

CONCOURS D'ENTREE A L'INJS DIVISION DES SCIENCES ET TECHNIQUES DE
L'ANIMATION (S.T.A.) CJA – DIRECT - SPECIAL
SESSION DES 21 ET 22 AOÛT 1997
SYNTHESE DE TEXTE

« (*) »

Elles sont l'ensemble des règles de caractère contraignant à l'individu et aux groupes de régulariser leurs actions et leurs manières de penser. Elle constitue un véritable *systeme de code*. Une sorte de moyen de communication ; base des rapports interpersonnels. Elles assurent une certaine uniformité aux relations individuelles et collectives et permettent de se conformer aux situations les plus diverses. Les enfants apprennent à respecter très tôt les règles de comportements qui vont, avec l'âge scolaire en se multipliant : ne pas prendre le jouet du plus faible ; être propre ; ne pas interrompre les conversations des adultes, etc. Elles se *structurent* en de véritables modèles (« l'enfant sage ») que les parents s'efforcent de présenter d'une manière attrayante. C'est ainsi que se forment les « (*) » implicites, basées sur les impératifs d'ordre moral, religieux, hygiénique... etc. chacune des situations de la vie relève des normes implicites ou explicites (telle la loi) : les rapports entre amis, entre étranger qui se voient pour la première fois, entre parents, entre employeurs et employés... sont réglementés. Certaines de ces règles sont *établies* par les coutumes, les mœurs, les consentements collectifs (notamment dans une association)... alors que d'autres sont imposées par la loi ou par les règlements intérieurs des entreprises.

Ces « (*) » venant de sources différentes et ayant un degré de contrainte variant sensiblement d'un cas à l'autre, interviennent simultanément dans la vie individuelle et collective. Certains domaines de la vie familiale repose directement sur les règles de droit (les liens matrimoniaux, la filiation ; les incapacités...) alors que d'autres ne relèvent que du consentement mutuel des époux ou des coutumes locales. Dans une entreprise, les rapports employeur-employé se trouvent, en partie, définie par la législation du travail, mais le règlement intérieur prescrit également un grand nombre d'obligations (horaires, pointages, absences). Le pouvoir hiérarchique impose aussi des « (*) » ; être obligé d'exécuter des

ordres, de respecter des règles de bien séance, etc. Dans la pratique, ces divers types de règle se structurent et prennent corps sous forme de modèles schématisés : commandement incompetent, autoritaire, démocratique, autonomie du travail, etc.

Ce qui *différencie* ce modèle de « (*) » est le fait que le premier est constitué d'une multitude de règles structurées, en revanche, se sont celles-ci qui lui confèrent son aspect « normatif » ou contraignant. Mais très souvent, il est difficile de faire une telle distinction car un modèle, à un niveau plus élevé, peut devenir une règle et faire partie à son tour d'un autre modèle de plus large envergure. Ainsi, un chef d'équipe bien formé professionnellement, représente habituellement un type du « soucieux », du « consciencieux »... il est en même temps « juste », « humanitaire ». Puis, ces modèles une fois devenus « (*) » de conduite, se structurent et incarnent un type d'ordre plus général : « le bon chef », « l'animateur », etc.

Par leur complexité et par la diversité de leur source, les « (*) » peuvent jouer des rôles fort divers. Tantôt elles sont des éléments de cohésion, tantôt elles divisent les membres d'une communauté. Mais dans un cas comme dans l'autre, elles sont à l'origine des phénomènes dynamiques au sein des groupes expliquant très souvent aussi bien les tendances collectives que le comportement individuel. Pourquoi se conforme-t-on aux « (*) » ? Les raisons en sont multiples :

- L'attachement aux valeurs (pédagogiques, artistiques, idéologiques...);
- La crainte qu'en les rejetant on devienne « ridicule », « déviationniste », etc. ;
- La croyance à leur utilité (à l'origine de celles-ci se trouvent souvent une conviction philosophique, religieuse, idéologique...);
- Une passion, une affectivité qui pousse les individus à les respecter ;
- Une pression qui s'exerce : dans ce le conformisme n'est que le résultat d'une multitude de facteurs, d'un compromis momentané. On respecte un règlement intérieur sévère s'il y a une contrepartie : salaire élevé, avantages sociaux, etc. Mais dès que la compensation se révèle insuffisante, l'intensité du respect diminue et fait place au rejet ou à la contestation.
- Un intérêt commun : celui-ci peut créer des « (*) » et également assurer une attitude conformiste à l'égard des règles existantes. Un chef hiérarchique soutient le règlement intérieur s'il lui permet de bien exécuter son travail et d'augmenter le prestige de sa fonction.

En revanche, lorsque les éléments de cohésion manquent ou se révèlent insuffisants, les membres du groupe *cherchent à échapper* à l'emprise des « (*) ». Ce sont les cas où les

intéressés n'ont pas collaboré à leur établissement, lorsqu'elles sont simplement imposées ou se montrent inadaptées plus à créer de compromis... etc. Il est, par exemple, fréquent de voir, notamment dans les groupes de cohésion idéologique et politique, une tendance à évincer les « réfractaires ». Cette pratique devient, parfois, un véritable style de gouvernement (dans les partis politiques sclérosés, dogmatiques) qui permet d'éviter la révision des thèses vieilles, des « (*) » de conduite et des structures d'organisation inadaptées.

Alors que les « (*) » acceptées et assimilées au comportement sont un facteur de cohésion (en tant que solidarité, coopération...), les règles imposées, incomprises ou contestées deviennent une source permanente de divisions, celles-ci se traduisent notamment par des rapports conflictuels, une attitude hostile et passive, une tendance cherchant à échapper à leur emprise, etc. l'une des formes les plus répandues est la création d'un ensemble de règle « parallèle », ce qui crée presque toujours une ambivalence comportementale. Ainsi, dans une classe, les élèves ont habituellement leurs propres règles leur permettant de juger, de sanctionner, d'attacher des valeurs (différentes des valeurs « officielles »), à leurs actes, etc. Il est également fréquent dans un ménage que les époux adoptent des « (*) » morales tellement différentes qu'elles finissent par mettre en question les règles du droit, base de leur union.

-Dans les entreprises, c'est un phénomène banal : si le règlement intérieur n'obtient pas l'adhésion du personnel, celui-ci institue un véritable deuxième système de « (*) » qui, dans les équipes de travail, peut faire accepter des attitudes caractéristiques (refus de respecter les « (*) » de travail, freinage volontaire, etc.). L'aspect dynamique de ce phénomène dépend, en général, des rapports de force. Si, par exemple, un règlement imposé repose sur un pouvoir hiérarchique sans contrepoids, le rejet des « (*) » prendra des formes passives : départ, taux de mutation élevé, absentéisme important, etc. Mais si le pouvoir est divisé, équilibré (s'il y a des organisations salariales fortement structurées), tout dépend du style de commandement et le résultat se situe entre la collaboration et la contestation ouverte.

Faire contribuer à l'élaboration des règles, appliquer un style de commandement « participatif », réduire la part du pouvoir de l'autorité, augmenter le champ des responsabilités individuelles et collectives... sont des moyens susceptibles d'obtenir l'adhésion des hommes, alors que leur défaut provoque des attitudes hostiles ou passives.

Si dans les groupes majeurs de tels procédés sont encore assez *rare*s, alors qu'en revanche ils sont beaucoup plus fréquents dans les groupes dits primaires), les raisons en sont nombreuses. Parmi celles-ci, il y en a pourtant quelques-unes qui méritent d'être soulignées :

- D'abord le fait que, traditionnellement, la réussite et l'efficacité (de l'éducation des enfants, de l'enseignement, des entreprises industrielles...) sont encore très souvent considérées comme le résultat d'une autorité « ferme », basée sur un large pouvoir hiérarchique
- Cette considération est d'autant plus forte que les normes et les modèles s'institutionnalisent (), ce qui leur confère presque toujours une rigidité et une résistance au changement ;
- Enfin, les procédés adaptés aux profondes motivations sociales sont encore assez rares dans les groupes majeurs, c'est également parce que les découvertes des sciences sociales n'y sont que très insuffisamment appliquées.



- 1) Donnez un titre au texte ci-dessus et remplacez (*) par le terme qui convient. (4pts)
- 2) Résumez en 100 mots ce texte en vous attachant à mettre en valeur les idées essentielles et les articulations de la pensée des auteurs. (16pts).