

1) FACILITATION ET PARESSE SOCIALE - DEUX INFLUENCES CONTRADICTOIRES

L'influence du groupe sur les performances individuelles peut jouer de deux façons opposées. Soit le groupe contribue à développer la performance individuelle, on parle alors de « **facilitation sociale** », soit au contraire l'efficacité globale se trouve dégradée sous l'effet du groupe et on parle alors de « **paresse sociale** » ([voir fiche 30](#)). Il est utile de connaître le fonctionnement de ces mécanismes pour pouvoir tirer le meilleur parti dans le fonctionnement des groupes.

2) L'EFFET KHOLER

L'effet Köhler a été décrit par le psychologue industriel allemand Otto Köhler dans les années 1920. Il a demandé aux membres d'un club d'aviron de Berlin d'effectuer une tâche difficile : réaliser un parcours en portant une barre pesant 97 livres (44 kg) -jusqu'à ce qu'ils soient tellement épuisés qu'ils ne puissent plus continuer.

Ces exercices ont été réalisés parfois seul, et parfois ils l'ont fait en groupes de 2 ou de trois personnes.

Quand ils ont travaillé en groupes, les membres du club ont tenu ensemble une même barre. Celle-ci était deux fois plus lourde pour les groupes de deux personnes et trois fois plus lourdes pour les groupes de trois personnes.

Köhler a constaté que les groupes ont résisté plus longtemps que leurs membres les plus faibles avaient résisté lorsqu'ils étaient seuls.

En 1989 le psychologue allemand Erich Witte a ravivé l'intérêt de cette étude et il a confirmé ces résultats sur la résistance physique mais aussi sur la réalisation de calculs simples ainsi que sur des tâches impliquant l'attention visuelle.

3) RECHERCHE DES CAUSES DE L'EFFET KHOLER

De nombreuses recherches suggèrent que l'effet Köhler peut avoir au moins deux causes,

- La première est basée sur un sentiment d'indispensabilité pour faire réussir son groupe. Les membres les plus faibles du groupe, s'ils estiment que le succès du groupe est en jeu et qu'ils pensent que leur contribution au groupe peut apporter un avantage décisif, alors ils sont prêts à déployer encore un peu plus d'efforts même si les conditions sont dures et difficiles.
- La deuxième cause plonge ses racines dans le processus de comparaison sociale qui fait que les individus acceptent simplement que d'autres membres du même groupe fonctionnent mieux qu'eux-mêmes ce qui peut être suffisant pour stimuler leurs efforts et à apprendre à mieux faire.

Les deux processus semblent contribuer de façon indépendante à l'effet global Köhler, et certaines caractéristiques de la situation de groupe et la performance des membres du groupe eux-mêmes peuvent influencer sur leur importance relative. Mais dans tous les cas l'effet Köhler s'appuie sur un sentiment de compétitivité

Le mécanisme d'indispensabilité semble être relativement plus important pour les femmes, alors que le mécanisme de comparaison sociale semble être relativement plus important pour les hommes. Il a été suggéré que ces différences entre les sexes reflètent plus généralement des niveaux d'intérêt pour les autres et pour les relations (plus fortes chez les femmes) par rapport à leur statut social et de la domination (plus forte chez les hommes).

Köhler a montré dans son travail d'origine, que le gain de motivation est plus grand lorsque les capacités des membres ne sont que modérément différents. Ce fait semble être du principalement au mécanisme de comparaison sociale. Par exemple, une personne cessera de se comparer à d'autres si les autres sont beaucoup plus capables que le comparateur, parce que la tâche d'appariement semblera inatteignable.

Certains aspects de la mise en groupe de travail semblent faciliter les mécanismes de cause à effet. Par exemple, l'effet Köhler est plus fort lorsque les membres du groupe sont en mesure de surveiller les performances de l'autre en permanence, par rapport à une situation dans laquelle le contrôle est difficile, voire impossible.

De même, l'effet est plus marqué lorsque les membres du groupe sont physiquement en présence de l'autre que lorsqu'ils ne sont pas. Une telle présence physique semble augmenter la façon dont on est susceptible d'être évalué par d'autres, que ce soit parce que l'on est pas capable (la comparaison sociale vers le haut) ou parce que l'on peut jouer un rôle décisif pour le groupe (indispensabilité).

4) DES RECHERCHES ULTERIEURES

Dans la recherche depuis les années 1980, d'autres aspects ont été montrés pour influencer l'effet Köhler. Par exemple, un homme moins capable de travailler sur une tâche nécessitant beaucoup de force physique produit un effet beaucoup plus important quand son partenaire plus capable est une femme que lorsque ce partenaire est un autre homme. Apparemment, il est plus embarrassant pour les hommes d'être surclassé par une femme que par un homme, au moins sur une tâche qui exige de la force physique.

De plus, lorsque la comparaison sociale est possible, l'effet Köhler est plus grand quand son partenaire plus capable (dans un groupe de deux personnes) est un membre d'un hors-groupe (un groupe auquel on ne fait pas partie) que lorsque son partenaire est un membre de son groupe. Apparemment, il est plus embarrassant d'être battu par quelqu'un appartenant à un groupe « en compétition » que par une personne de son propre groupe.

Ces deux aspects de la composition du groupe semblent modifier le mécanisme de comparaison sociale, mais certains aspects de la composition du groupe modifient également le mécanisme d'indispensabilité. Par exemple, si une personne est rejetée ou mise à l'écart par un partenaire plus capable, il tend à devenir moins préoccupé par la nécessité de fournir des efforts pour le groupe.

5) COMMENT CHOISIR SON PARTENAIRE DE FORMATION

Un article paru dans le Journal européen de psychologie sociale souligne également que l'effet Köhler met l'accent sur les participants avec des niveaux de compétences compatibles, vous devez donc choisir un partenaire juste un peu mieux que vous - mais vous devez toujours rester dans votre « catégorie ».