

ACCUEIL >> TRIBUNES >> LE GROUPE SOCIAL, CONCEPT RÉTROGRADE OU D'AVENIR ? PAR JEAN-CLAUDE ANCELET

TRIBUNES

Le groupe social, concept rétrograde ou d'avenir ? Par Jean-Claude Ancelet

Publié le 13/12/2023



Un groupe social est un ensemble d'individus formant une unité sociale durable caractérisée par des valeurs communes, des liens réciproques et croisés, une situation sociale identique et des activités communes, la conscience d'appartenir à un groupe. La pertinence de cette référence se pose à un moment où le comportement individuel semble prendre le pas sur l'appartenance à un groupe.

Les attitudes d'un salarié s'individualisent incontestablement

Le constat des entreprises, des **managers** et des partenaires sociaux est unanime. Le **comportement** est de plus en plus individuel, voire **individualiste**. Les causes seraient à rechercher du côté du Covid et du ressenti que le salarié était, avant tout, un être humain mortel et fragile. Il en résulte, indéniablement, une tentation à se replier sur soi et à se focaliser sur sa personne et ses propres problématiques. La temporalité, devenue extrêmement courte, développe l'émotion, génère des frustrations qui ne sont plus autorégulées.

Les conséquences en sont, pour le salarié, le risque d'anomie et, pour l'entreprise, le danger d'une dérive vers "l'ubérisation" de la **relation synallagmatique entre un employeur et un salarié**.

Les dimensions "sociales" et "sociétales" perdurent et s'imposent

Le "**sociétal**" a pris, à juste titre, une importance considérable au fil des crises vécues, des **préoccupations environnementales**, des **politiques RSE**. Il est entré dans les entreprises et a repositionné la **place du travail** dans la vision de la vie d'un individu. Il s'avère, toutefois, que nous côtoyons des structures et organisations de toutes sortes qui nous apportent des prestations et du confort. Ces entités diverses (entreprises, associations, mouvements, communautés...) s'appuient, pour exister, sur des règles, de l'autorité, des pratiques et des contraintes. Un tel contexte relève de la dimension "sociale" et la sacralise tout en restructurant la cohérence avec le "sociétal".

Le groupe Social se justifie s'il est agile et ouvert

Un groupe social peut revêtir des formes diverses et variées : équipe, collectif épistémique, groupe projet, team autonome. Il se compose, idéalement, d'une vingtaine de membres et ne peut, jamais, atteindre une taille conséquente. Il est ouvert sur les autres groupes sociaux et se régénère en permanence. Il se conçoit sur une certaine durée et nécessite que chaque membre identifie sa finalité, sa situation sociale comme il demande à bénéficier d'une **communication sociale adaptée**.

Le groupe social demande à ce qu'une connexion soit établie et consolidée entre le capital économique, le capital culturel et le capital symbolique de chaque membre.

Le groupe social permet à une entreprise de sécuriser sa performance comme il **permet à un salarié de se développer et de s'épanouir**. Son référent doit, pour garantir la fiabilité du groupe social, s'assurer que tous les membres établissent et fassent vivre des flux croisés et réciproques entre eux.

À propos de l'auteur

Jean-Claude Ancelet dirige le cabinet ADEIOS Consulting, spécialisé dans les relations sociales, le management et la sociologie, l'emploi et ses perspectives dans l'entreprise. Expert des nouvelles sociologies en France et en Europe, il anime conférences et séminaires sur la Génération Y, les réseaux sociaux et les collectifs de travail. Il a écrit en 2011 un livre publié aux éditions DUNOD « Recréez du collectif au travail », ouvrage qui a reçu le Stylo d'Or 2012 décerné par l'ANDRH.

Il est également l'auteur d'un Livre Blanc dédié à la Dynamique Sociale qui est téléchargeable gratuitement.



Recevoir la newsletter

À LIRE ÉGALEMENT

> Tous les articles



Coaching : cultiver la résilience pour mieux surmonter les défis. Par Alice Nachbauer



Le sens au travail, nouvelle charge mentale pour les managers ? Par Sophie Cohendet



Comment réussir à manager un salarié à distance ? Par Clotilde Méryllon



La stratégie de l'ouvre-boîte ? Par Christophe Faurie



Le développement des compétences : la clé pour humaniser l'espace de travail numérique. Par Lax Gopisetty



Travaillez-vous pour une personne toxique ? Par Frédéric Fougerat



Les secrets d'un « Programme Talents » réussi. Par Anne-Laure Pams



Le courage managérial : être soi-même, écouter et oser dire. Par Déborah Romain-Delacour et Céline Eberhard



L'escalade, une bonne mise en pratique du modèle ADKAR. Par Guillaume Quathomme

Afficher plus d'articles

Trouver un organisme de formation

RECHERCHER UNE FORMATION...

Thème Sous thème Type de formation Région

RECHERCHER

Site emplois

FORMATIONS EN MANAGEMENT


 Lefebvre Dalloz
 Compétences

- ▶ affirmation de soi - assertivité
- ▶ nouveau manager
- ▶ gestion du temps
- ▶ prise de parole en public

Besoin d'une formation en management ?
Contactez-nous !

AGENDA






24
JAN. 2024

Salon Learning technologies

24
JAN. 2024

Salon HR Technologies

BLOGS RH LA SÉLECTION

-  Le blog des soft skills
-  ANDRH
-  Le DRH
-  Hult EF Insights
-  Le blog de la formation professionnelle

>Tous les blogs

FOCUS RH TV



RH : comment améliorer l'expérience collaborateur ?

>Toutes les vidéos

Toute l'actualité RH
avec notre newsletter gratuite

JE M'INSCRIS

> Archives des NewsLetters

PARTENAIRES


 Féfaur
 Etude et conseil en stratégie e-learning