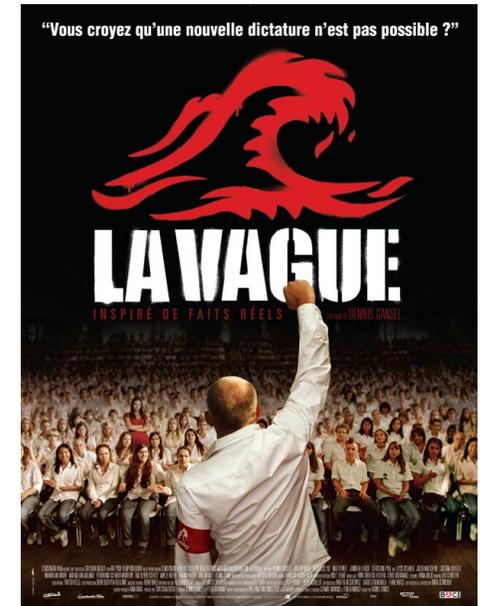
Un phénomène toujours d'actualité?



Expérience reproduite sous la forme d'un jeu télévisé

France télévision

Autorité



Les joueurs sont seuls face à une animatrice (+ encouragement du public)

Ils doivent envoyer une décharge électrique à un autre candidat dès lors qu'il donne une mauvaise réponse

Résultat : 80% des candidats sont allés jusqu'au bout (proportion supérieure à celle observée chez Milgram)

Education &
Motricité



Entrainement
sportif



Activités
Physiques
Adaptées



Management
du sport



- Vous allez représenter une autorité symbolique pour les membres des groupes auprès desquels vous allez intervenir
- Les élèves / joueurs / participants peuvent vous accorder une confiance et une obéissance extrêmement importante
- Si vous demandez à ces personnes de réaliser une tâche de manière progressive (de quelque chose d'inoffensif à dangereux), il devient plus compliqué pour elles de refuser de vous obéir.

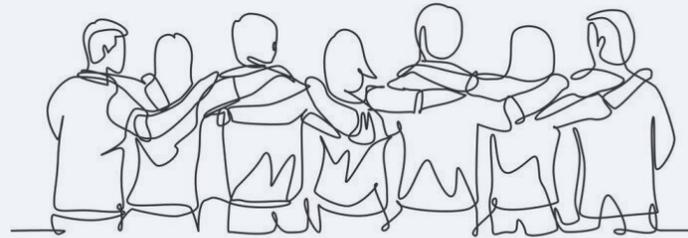


UNIVERSITÉ
DE MONTPELLIER



UE42. A - Affectivité et dynamique des groupes

MERCI POUR VOTRE ATTENTION



Pauline Caille

Doctorante/ATER

UFR STAPS

pauline.caille@umontpellier.fr