

La dynamique de groupe au service de la cohésion

I. La dynamique de groupe

A. Les styles de leadership

- Le leadership est la qualité d'une personne en position dominante dans un groupe. Un leader exerce une influence sur le groupe en raison de son rôle professionnel, de ses idées, de sa conduite, de sa capacité d'entraînement des autres et de son charisme. Son action permet au groupe d'atteindre ses objectifs de manière efficace.
- Le rôle et les objectifs du manager dans le cadre du leadership sont de motiver et de mobiliser, d'animer une équipe, mais aussi de promouvoir la coopération et le travail en équipe. Ceci permet la résolution constructive des conflits et favorise la dynamique du groupe.
- On distingue trois styles de leadership :
 - le leadership autoritaire : le manager prend seul les décisions ;
 - le leadership laisser-faire : le manager fixe les objectifs mais il ne participe pas à la prise de décision ;
 - le leadership démocratique : le manager tient compte des avis du groupe pour prendre des décisions.

B. Les phénomènes d'influence et les décisions de groupe

- Dynamiser un groupe, c'est également dynamiser la prise de décision. Des phénomènes d'influence sociale agissent sur le groupe. L'influence de la pression du groupe est l'un des travers les plus courants. Lors de la collecte de l'avis de chacun des membres du groupe, il n'est pas toujours aisé d'être en contradiction avec la majorité au moment de s'exprimer. Il faudra défendre sa position, mais d'une manière bien plus subtile. On aura alors souvent un peu tendance à adhérer à la thèse communément partagée même si au fond de soi, on est en total désaccord.
- L'influence majoritaire se traduit par des modifications de jugement, d'opinion, lorsque l'on prend connaissance des jugements des autres membres du groupe sur le même sujet.
 - Le conformisme : lorsque la cohésion du groupe exige un degré élevé de conformisme, les membres finissent par ne pas critiquer les idées et les suggestions des autres, ce qui peut donner lieu à des décisions mauvaises. Personne ne dit ce qu'il pense.
 - La pensée unique : c'est la tendance des groupes très unis à favoriser le consensus aux dépens de la qualité de la décision, ce qui nuit à l'intelligence collective.
 - La soumission à l'autorité : c'est le cas lorsqu'un individu du groupe change de comportement afin de se soumettre aux ordres émanant d'une autorité perçue comme légitime.
- L'influence minoritaire vise à créer des comportements nouveaux, innovants ou à modifier les comportements existants. C'est le refus de l'adhésion. C'est l'influence exercée par un individu ou un petit groupe à l'encontre de l'ensemble du groupe auquel il appartient et avec lequel il manifeste un conflit. Si l'influence s'exerce, on parle de minorité agissante.

II. La cohésion des groupes

- La cohésion soude les membres du groupe, et crée l'esprit d'équipe et la volonté de travailler ensemble. Les membres du groupe se sentent davantage impliqués, ce qui consolide le groupe et lui permet de durer.

Une bonne ambiance, des équipes bien encadrées, une cohésion entretenue régulièrement créent de la solidarité et permettent de supporter des conditions de travail difficiles. Le personnel a un sentiment de satisfaction grâce à la qualité des échanges et à un bon climat relationnel.

- On distingue de nombreux facteurs d'influence sur la cohésion des groupes.

Facteurs de cohésion de groupe	Sources de conflits
<ul style="list-style-type: none">– Homogénéité du groupe– Accords sur les objectifs– Interactions fréquentes– Leader démocratique– Proximité physique– Bonne communication– Répartition claire des rôles	<ul style="list-style-type: none">– Hétérogénéité du groupe– Désaccords sur les objectifs– Interactions rares– Leader autoritaire– Distance physique– Mauvaise communication– Ambiguïté des rôles– Absence d'intérêt pour le groupe