

CONCOURS DIRECT D'ENTREE A L'INJS 1999/2000
DIVISION DES SCIENCES ET TECHNIQUES DE L'ANIMATION
CYCLES DES CONSEILLERS DE JEUNESSE ET ANIMATION (CJA)
SYNTHESE DE TEXTE (Durée : 4h)

« * »

Processus d'adaptation d'un individu à un groupe ou d'un groupe à un organisme lus large. Elle comprend, notamment, l'assimilation des rôles sociaux et des modèles de comportement, l'acceptation des buts collectifs, des modes d'organisation et des types de relation. Rares sont les termes qui suscitent à l'heure actuelle autant de débats que « * »cqr, implicitement, on lui attribue un sens d'approbation générale. C'est la raison pour laquelle ceux qui contestent une organisation socio-économique, refusent parfois d'en admettre des vérités banales, calculables et vérifiables : ils ont peur d'être absorber pqr le système. Mais, par là, la contestation se détache de son sujet concret et se place dans la sphère des idées et des principes idéologiques.

Pourtant, « * » est rarement globale car le « *système pur* » n'existe pas. Ainsi, le système capitaliste n'est qu'un amalgame de facteurs avec quelques tendances générales. Sur le plan culturel, la variété des idées, des œuvres artistiques, des goûts, des méthodes de création est extrêmement grande. La représentation politique laisse apparaître des courants idéologiques et les organismes politiques opposés les uns aux autres ce qui, sur le plan parlementaire, municipal, syndical... élargit sensiblement la gamme du choix. Dans la vie économique elle-même, la variété est grande. Certes, c'est bien le profit qui se trouve à l'origine des activités économiques, mais la rentabilité des unités productives est de règles également dans les différents types du système socialiste. Quant à la répartition des bénéfices nets, elle subit de si nombreuses restrictions (imposées par la loi, par le mouvement ouvrier, par la concurrence...) qu'elle varie presque d'une entreprise à l'autre. En ce qui concerne les mécanismes de l'économie de marché, ils sont pratiquement les même en Europe occidentale que dans le système socialiste, celui-ci n'étant pas non plus « pur » et entièrement original.

Au contraire, il se sert des techniques de gestion inventées et perfectionnées par les firmes capitalistes comme d'ailleurs certains procédés de planification socialistes ont été étudiés et utilisés en Occident. *L'interpénétration* des différents systèmes économiques est donc, aussi bien sur le plan des idées, des méthodes de gestion, des formes d'organisation que sur le plan des modes de relation, très forte même si, pour des raisons idéologiques, on la nie souvent.

D'un autre côté, même du point de vue strictement individuel, « * » totale est très rare. Un chef d'entreprise capitaliste peut avoir des idées audacieuses non seulement sur le plan culturel, mais aussi sur l'organisation du travail, dans le choix du mode des rapports hiérarchiques... où il ne suit pas les traditionnels modèles capitalistes. Quant aux contestataires « jusqu'aboutistes », ils acceptent, en générale, les avantages matériels et techniques de « * » économique. Parfois, le refus du système politique est centré sur un point particulier et amène à la *recherche d'un mode de vie nouvelle*. Ainsi, certains groupes de jeunes vivent en communauté, n'acceptent pas la famille comme cellule de base. Dans d'autres cas, le refus vise surtout l'espace technologique de l'organisation sociale et répond à des besoins d'ordre affectif et artistique (chants, danses...). Il arrive parfois que des individus et des groupes rejettent les avantages techniques (confort, facilité de transport...) de la société industrielle pensant que ceux-ci détruisent la « nature » de l'homme.

Pourtant, malgré la variété des refus, « * » est un *phénomène courant* dans les groupes. Ceux-ci au sein d'un même système social, s'efforce d'obtenir l'adhésion maximale de leurs membres au but commun, aux idéaux collectifs, aux moyens d'action... etc. Dans une famille, « * » est basée sur un accord, sur une répartition des rôles, sur une complémentarité sexuelle, affective, culturelle, etc. Dans un groupe d'amis, elle est parfois pour unique base une passion commune (chasse, pêche...). Dans un parti politique, c'est la conviction idéologique et l'idéal social qui font accepter l'objectif commun. Dans un établissement industriel et commercial, celui-ci peut se réduire au gagne-pain ce qui est un moyen « * » peu efficace.

Ces moyens varient d'ailleurs sensiblement d'un groupe à l'autre. Au sein des groupes majeurs, porteurs des grands courants d'idées, les moyens de communication de masse et les informations (débat télévisés, publication...) jouent un rôle important, tandis que dans les groupes primaires, ce sont surtout les contacts individuels qui véhiculent les objectifs. D'une façon générale, les techniques de discussion, d'animation, de prise de décision et de conduite des réunions réduisent efficacement la distance entre les buts individuels et les buts collectifs. Bien souvent, notamment dans les partis politiques et les grandes entreprises, on *combine* une multitude de moyen en vue d'augmenter l'assimilation des membres à l'organisme. Ainsi, dans un parti politique on se sert de divers types de réunions allant de l'information et de la

discussion restreinte aux débats du congrès national et aux débats ouverts au grand public. Le mode d'organisation est également un moyen efficace : le statut, le droit des adhérents, certains procédés démocratiques (parfois rituel) comme les délibérations, les élections... accentuent le sentiment d'appartenance à l'organisme. Dans les entreprises, les moyens « * » sont également variés (ils d'ailleurs sensiblement les mêmes en système socialiste et en Europe occidentale) : avantages sociaux, ancienneté, (considérée comme un signe de fidélité et donnant droit à des avantages supplémentaires), promotion... etc. En dehors de ces moyens déjà « classiques », on fait également appel à des techniques de gestion augmentant l'intérêt au travail et le sentiment d'attachement à l'entreprise. Il s'agit, notamment, de la définition des objectifs par les travailleurs eux-mêmes (« direction participative par objectifs »), des réunions de production, de l'élargissement des responsabilités individuelles et collectives (allant parfois à la création d'équipes « autonomes »), des organismes salariaux représentatifs dotés quelquefois, d'un véritable pouvoir de gestion.

Pourtant, dans les groupes formels de structure institutionnelle, « * » se heurte à des *obstacles* puissants et reste, en général, peu profonde. En effet, si la cohésion interne du groupe repose sur une discipline imposée et sur des rapports de dépendance rigide, « * » aura davantage la signification d'une soumission que celle de l'acceptation volontaire des buts collectifs. Il n'est donc pas étonnant qu'une telle cohésion ne résiste pas longtemps aux épreuves de force opposées.

Dans les groupes informels et peu structurés où l'adhésion des membres n'est pas contraignante et où la confrontation des idées et les échanges de vue sont permanents, les participants ont sensiblement la même attitude vis-à-vis des grands problèmes et se sentent motivés d'une manière assez semblable. Dans ce cas, la différenciation des rôles se fait d'une façon presque spontanée, chacun choisissant l'activité qui lui plait le plus.

Parfois, le niveau « * » *dépasse* le cadre de l'adhésion réfléchie et contrôlée. C'est lorsque les membres d'un groupe (parti politique, association religieuse...) se trouvent dans un état de motivation accentuée : le problème posé déclenche la même réaction, la même manière de raisonner et de se comporter (ils avancent des arguments identiques, préconisent la même tactique...). Une telle « * » arrête finalement l'évolution individuelle et collective et exige les modèles de comportement en dogmes.

Travail à faire

- 1) Donnez un titre « * » au texte de E. Minarik ci-dessus. (5pts)
- 2) Expliquez succinctement les concepts soulignés dans le texte..... (5pts)

3) Résumez le texte ci-dessus en 80 mots..... (10pts)

www.touslesconcours.info