**Chapitre I : La psychologie différentielle :**

1. Introduction :

Qu’est-ce que la psychologie différentielle ?

* C’est une sous discipline de la psychologie. Elle a pour objet la description et l’explication des conduites des états et des processus mentaux des individus. Cet objet peut être abordé par des méthodes diverses et en adoptant des points de vue varié. Ces méthodes et ces points de vue vont déterminer les sous disciplines de la psychologie. La psychologie différentielle et donc l’une de ces sous disciplines. Elle a été dénommée ainsi par W. STERN en 1900 (psychologue allemand).
* L’objectif de la psychologie différentielle est d’expliquer et de décrire au moyen de méthodes objectives les différences psychologiques des individus. On distingue la psychologie expérimentale et la psychologie clinique : la psychologie différentielle se situe entre les deux (les deux formes sont présentes dans cette psychologie = réunion des deux sous disciplines)
* La psychologie expérimentale est fondée sur l’usage de la méthode expérimentale en laboratoire c'est-à-dire la manipulation des variables (indépendante et explicative). C’est le plus souvent une psychologie générale qui se propose d’établir des lois valables pour tous les individus et elle privilégie l’étude des aspects cognitifs des conduites. Tous les individus sont placés dans les mêmes conditions.
* La psychologie clinique est fondée sur l’observation libre et le dialogue avec le sujet. Elle vise la compréhension de cas singulier (étude de cas) et privilégie l’étude des aspects affectifs des conduites. On va s’intéresser à l’histoire de l’individu…
* La psychologie différentielle peut être approchée de la psychologie clinique par l’importance qu’elle apporte à l’individu et elle peut être rapprochée de la psychologie expérimentale par les méthodes qu’elle met en œuvre. Elle valorise fortement les observations systématiques bien contrôlées (comme en situation d’expériences en laboratoire) et la mesure des phénomènes psychologique. La psychologie expérimentale établie des lois générales pour un individu moyen alors que la psychologie différentielle montrerait comment ces lois sont modulées par les individus.
1. Personnalité et sens commun :
* Nous catégorisons les personnes que nous connaissons peu à l’aide d’ersatz de personnalités ou stéréotypes. Dans la littérature il ya de nombreux discours qui tente de décrire la personnalité de quelqu’un d’autre avec différent termes. Le langage quotidien est rempli d’adjectif qui référent a des caractéristique de personnalités et à des hypothèses sur ce qu’est la personnalité. Naturellement nous avons tendance à catégoriser les gens en fonction de leurs comportements, de leurs attitudes…
* Exemple de stéréotypes : « Les psychologues sont tous plus ou moins fous »…

Nous faisions intuitivement des prédictions relativement au comportement et aux intentions de nos amis et connaissances en employant des théories de la personnalité dites de bon sens.

Ces théories du sens commun s’appellent théorie implicite de la personnalité ou théories naïves de la personnalité.

La liste ci-dessous de traits de personnalité résulte du mélange de deux descriptions qui on été faites de deux personnes différentes. Essayez d’attribuer à l’une et à l’autre ses propres traits.

Liste : Impénétrable, Indépendant, Confiant, Introverti, Spirituel, Réservé, Plein d’allant, Egoïste, Arrogant, Alerte.

Réponse :

Sujet 1 : Impénétrable, Réservé, Introverti, égoïste, arrogant

Sujet 2 : Confiant, Indépendant, Spirituel, Alerte, Plein d’allant

* Gough a composé un questionnaire employant 300 termes susceptible de décrire la personnalité. Ces termes, après traduction française sont : Distrait, actif, souple, aventureux, affecté, affectueux, agressif, vif, distant, ambitieux, anxieux, apathique, reconnaissant, raisonneur, arrogant, artiste, combatif, attirant, autoritaire, maladroit, amer, hâbleur, vantard, directif, calme, capable, négligent, circonspect, superficiel, ayant l’esprit de réparti…
1. Dispositions et cohérence :
* Freud a rendu compte des cohérences dans le comportement à l’aide des notions de ça, Moi et Surmoi, qui forment une organisation interne à la personne et médiatisent le conflit entre la biologie (un ensemble d’instincts hérités) et la société (l’environnement social, l’enfant).
* Dans l’essentiel des cas nous parlons de personnalité nous nous referons à celle –ci comme a quelque chose qui appartient à chacun de nous, quelque chose qui à l’intérieur de nous. Ce caractère particulier qui nous autorise à parler de personnalité, de type de personnalité ou de traits de personnalités pour expliquer pour quel raison quelqu’un est cohérent dans son comportement à travers des situations diverses et sur une longue période de temps.
* L’idée que nos personnalités nous disposent à agir de manière cohérente, prédictible semble fondamentale à presque toutes les théories de la personnalité.
* Ceci nous conduit donc à la notion de dispositions à la fois dans les théories du sens commun et dans les théories plus formelles établi par les psychologues. Le comportement est prédictible et non pas une seul réaction à une seul situation. Est-ce qu’il y a un développement de la personnalité chez l’enfant ? Est-ce que la personnalité est apprise au cours du développement social (on le verra à travers les différentes théories).

Allport structures la personnalité :

Les traits centraux sont les dispositions de bases, pour un individu il y aurait entre et 5 et 10 traits centraux. (Énergique, amical, fiable, compétente…)

Allport définit les dispositions secondaires, elles sont moins générales, moins consistantes et plus difficiles à observer car elles sont très spécifiques (attitude, habitude, préférence des individus), elles constituent les idiosyncrasies (=manières d’être particulière à chaque individus qui l’amène à avoir des réactions, des comportements qui lui sont propres).

Méthodes pour observer la personnalité d’une personne :

* L’observation les traits peuvent être observés directement à travers la fréquence avec laquelle une personne montre un type particulier de comportement.

Dans différentes situation, on observe toujours une tendance à agir, c'est-à-dire que le même type de comportement apparait et l’intensité de comportement est évalué dans les différentes situations.

* L’entretien approfondi : Allport considérait qu’il fallait interroger les individus directement, et les interroger sur les buts et leurs intentions.
* L’analyse de document : il analyse des lettres ou des journaux intimes. Cette étude à durer 11ans, il a utilisé la méthode des juges (un certain nombre d’expert fond la même étude et mettent en commun leurs résultats) ici, Allport à analyser « la lettre de Jenny » avec 26 juges, ils ont donc mit en commun leur résultats par la suite. Au début ils ont réunis 198 adjectifs qui ont permit de définir la personnalité de Jenny. Ils ont ensuite regroupés ces adjectifs en neuf traits centraux. (Jenny est qualifié de soupçonneuse, cherchant querelle, centrée sur soi, indépendante, dramatique, artistique, agressive, cynique et sentimentale)

L’objectif d’Allport était donc avec les 198 adjectifs d’établir la personnalité générale de Jenny. Il n’y a pas un nombre prédéfini de traits

C’est une étude longitudinale (elle dura 11 ans). A l’inverse l’étude transversale est une étude dans laquelle on compare des groupes.

Allport se demande si la personnalité se développe au cours du temps ou bien si elle est héritée à la naissance. Selon lui les traits de personnalité ne sont pas présents à la naissance, mais sont le résultat d’apprentissage dans des environnements complexes. Le matériel brut sur lequel se développent les traits est l’apparence physique, le tempérament (=disposition émotionnelle innée) et l’intelligence. Ces 3 traits sont présents à la naissance.

II) La personne totale : une synthèse vivante :

Le travail d’Allport a débuté dans les années 30 lorsque le béhaviorisme montait en puissance. Cette évolution vers une étude plus scientifiques des comportements a conduit les psychologues à s’intéresser à des aspects partiels du comportement des gens et les a détourné d’une approche global des individus Cette approche analytique est basée sur l’idée que le comportement humain global et trop difficile à comprendre, et trop complexe pour qu’il soit possible d’en rendre compte scientifiquement. Pour les béhavioristes, il s’agit de la seule manière de faire face à cette complexité en vue d’arriver un jour à une théorie globale intégrant les résultats mis à jour dans chaque champ particulier.

Allport au contraire était fermement convaincu que l’étude psychologique de la personnalité ne devait pas et ne pouvait pas perdre le contact avec l’individu total, au risque de perdre de sa valeur scientifique. La théorie d’Allport visait donc essentiellement à donner une description détaillée des personnes plutôt que de comparer différentes personnes le long d’un ou plusieurs traits particuliers qui correspondent à des aspects limités de la personnalité. Sa théorie ne cherché pas à réaliser des prédictions sur ce que ferait telle ou telle personne dans un futur plus ou moins proche.

Si on doit juger la personnalité de quelqu’un sur un point de vue global comment fait-on ?

Asch, a dans les années 50, proposé l’idée selon laquelle les labels de traits employés dans chaque contexte particulier changent de sens en fonction de ces contextes. (Ex : label de trait : intelligent, contexte : froid et calculateur ou trait : intelligent, contexte : chaud et désintéresser). Selon Asch le trait « intelligent » prend un sens différent si il est associé à froid et calculateur ou bien à chaud et désintéresser). Selon Asch l’idée global que l’on a d’une personne résulte d’un traitement global non décomposable de l’information que l’on possède sur cette personne.

Dans les années 60, Anderson a critiqué ce qu’a dit Asch, il a pu montrer que cette vision des choses était en large partie peu fondée. A l’aide d’une technique de conclusion simple, il a pu montrer que les labels gardaient « grosso modo » les même gens quelque soit le contexte de leur présentation.

Il a présenté, pour faire son expérience, des paires de labels de traites et il a demandé à des individus de classer ces paires de labels sur une échelle d’attraits.

ex : - d’un naturel agréable sensé

* audacieux pas compliqué
* dépourvu d’humour ingrat

La formation d’impression obéit a une règle simple, étant un règle de type additif c’est-à-dire lorsque nous devons nous faire une idée de l’attrait de quelqu’un qui nous est décrit par un certain nombre de caractéristiques, nous procédons mentalement quelque chose qui ressemble à une moyenne des sens particuliers attachés à chaque caractéristiques.

**2ème Partie : Influence du groupe et influence sociale sur le comportement :**

1. Qu’est-ce que le groupe ?

Définition : Ensemble de personne qui interagissent pou réaliser communément une tâche demandée.

4 critères :

* On est un groupe à partir de trois personnes.
* On réalise une tâche commune.
* On interagit réciproquement pour réaliser cette tâche.
* On interdépendance réciproquement

Le fait d’interagir à pour conséquence :

- un sentiment d’identité : fierté de faire partie du groupe

- un phénomène de pensée de groupe : le groupe pense de manière collective et laisse de côté les expressions individuelles.

Symptômes pervers de la pensée de groupe :

* Croyance en la supériorité morale du groupe par rapport aux autres groupes.
* Rationalisation : justifié aux yeux d’autrui, les autres le font donc je le fais.
* Transformation de l’opposant en stéréotype, mon groupe est positif, tous les autres son forcément négatifs.
* Pression de la conformité ou pression explicite.
* Autocensure : si je pense différemment, je me tais.
* Illusion de l’unanimité : le groupe peut sembler synchronisé mai ne pas l’être.

Différents types de groupes :

Groupe primaire (nous et nos proches) (importantes spontanéité, voire novatrice) :

* relativement structuré, petit nombre de personne.
* contact en face plus ou moins réguliers.
* perception individualisée de l’autre.
* buts communs.
* exemple : famille, amis

Groupe secondaire (importantes, habituelles et planifiée) :

* ensemble de personne plus vaste.
* contact plus sporadiques (moins réguliers).
* buts communs ou complémentaires.
* exemple : lycée, syndicat, hôpital, entreprise, parti politique.

La bande (spontanée mais peu importante pour le groupe) :

* petit nombre de personne.
* membres réunis volontairement sans exigence d’adaptation.
* éphémère.

La foule (apathie aux actions paroxystiques) :

* grand nombre de personne.
* ensemble peu ou pas structuré.
* pas d’interaction de face à face.
* individualisme et motivation individuelles.
1. Qu’est-ce que l’équipe ?

Etymologie : esquif = le bateau et ses occupants

Définition : groupe restreint d’individu unis pour réaliser un but commun

* plus le nombre de personne augmente, plus la cohésion risque d’en souffrir.
* but commun mais différenciation fonctionnelle.
* place de l’individu dans l’équipe.

Deux conceptions :

* Idéologie soviétique : individu à l’écart au profit de l’équipe du groupe.
* A l’opposé : conception hyper-individualiste où la personne n’aurait cure de ses équipiers.

Juste milieu entre ces deux conceptions : double système de satisfaction individuelle (réalisation personnelle, expression de soi, dépassement) et collective (rôle tenu, contribution à l’équipe, appartenance à l’entité).

Selon Devillard (2000) :

* l’équipe n’est pas une négation de l’individu mais constitue pour lui un espace de réalisation plus large.
* L’individu s’intègre à condition de rester différencié.
* Pour se hisser à un niveau d’efficacité collective, l’équipe doit permettre que s’articulent à la fois les individus entre eux et la reconnaissance de chacun personnellement.

Quels sont les facteurs de la réussite collective ?



1. Processus de formation des groupes et conformisme :

Trois grandes approches (non-exclusives) :

1. Le modèle fonctionnaliste :
* combler des besoins
1. Le modèle de la cohésion sociale :
* base affective, attirance que les individus éprouvent les uns pour les autres.
1. Le modèle de l’identité sociale :
* identité sociale : définition : sentiment d’être reconnu et de jouer un rôle tout en se percevant être différent des autres
* groupe : élément essentiel de la formation de la personnalité individuelle dans le groupe (🡺 double mouvement)

🡺 Processus d’identification sociale

🡺 Processus de différenciation sociale

* Rôle important de l’EPS et du sport dans la construction de l’estime de soi

🡺Car variété et richesse des pratiques

🡺Car variété et richesse des relations sociales et des rôles sociaux à tenir (acteur, observateur, pareur, arbitre)

Processus d’identification au groupe :

* Très fréquent à l’adolescence (mode vestimentaire, langage …)
* Mais s’observe aussi chez les adultes :
	+ conformisme d’opinion (cf. expérience de Ash et de Shérif)
	+ conformisme comportemental

Expérience de Lewin (1940) USA, seconde guerre mondiale, pénurie de viande 🡺 comment changer les habitudes alimentaires des américains et les amener à consommer aussi les abats de bœuf ?

Deux conditions expérimentales :

* Conférence classique menée par une diététicienne.
* Situation de groupe, discussion de groupes, suivis de conseils de diététicienne.

🡺3% des ménagères de la première condition ont adopté la consommation et la cuisine d’abats de bœuf.

 🡺32% des ménagères de la seconde condition.

Interprétation :

* groupe = implications des sujets : acceptation de conduites marginales ou déviantes.
* perception du consensus de groupe.

NB : c’est aussi le principe de base des stages de sensibilisation aux causes et aux conséquences des accidents de la route.

Expérience de Wallach (1962) :

Influence du groupe sur la prise de décision et la prise de risque.

Méthode : utilisation d’un questionnaire choix-dilemme 12 items.

1 : choix individuel en privé

2 : discussion de groupe

3 : choix individuel en privé

🡪Déplacement vers le risque après discussion de groupe

NB : phénomène couramment observé chez les jurés après délibérations de groupe.

Interprétations possibles de l’expérience de Wallach :

* hypothèse du leadership
* hypothèse de l’accoutumance/familiarité, discussion de groupe🡪débat🡪familiarisation sur un point🡪sécurisation, confiance🡪décision plus risquées.
* hypothèse de la diffusion de responsabilité, dilution de la responsabilité individuelle dans les situations collectives 🡪 état de dé-individuation

🡺État de dé-individuation négative (ex : le hooliganisme)

ou 🡺 État de dé-individuation positive ou altruiste (ex : calanques propres)

1. Conclusion sur le conformisme :
* Dans certaines circonstances, on peut donc être amené à dire exactement le contraire de ce que l’on voit ou pense réellement, ou à adopter des comportements que l’on n’aurait jamais adopté seul.
* Si le conformisme facilite les relations interindividuelles, une certaine forme de socialisation, ou des comportements collectifs altruiste, il peut provoquer des comportements agressifs peu souhaitables, et cela à l’insu même de l’individu.
	+ - Peur de la désapprobation sociale
		- Doute quant à la validité de son propre jugement ou au bien-fondé de son propre comportement.

Facteurs influençant la propension à se conformer :

* la tâche : difficulté, ambiguïté
* la personne (cible d’influence) : manque de confiance en soi
* la culture
* le groupe : taille, unanimité
* relation : personne-groupe

**3ème Partie : La cohésion :**

Préambule : performance individuelle et collective du sport.

Les multiples qualités individuelles n’entraînent pas forcément une bonne cohésion collective.

Le modèle de Steiner (1972) :

Aptitudes individuelles ⬄ Façon dont les individus interagissent dans le groupe.

Productivité réelle : définition

Production réelle : production potentielle – déficiences collectives

Production potentielle : meilleur performance collective de l’équipe compte tenu de la capacité physique de tous les joueurs, connaissance, aptitudes individuelles de tous les joueurs.

Origines des déficiences dans les processus collectifs :

* Les pertes de motivation (lorsqu’un membre ne fournit pas un effort maximal) plusieurs causes exemple : la paresse sociale : mécanisme qui pousse un individu dans un groupe à faire moins de 100% d’effort.

Comment la faire diminuer (la paresse sociale) ?

* insister sur la contribution individuelle d’un individu
* augmenter la visibilité des performances du joueur (spectateur, filmé)
* identifier les situations particulières où la paresse peut survenir
* Les pertes de coordination.
1. Définitions (contexte générale et contexte sportif) :

Contexte général :

Définition de Moreno (1934) : Tendance qui pousse le plus d’individu en sous groupe à l’intérieur d’un groupe à conjuguer leur effort au travers d’un but commun.

Définition de Festinger (1950) : Ensemble des forces qui agissent sur les membres d’un groupe pour les faire demeurer au sein de ce groupe. Ces forces :

* l’attrait du groupe (plaisir de pratiquer ensemble)
* les bénéfices que peut retirer un individu de sa participation au groupe

Précision sémantiques : cohésion, affinité et moral :

Affinité : relation qui implique un choix d’un individu et une satisfaction affective.

Moral : sentiment d’acceptation et d’appartenance à un groupe.

Contexte sportif :

Définition de Caron (1982) : Processus dynamique qui se caractérise par la tendance d’un groupe à se sérer les coudes et à demeurer uni dans la poursuite de ses objectifs.

Deux types de cohésion :

* cohésion opératoire : degrés de cohésion centrée sur la tâche à accomplir.
* cohésion sociale : degrés d’attirance que les joueurs ont les un avec les autres et de satisfaction à jouer ensemble.

Facteurs déterminant la cohésion :

* Environnementaux : forces normatives qui assurent le statu du groupe.
* Individuels : attitudes hyper individualistes, type de motivation de l’individu (la tâche ou la cohésion sociale).
* Interpersonnels.
* Liés à l’équipe (stabilité de l’effectif).
* Liés au leadership : exemple gestion du groupe par le coach.

Contexte général :

Facteurs influençant la cohésion humaine :

* Le lien groupal : définition : stades de développement
	+ attirance
	+ formation de réseaux
	+ formation d’une communauté d’intérêt
		- réseau d’affinité
* Les pratiques cohésives :
	+ Pratiques faites par le groupe ou par l’autorité extérieure pour améliorer la cohésion au sein du groupe. Proviennent de deux sources :
		- Le style de commandement du leader ou du responsable hiérarchique (cf. expérience de Lippit et White, 1972) : 3 types de climats :
			* + Autoritaire : L’instituteur choisit les groupes, les sujets … (tout) résultats plutôt bon en présence de l’instituteur et mauvais lorsque l’enseignant quitte le groupe.
				+ Démocratique : Les enfants choisissent leur sujet d’études, la répartition des groupes (bons résultats).
				+ Laisser-faire : Anarchie (agressivité, mauvaise entente collective) résultats mauvais, anarchie totale.

Le climat instauré par le leader à une grosse influence sur les résultats et sur la cohésion du groupe.

* Les attitudes de compagnonnage et d’empathie : leader : définition : Il ne fait pas seulement faire quelque chose au groupe, il change carrément l’attitude des membres du groupe.

NB : Sport-collectif : le leader n’est pas forcément le meilleur joueur.

Différence entre leader et manager :

Les pouvoirs du leader sont conférés par les membres du groupe.

Le manager est un membre extérieur qui dirige le groupe

* 4 facteurs prépondérants du leader spontané :
	+ la considération des membres du groupe (50%)
	+ la prise d’initiatives structurantes (30%)
	+ l’activation de la production (10%)
	+ la sensibilité interpersonnelle (10%)

Choix d’un leader dans le monde du travail ou dans les clubs sportifs :

* l’approche par les traits : intelligence, assurance, indépendance (origine : psychologie du travail, puis approche adoptée par la psychologie du sport).
* l’approche comportementale : selon cette approche, les gestes des leaders correspondent à deux catégories : la considération et la mise sur pied de structures.

Les recherches en psychologie du sport évaluent le comportement du leader dans trois domaines :

* la communication
* les directives
* la démonstration
1. La sociométrie :

Définition : méthode de repérage des statuts au sein d’un groupe.

Objectifs : Etudier les affinités au sein d’un groupe en considérant l’individu comme un atome seul.

Postulat : trois types de relations entre les individus :

* sympathie (attirance)
* antipathie (rejet des autres)
* indifférence (ignorer)

La situation sociométrique :

Définition : met en évidence les phénomènes de gravitation socio-affective au sein d’un groupe

Comment établir la situation sociométrique d’un groupe ? (exemple : une classe d’élève)

* demander individuellement aux élèves avec qui ils souhaitent travailler
* leur demander avec qui ils ne veulent pas travailler
* quels vont être les individus qui vont vouloir travailler avec toi ?
* quels sont ceux qui ne vont pas vouloir être avec toi ?

Que permet d’observer la situation sociométrique.

1. Effets de la cohésion dans la vie quotidienne et dans le domaine sportif :
2. Dans le domaine professionnel :
* Résultats d’études menées dans les années 1950-1960 :
	+ Groupes à forte cohésion :
		- moral élevé et sentiment de satisfaction importante
		- sentiment de sécurité et d’estime mutuelle.
	+ Groupes à faible cohésion :
		- la tendance à avoir une mauvaise image de soi
		- la faible expression des émotions
* Carron et Coll (1993) et Mullent et Cooper (1994) : études démontrant le rôle de la cohésion dans l’amélioration :
	+ des performances individuelles
	+ des performances collectives

NB : Lien réciproque entre performance et cohésion ?

Le lien qui dit que la performance augmente la cohésion est plus fort que celui qui dit que la cohésion augmente la performance.

1. Effet de la cohésion sur la prédiction de la persévérance dans la pratique sportive :
* Etude longitudinale de Spink (1995) :

Variable indépendants : Temps T

 Effets

Variable dépendante : Temps T+1mois, T+1an, T+ x ans

Etude expérimentale différent de l’étude longitudinale.

Cohésion sociale : indice de prédiction de la persévérance dans le sport.

* Prapavessis et Caron (1995) : rôle de la cohésion sur l’anxiété situationnelle.
1. Effet de la cohésion sur les effets perturbateurs de l’auto-handicap :
* Définition de l’auto-handicap :

Lorsqu’un individu va mettre en place des stratégies pour améliorer son estime de soi. Glorifier sa victoire, trouver des excuses à sa défaite.

* Effet de la cohésion sur l’auto-handicap :

Elle contribue à diminuer les effets de l’auto-handicap et les effets qu’il a sur la performance.

**4ème Partie : Psychosociologie de la soumission :**

1. Introduction :

Jusqu’où l’obéissance de l’Homme peut-elle le conduire ?

Pensez-vous que vous accepteriez d’expédier de chocs électriques de 450 volts à une personne qui ne vous à rien fait, simplement parce qu’elle vient de commettre une erreur dans l’apprentissage d’uns liste de mots ?

L’autorité purement symbolique peut conduire l’Homme à des actes problématiques ou contraires à la morale.

1. L’expérience de Stanley Milgram :
* Suite des 1ères expériences de Landis (1924)
* USA, contexte de l’après guerre (début des années 60)
* Objectifs réel de l’expérience (vraie expérience)
* Objectifs affichés de l’expérience (expérience officielle)
* Méthode de recrutement des sujets
* Trois protagonistes présents dans l’expérience officielle (celle des effets de la punition sur l’apprentissage)
	+ - l’élève ou l’apprenant
		- l’enseignant
		- l’expérimentateur (vérifie le bon déroulement de l’expérience dans l’expérience réelle) (représentant de l’autorité dans l’expérience officieuse).

Complices de la vraie expérience (celle de la soumission à l’autorité).

* Présentation du déroulement de l’expérience à l’enseignant (le sujet naïf) :
* Quelle va être sa tâche ?
* En quoi consiste un léger choc électrique (45volt)
* Installation de l’élève (le compère) sur chaise électrique.
* Installation de l’enseignant à un pupitre de curseurs électriques de puissance croissante (de 15V à 450V)
* Désignation explicite des catégories de curseurs :
	+ choc léger (15 à 60V)
	+ choc moyen (75 à 135V)
	+ choc intense (150 à 210V)
	+ choc très intense (225 à 275V)
	+ XXX (375 à 450V)
* Réaction aux chocs simultanés par l’élève (le compère) :
	+ - 75V : gémissements
		- 120V : expression d’une souffrance physique
		- 135V : hurlements
		- 150V : supplie qu’on le libère
		- 270V : cri violent puis silence

L’expérimentateur : «  les non réponses sont considérés comme des erreurs, continuez l’expérience ».

Le stade de 150V est celui auquel la majorité des sujets commencent à douter du bien-fondé de leurs actes.

Réponses de l’expérimentateur face aux doutes exprimés par les sujets :

1. Vous ne serez pas tenu pour responsable
2. Si le sujet hésite encore : « je vous demande de continuer l’expérience »

Réponses de l’expérimentateur si les sujets désobéissent :

1. Veuillez continuer s’il vous plaît
2. L’expérience exige que vous continuiez
3. Il est absolument indispensable que vous continuiez
4. Vous n’avez pas le choix, vous devez continuer

L’expérience est finit quand le sujet désobéit encore après la réponse 4 ou bien après qu’il est administré un choc de 450V à l’élève.

Résultat de l’expérience :

1. Comment expliquer la soumission à l’autorité ?
2. Soumission et conformisme :
3. La soumission en situation réelle :
4. Forme moderne de la soumission à l’autorité :
5. La soumission librement consentie