

## MÉTHODOLOGIE

---

### LEWIN ET LA RECHERCHE-ACTION

*Pour citer cet article*

---

HESS R. [1981], « Lewin et la recherche-action » in La sociologie d'intervention, Paris : PUF, (Le sociologue), pp.99-109.

#### Résumé

Lewin est le fondateur-praticien d'une technique d'intervention qui a profondément modifié le travail sociologique : l'action-research. De quoi s'agit-il ?

#### Table des matières

#### **PARTONS D'UNE EXPÉRIENCE**

#### **L'AUTORÉGULATION, L'AGENT DE CHANGEMENT ET LE GROUPE**

#### **LE T-GROUP**

#### **LES PROLONGEMENTS DE LA DYNAMIQUE DES GROUPES**

### **PARTONS D'UNE EXPÉRIENCE**

Mentionnons d'abord une expérience menée par Lewin, pour situer sa pratique. Lewin intervient dans les conflits sociaux : les conflits raciaux par exemple. Il veut faciliter des changements nécessaires. Un exemple souvent mentionné d'intervention de Lewin, c'est son travail pour changer des habitudes alimentaires en période de pénurie. Il s'agissait en 1943 de faciliter l'achat et la consommation des bas morceaux (abats de bœuf) dans six groupes de 13 à 17 ménagères.

Trois groupes assistèrent à des exposés de 45 minutes consacrés à la richesse des abats en vitamines, et à des conseils culinaires. Les trois autres groupes participaient à des discussions collectives avec un expert en nutrition mis à la disposition du groupe.

On obtint alors les résultats suivants : 3 % des ménagères des trois premiers groupes, et 32 % des autres groupes, changeaient leurs habitudes alimentaires. Ces résultats montrent que les décisions de groupe sont les plus efficaces. Ils montrent aussi que le psychosociologue, en modifiant les groupes, permet d'enclencher un processus de recherche active.

Comme le montre André Lévy (1978), cette forme de recherche repose sur trois hypothèses méthodologiques principales (dégagées par Lewin lui-même) :

A) Le changement d'attitudes individuelles est plus facile à réaliser lorsqu'il a lieu dans une situation de groupe. Lewin oppose les conférences ou les médias de masse à des situations où les individus sont pris comme membres d'un groupe. Dans la seconde situation, la sensibilité de chacun à l'opinion et aux attitudes des autres peut être prise en compte. Au lieu de prendre les individus un à un, on les aborde comme membres de groupes.

B) Les représentations et les normes sont des variables intermédiaires. Les comportements et les attitudes individuelles ne sont pas directement déterminés par des désirs, des motivations ou des besoins individuels, mais médiatisés par des perceptions et des représentations, c'est-à-dire des normes culturelles auxquelles les individus se réfèrent. Cette hypothèse implique que les représentations sont le lieu où s'effectue le changement. C'est donc en créant des situations où les représentations, c'est-à-dire les cognitions, peuvent être modifiées que l'on parvient indirectement à modifier les conduites.

C) Le changement intervient par réduction de tension plutôt que par accroissement de la tension interne. La méthode de changement consiste à réduire les forces qui s'y opposent (les résistances) plutôt qu'à augmenter les forces favorables au changement. Cette hypothèse suppose que le changement est meilleur qualitativement lorsque les forces « contre » sont réduites.

André Lévy montre que ces trois hypothèses sont sous-tendues par des postulats qu'il faut dégager et critiquer. Le premier de ces postulats, c'est que le changement est un processus d'apprentissage

cognitif. En effet, chez Lewin, le changement repose essentiellement sur une transformation des cognitions. Cette conception se fonde sur l'idée que les normes collectives susceptibles d'être modifiées sont de simples conventions. Les attitudes négatives et les préjugés concernant les bas morceaux de viande, ou encore l'intolérance vis-à-vis de groupes ethniques, sont considérés comme la conséquence d'une information insuffisante sur le problème. Lewin a une conception de l'information comme objet neutre. On peut opposer à cette idée une conception de l'information comme réducteur d'incertitude, et n'ayant donc de signification que par rapport à une situation donnée.

Chez Lewin, tout ce qui fonde les préjugés, les stéréotypes, la méconnaissance, c'est-à-dire d'une part les investissements psychologiques dont ils peuvent être l'objet (désirs et craintes associés à l'exercice du pouvoir) ou d'autre part leurs déterminations sociologiques et historiques (cf. Max Weber) est supposé s'annuler ou disparaître par la seule vertu de l'information librement diffusée et traitée.

Autre problème, chez Lewin : son idée d'un progrès inéluctable et linéaire. Lewin pense que les individus et les groupes se dirigent vers des états de plus en plus grande transparence, de plus en plus grande conscience, vers des conduites de plus en plus rationnelles, vers des attitudes plus tolérantes et plus souples.

On voit donc que les bases philosophiques de la recherche-action de Lewin reposent sur une conception optimiste de l'homme et des groupes, sur une foi dans le changement.

Concrètement, la recherche-action pose des problèmes techniques. Elle postule une maîtrise des processus mis en place. La recherche active suppose que l'agent de changement est capable de fixer les objectifs vers lesquels un groupe se dirige et elle suppose que les personnes et les groupes concernés peuvent parvenir eux-mêmes à une maîtrise de plus en plus grande de leurs décisions, de leur action et de leur avenir.

## **L'AUTORÉGULATION, L'AGENT DE CHANGEMENT ET LE GROUPE**

Pour atteindre ces objectifs, trois niveaux de travail : l'autorégulation, l'agent de changement et le groupe.

a) L'autorégulation. — L'autorégulation est le principe de base sur lequel repose la recherche-action de Lewin. Cette notion s'oppose à celle d'extériorégulation. Elle implique qu'aux déterminations externes, non connues, non conscientes, on peut dans une certaine mesure substituer des déterminations internes; et ainsi, on suppose que les membres d'un groupe peuvent apprendre à connaître et à maîtriser les facteurs déterminant leur avenir et leur fonctionnement. Dans le groupe des ménagères, l'autorégulation se réalisait par la confrontation des différentes informations qu'elles possédaient concernant les raisons sur lesquelles elles fondaient leurs décisions et la mise en rapport de ces informations avec d'autres concernant les effets de leurs décisions, à la fois sur le plan économique, médical, familial, culinaire et même politique. Les contradictions ainsi mises en évidence permettaient le réajustement des éléments cognitifs. A l'avenir, ce réajustement rendrait possible une modification des décisions des ménagères.

b) L'agent de changement. — Son rôle principal est de faciliter le développement des processus d'autorégulation dans le processus de recherche active. L'agent de changement a un rôle actif. Il organise des groupes de discussion, des enquêtes. Il assure la maîtrise des processus de changement engagés dans le groupe ou l'organisation. Il instaure des dispositifs permettant la mise en évidence et l'analyse des codes régissant les échanges dans le groupe. Son rôle suppose que c'est dans le groupe que se trouvent les blocages, les limites à l'autorégulation. Le courant de l'analyse institutionnelle montrera plus tard qu'ils peuvent être ailleurs (au niveau de l'organisation ou de l'institution).

c) Le groupe. — Le groupe a une grande importance dans la conception lewinienne de la recherche-action. C'est le lieu où s'opèrent les changements. Dans l'expérience concernant les attitudes ou les comportements d'achat, les changements sont obtenus, stabilisés et renforcés parce qu'ils s'appuient sur un changement des normes du groupe. L'idée de Lewin, c'est qu'il y a un transfert d'apprentissage qui s'opère du groupe vers d'autres lieux sociaux. La maîtrise attribuée à l'agent de changement porte donc sur les processus de groupe, et plus particulièrement sur la situation expérimentale qu'il crée et qu'il dirige.

La place prise par le groupe restreint expérimental dans la recherche-action ne s'explique qu'en faisant référence à une stratégie du changement social qui, partant du groupe restreint, doit ensuite se diffuser progressivement à des ensembles sociaux de plus en plus étendus. Cette conception (assez proche du culturalisme) qui implique que les structures sociales soient produites et générées au sein des groupes primaires (familles, groupes de voisinage, villages, quartiers, etc.) s'oppose à la plupart des théories sociologiques qui postulent au contraire que ce sont des déterminants sociaux, économiques, technologiques et institutionnels qui régissent les rapports individuels et les

comportements dans les groupes.

Il ne nous est pas possible de prendre parti. Mais on peut penser qu'il y a une relation dialectique entre le niveau groupai et le niveau social global. Ce n'est pas la recherche-action que Lapassade a conduit à l'UNEF en 1964 qui, a déclenché mai 68, mais dans une période sociale chaude, le travail de prise de conscience dans des petits groupes (à l'UNEF, des militants étudiants) peut accélérer la mise en mouvement de processus plus globaux au niveau d'une organisation (le syndicat) ou plus globalement au niveau d'un mouvement social (le mouvement étudiant). Mais la difficulté afin de donner une solution à cette question, c'est qu'il n'existe pas de moyen d'évaluer les influences respectives des forces déclenchant de tels processus.

Pour conclure provisoirement à propos de Lewin, nous dirons que son apport à une théorie de l'intervention sociologique est considérable. Sa mort (1947) ne lui a pas permis de sortir sa technique du contexte groupai. Mais on peut penser que sa pratique de chercheur (d' « agent de changement »), même si elle a sous-estimé les aspects institutionnels et idéologiques de la pratique sociale, a ouvert une voie nouvelle dans le travail de terrain. Comme chez Elton Mayo, on trouve chez Lewin une composante « expérimentale » dans la pratique d'intervention. Le rôle de l'agent de changement qui doit être « actif » s'oppose à celui que se donne le psychanalyste dans le contexte de la cure individuelle. Il n'y a pas chez Lewin de prise en charge de l'analyse collective de la demande : « pourquoi met-on en place ce dispositif de recherche-action? »... « qui le commande? », etc. Mais l'apport de Lewin, c'est que c'est au groupe à faire la recherche et le travail de changement.

Même si l'action-recherche peut apparaître comme une utopie du changement social, elle rompt avec l'idée d'une recherche considérée comme un travail effectué par un chercheur sur un objet extérieur à lui. Le chercheur produit son analyse par la mise sur pied d'un dispositif de collaboration entre le groupe ou l'organisation sociale en analyse et lui-même. Les membres du groupe eux-mêmes travaillent pour leur compte. L'intérêt de la recherche-action est qu'elle permet d'obtenir des résultats inaccessibles à une approche traditionnelle. L'appréhension de l'organisation dans sa dynamique, dans ses contradictions internes et donc des articulations et des interactions entre les différentes parties de sa structure devient possible. C'est une perspective qui d'une certaine manière reprend l'apport de Mayo, mais en le dépassant.

## LE T-GROUP

L'invention du Training-Group se situe dans le prolongement des recherches de Lewin. Et ce prolongement est double. D'abord, institutionnel : le Training-Group est conçu à Bethel (États-Unis) chez les disciples de Lewin qui essaient de développer et d'enseigner les apports de Lewin à la dynamique des groupes. D'autre part, le T-Group s'inscrit dans le prolongement théorique des recherches sur le groupe que nous avons mentionnées lors de notre présentation de la recherche-action.

En quoi consiste le T-Group? Il s'agit d'une expérience vécue de ce qui se passe dans tout groupe.. Cette expérience est discutée en commun sous la conduite d'un moniteur. C'est une invention pédagogique qui a consisté à constituer un groupe qui soit à la fois sujet et objet d'expérience : chacun « se forme », apprend à « diagnostiquer » le fonctionnement des petits groupes en observant in vivo, dans le groupe dont il fait partie, les mécanismes divers caractérisant la vie de tout groupe.

Le T-Group va être le support le plus intensif permettant la diffusion des acquis de la « dynamique des groupes » théorisés par Lewin. L'intérêt du T-Group aujourd'hui, c'est qu'il est encore à la base de toute l'activité psycho-sociologique. Évidemment, la méthode a évolué. Elle a des variantes. On parle aujourd'hui de groupe de diagnostic, de groupe de base, de groupe de sensibilisation, de groupe d'évolution ou encore de groupe de rencontre. Les espoirs et les attentes placés dans cette méthode ont également évolué. Le T-Group, groupe d'entraînement, ne représente plus aujourd'hui le lieu idéal qui préfigure les modalités futures de fonctionnement des groupes et des relations humaines.

On sait maintenant qu'il ne faut pas exagérer les possibilités de réalisation du projet de départ qui voyait à partir de cette expérience de groupe, et en continuité avec celle-ci, la constitution de relais pour favoriser ou promouvoir dans les groupes sociaux réels et les organisations dans lesquels fonctionnaient les participants du T-Group des changements en profondeur au niveau des modes de relations et des processus de décision, voire au niveau des structures sociales elles-mêmes.

La méthodologie du T-Group est fondée sur l'idée de modèle et sur celle de transfert d'apprentissage. Le T-Group est un « laboratoire » où les participants peuvent effectuer une recherche, non seulement sur eux-mêmes, mais sur les groupes sociaux en général. Le T-Group est donc non situé. Il est intemporel, a-organisationnel, a-institutionnel. C'est un non-lieu. Cette option méthodologique se justifie par le postulat que les processus analysés ne sont pas spécifiques à ce groupe particulier. Les enseignements et les prises de conscience qui s'y effectuent s'appliquent à

tous les groupes sociaux, aux attitudes et aux modes de relation que les participants peuvent adopter également dans d'autres situations.

La signification idéologique du T-Group rejoint celle qui était indiquée concernant le groupe lewinien de la recherche-action. Le T-Group a été proposé comme archétype de toute société et de toute création sociale. Comme l'a montré G. Lapassade dans *Groupe, organisation, institution* (1966), le modèle non directif de la pédagogie béthélienne ne fonctionne qu'à l'intérieur du groupe de formation. Mais sur la question de l'institutionnalisation, de l'organisation du stage ou de l'intervention de formation, les partisans de cette pédagogie sont directifs. Ils ne réfléchissent pas au sens que prend l'organisation du T-Group. Lapassade inventera l'analyse institutionnelle le jour où, à la technique du T-Group, il ajoutera comme objet du travail du groupe la nécessité de réfléchir et d'analyser, à partir de la structuration organisationnelle et institutionnelle du groupe (de formation).

L'objet du travail du groupe devient non seulement l'ensemble des relations de groupe qui se vivent dans l'ici et maintenant, mais encore tout ce qui traverse le groupe historiquement (sa genèse) et tout ce qui le traverse organisationnellement (les pouvoirs qui sont intervenus pour le mettre en place, les questions d'argent, etc.) ou institutionnellement (la place de cette expérience de formation dans la stratégie ou les tactiques de l'institution demandant cette formation).

S'il nous a semblé important de parler du T-Group dans une présentation de la sociologie d'intervention, c'est que le travail en groupe, dans toute situation sociologique d'intervention, est un moment fondamental du travail. Ce travail en groupe puise ses modèles de référence dans l'expérience de Béthel ou celles qui ont suivi.

## LES PROLONGEMENTS DE LA DYNAMIQUE DES GROUPES

L'apport de Lewin et de son école a été de définir la notion de groupe dont Mayo avait montré l'importance dans la réalité sociale de l'entreprise. Cet apport a consisté dans la définition précise de cette notion et dans la définition des lois de fonctionnement interne des groupes. C'est Lewin qui a montré comment fonctionnent les groupes, les lois de cohésion des groupes, de communication dans les groupes, la créativité, le leadership, etc. Ses disciples ont fait sortir la théorie du laboratoire pour tenter de résoudre concrètement les « conflits sociaux » en organisant des groupes.

Aujourd'hui, le terme de dynamique des groupes a un sens de plus en plus large. Cet « élargissement » existait déjà dans le projet lewinien d'intervention réfléchi et rigoureuse dans les processus sociaux. Mais le courant lewinien s'est trouvé confronté à d'autres courants qu'il me semble important ici de signaler. Notons, plus particulièrement, le courant interactionniste avec Bales, le courant sociométrique issu de Moreno et le courant psychanalytique illustré notamment, dans l'école anglaise, par Bion.

Dans ses applications pratiques, la dynamique de groupe recouvre des techniques variées de formation, de psychothérapie (voir le succès actuel des techniques dites du « potentiel humain » qu'il s'agisse de bio-énergie ou de gestalttherapy, de groupes de rencontre ou de groupes de méditation) et enfin d'intervention.

Le sociologue d'intervention a intérêt à connaître ces techniques. Elles peuvent lui être utiles dans certaines situations. Dans un contexte de recherche-action, nous avons vu que l'agent de changement lewinien se doit d'organiser des réunions, des enquêtes... Aujourd'hui, à un moment donné d'une intervention sociologique, on peut imaginer l'utilisation de techniques comme le groupe de rencontre ou le groupe de bio-énergie. Personnellement, nous avons été amené à utiliser cette dernière technique dans le cadre de l'intervention que nous avons conduite chez les conseillers conjugaux (cf. *L'intervention dans les organisations et les institutions*, p. 200 à 236, Paris, Épi, 1974).

Il faudrait dire ici un mot de l'apport de Moreno et de la sociométrie. Moreno est l'inventeur de nombreuses techniques de groupe (psychodrame, etc.), mais c'est aussi l'inventeur de la sociométrie. Celle-ci peut être définie comme une technique de changement social dont la base est « inter-psychologique » (Lapassade). Le test sociométrique met à jour les sympathies et les antipathies, les structures acceptées et les structures rejetées. La sociométrie révèle en même temps le système complexe des « réseaux informels » qui sont les fondements psychosociologiques réels d'un groupe ou d'un système de groupes.

Dans le contexte d'une intervention sociologique, il est certain qu'à un moment, le groupe d'intervenants peut être amené à utiliser le test sociométrique pour renvoyer à l'établissement en analyse une image des rapports de groupe qui sont à l'origine de certains problèmes.

Le test est alors utilisé dans le contexte d'une intervention active pour enclencher ou déclencher quelque chose. Ce sera un analyseur construit pour reprendre un terme forgé par le courant de l'analyse institutionnelle. A cette occasion, le groupe pourra relancer son « autorégulation ».

Il est clair que les recherches des courants de la psychosociologie intéressent le sociologue d'intervention, car comme celles du psychanalyste, elles contribuent à une théorisation de la situation d'intervention.