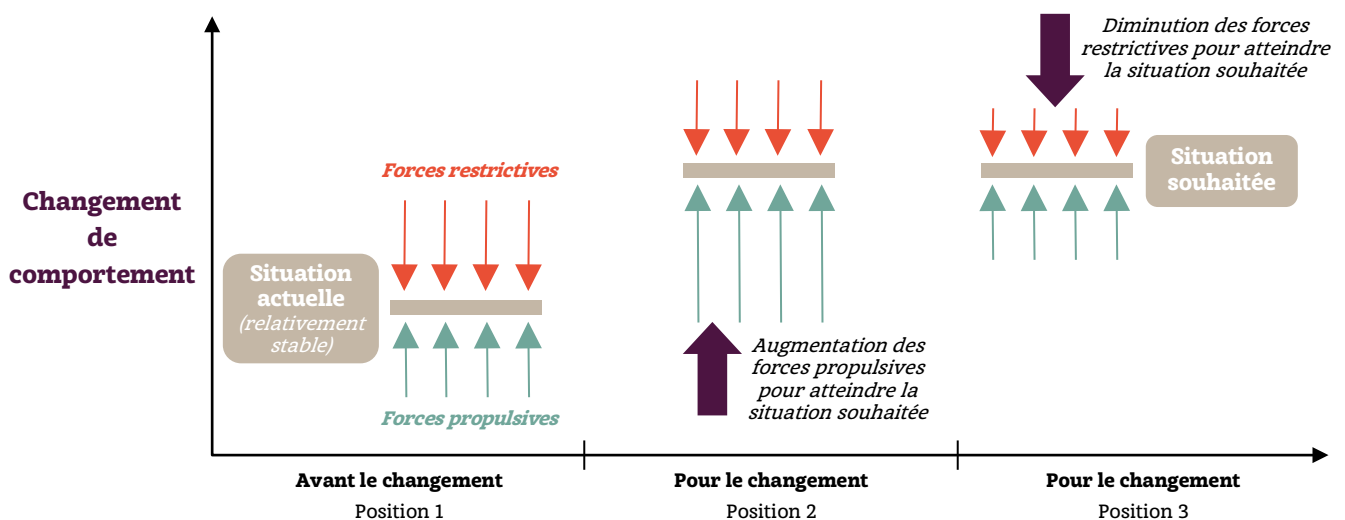


Introduction

Lewin est un des initiateurs de la psychologie sociale, introduisant le concept de dynamique du groupe. Il fait partie de l'école de la Gestalt Theory qui adopte une approche systémique du changement (Autissier, Vandangeon-Derumez & Vas, 2010). Ses principaux apports sur le changement de comportement incluent La Théorie de champ de forces (The Field Theory) qui porte sur l'analyse d'un champ de forces qui favorisent ou freinent le changement. Sa théorie du changement en trois phases sera le point de départ de plusieurs auteurs ayant écrit sur le changement.

Explication

La théorie de champ de forces postule que l'activité des gens est influencée par des forces présentes dans leur environnement. Ces forces peuvent être soit des propulseurs soit des freins du changement. D'après Lewin, par défaut le groupe est dans un état quasi stationnaire où l'équilibre est maintenu grâce aux deux types de forces ayant quasiment la même intensité et qui s'opposent (dans le schéma les forces restrictives sont en orange et les forces propulsives en bleu).



Évolution des forces du groupe au cours du processus de changement (Autissier, Vandangeon-Derumez & Vas, 2010)

Pour arriver à un changement il y a deux formes : on peut augmenter l'intensité ou le nombre des forces propulsives du changement (position 2) ou on peut diminuer l'intensité des forces qui freinent le changement (position 3).

Selon Lewin, il est mieux de produire le changement en diminuant les forces restrictives qu'en augmentant les forces propulsives, parce que lorsqu'on essaye d'augmenter ces dernières, des forces résistantes au changement tendent à apparaître, annulant les forces positives pour le changement.

Par exemple, pour diminuer la consommation de viande, on pourrait :

- soit augmenter l'intensité des forces propulsives en augmentant la peur sur les effets dangereux du changement climatique associés à la production de viande,
- soit réduire les forces restrictives, offrant des alternatives d'alimentation attirantes et plus avantageuses.

Dans cet exemple, la meilleure option, d'après Lewin, serait la deuxième.

Lewin donne aussi une place aux normes sociales qui agissent comme des résistances au changement dans le champ de forces. Afin de diminuer l'intensité de ces forces additionnelles et donc changer l'équilibre du groupe, il est nécessaire soit de réduire l'attachement des individus à la norme, soit de modifier la norme.

Pour déterminer quelle serait la meilleure option, Lewin a réalisé une recherche dont l'objectif était d'augmenter la consommation de pièces de viande moins populaires auprès des ménagères américaines. Il voulait donc « *comprendre comment influencer le comportement d'un groupe [...], pour les convaincre de modifier leurs habitudes de consommation* » (Autissier, Vandangeon-Derumez & Vas, 2010, p. 115).

Il a donc testé deux méthodes avec deux groupes différents : la première consistait à donner des conférences informatives sur les avantages nutritionnels de ces pièces de viande, alors que la deuxième proposait aux individus de discuter du problème en groupe accompagnés d'un animateur, après leurs avoir donné une brève information. Après avoir vérifié les résultats de la consommation des deux groupes, il a constaté que la consommation du deuxième groupe était 10 fois plus importante que celle du premier. Il conclut donc « *qu'il est plus efficace et plus facile de diminuer les résistances au changement en modifiant les normes sociales du groupe, qu'en réduisant l'attachement des individus à ces normes* » (p. 115).

D'après Lewin, **les résistances au changement proviennent de facteurs collectifs** (comme les normes sociales) et affectifs plutôt que de facteurs individuels et rationnels. Quand l'intervention vise un impact individuel (avec une conférence informative) on laisse l'individu seul dans la réflexion, ce qui peut favoriser de la résistance au changement (Allard-Poesi, cité par Autissier, Vandangeon-Derumez & Vas, 2010). Au contraire, **quand on laisse le groupe discuter et prendre des décisions en commun**, cela peut amener à une meilleure implication des individus et provoquer un changement dans le comportement du groupe. En effet, le fait d'être en groupe réduit les résistances au changement car ceci permet l'interaction sociale et cognitive.

Au long de ses travaux, Lewin a développé un **modèle de changement** qui est composé de trois phases :



Modèle de changement de Lewin (Bamberg, 2013)

1. **Phase de décristallisation** : le groupe prend conscience qu'il n'est pas satisfait de sa situation actuelle et que les objectifs qui sont importants pour lui ne sont pas atteints, ce qui le motive à changer. Grâce à la discussion entre les membres, les normes du groupe sont mises en question (perceptions, habitudes et comportements). Cela crée un déséquilibre qui facilite l'ouverture du groupe pour apprendre et adopter des nouveaux comportements.
2. **Phase de déplacement** : on observe un changement de comportement du groupe, rendu possible grâce à la réduction des forces de résistance créées par l'attachement aux anciennes normes. Le groupe commence donc à mettre en pratique des nouvelles conduites.
3. **Phase de cristallisation** : le nouveau comportement reste stable grâce aux nouvelles normes qui donnent un état d'équilibre et qui empêchent un retour aux anciennes conduites.

Applications

Quelques auteurs estiment que Lewin a une approche trop linéaire du changement qui ne laisse pas voir les mécanismes sous-jacents faisant partie du processus de changement. Néanmoins ses travaux ont été la base d'autres théoriciens pour développer d'autres modèles de changement. De plus, ses apports nous permettent de comprendre **qu'il est plus aisé de faciliter le changement des individus constitués en groupe que des individus de manière isolée**. En effet le groupe aide l'individu à diminuer ses résistances et incertitudes provoquées par la possibilité du changement (Autissier, Vandangeon-Derumez & Vas, 2010).

Bibliographie

Autissier, D., Vandangeon-Derumez, I., & Vas, A. (2010). *Conduite du changement : concepts clés. 50 ans de pratiques issues des travaux de 25 grands auteurs*. Paris : Dunod.

Bamberg, S. (2013). Processes of change. Dans L. Steg, A. Van den Berg, & J. De Groot (dir), *Environmental psychology. An introduction*. (p. 268-279). Oxford : BPS Blackwell.