

REGULATION DU CONFLIT SOCIOCOGNITIF ET BUTS D'ACCOMPLISSEMENT

Céline Darnon *, Fabrizio Butera**, Nicolas Sommet**

* Clermont Université, Université Blaise Pascal
U.F.R. Psychologie
34, Avenue Carnot
63 037 Clermont-Ferrand Cedex
celine.darnon@univ-bpclermont.fr

** Faculté des sciences sociales et politiques
Institut des sciences sociales
Université de Lausanne
Bâtiment Vidy 411
CH-1015 Lausanne
Fabrizio.butera@unil.ch
Nicolas.sommet@unil.ch

Mots-clés : Buts, maîtrise, performance, conflit sociocognitif, régulation

Résumé. Cette recherche étudie les buts de maîtrise et de performance (approche et évitement) comme des déterminants de l'adoption des différents modes de régulation du conflit. Dans deux études, nous nous pencherons sur les buts de maîtrise et les buts de performance (invoqués ou manipulés). Dans les études 3 et 4, nous examinerons la distinction entre buts de performance-approche et buts de performance-évitement, en vue de rendre compte de l'existence de deux formes de régulation relationnelle du conflit : régulation protectrice vs. compétitive. Conformément aux attentes, les résultats de ces études montrent que les différentes formes de régulation du conflit correspondent bien à différents antécédents motivationnels. Une régulation épistémique est prédite par les buts de maîtrise, une régulation relationnelle compétitive par les buts de performance-approche, et une régulation relationnelle protectrice (complaisance) par les buts de performance-évitement.

1. Introduction

Les travaux sur le conflit sociocognitif ont mis en évidence que le désaccord entre deux individus pouvait être un puissant outil d'apprentissage (pour des revues, voir Doise & Mugny, 1997 ; Darnon, Butera & Mugny, 2008). Cependant, ces travaux montrent également que le conflit peut être régulé de deux manières différentes. La régulation est dite « épistémique » lorsqu'elle est centrée sur la tâche, le problème à comprendre. Elle est dite « relationnelle » si elle est centrée sur la menace résultant de la comparaison sociale des compétences entre soi et autrui (voir également Mugny, Butera, Quiamzade, Dragulescu, & Tomei, 2003).

Dans la présente recherche, il est avancé que les buts d'accomplissement sont un déterminant fondamental de l'adoption des différents modes de régulation du conflit. Les recherches sur les buts d'accomplissement (Dweck, 1986 ; Nicholls, 1984) distinguent généralement deux types de buts. Les *buts de maîtrise* correspondent au désir d'apprendre, de comprendre le problème, d'acquérir de nouvelles connaissances. Les *buts de performance* en revanche correspondent au

désir de mettre en avant ses compétences en comparaison à autrui, par exemple essayer de réussir mieux que les autres (buts de performance-approche) ou ne pas réussir moins bien que les autres (buts de performance-évitement, Elliot, 1997).

Dans les études sur les buts, la dynamique sociale a rarement été étudiée (pour une discussion de ce point, voir Poortvliet & Darnon, sous presse). Pourtant, les structures éducatives ne sont pas seulement là pour l'apprentissage de notions académiques. Il s'agit en effet de contextes dans lesquels on apprend à interagir et vivre avec des pairs et des enseignants. Or, dans un contexte d'apprentissage, autrui peut représenter un support informationnel, dans le sens où sa réponse peut aider à résoudre un problème, à apprendre, mais peut aussi représenter une source de comparaison sociale. Par conséquent, lorsqu'un individu réalise une tâche avec quelqu'un, il ou elle peut chercher à savoir dans quelle mesure ce collègue représente un support informationnel, mais également dans quelle mesure il apporte des informations de comparaison sociale, donnant ainsi l'occasion de s'auto-évaluer (voir Butler, 1992). Cette idée est soutenue par la littérature sur la recherche d'aide. Celle-ci a observé que la recherche d'aide est fortement liée à l'adoption de buts de maîtrise (Karabenick, 2003 ; Ryan & Pintrich, 1997). En revanche, dans un contexte mettant en avant les buts de performance, les étudiants ont tendance à percevoir autrui comme une menace (Ryan & Pintrich, 1997) et à considérer la recherche d'aide comme une indication de faible compétence (Butler & Neuman, 1995). Dans des travaux plus récents, Poortvliet, Janssen, Van Yperen et Van de Vliert (2007) avancent pour leur part que les buts de performance amènent les individus à développer une orientation vers « l'exploitation » (par exemple, ils sont méfiants quant à l'échange d'information avec autrui, et souhaitent l'aider le moins possible), alors que les buts de maîtrise amènent les individus à développer une orientation vers la « réciprocité ».

En somme, les précédentes recherches soutiennent l'idée selon laquelle l'adoption de buts de maîtrise amène à percevoir autrui comme offrant un support informationnel, une ressource utile pour résoudre la tâche. En revanche, la poursuite de buts de performance amène à percevoir autrui comme une source menaçante de comparaison sociale. Si les buts affectent la manière dont autrui est perçu, que peut-on attendre d'une situation de conflit ? Le conflit rend pertinentes à la fois les questions relatives à la maîtrise («ma compréhension est-elle correcte ?»), et des questions relatives à la performance («suis-je meilleur ou moins bon qu'autrui ?»). Nous formulons l'hypothèse que l'origine de l'adoption de l'un ou l'autre des modes de régulation du conflit adopté peut en partie se situer dans les buts que les étudiants poursuivent dans une situation donnée. Plus spécifiquement, nous pensons que les buts de maîtrise devraient prédire la régulation épistémique du conflit et les buts de performance la régulation relationnelle.

2. Vue d'ensemble

Nous présenterons ici une série de 4 études permettant de tester le lien entre buts et régulation du conflit. Dans les deux premières, nous nous pencherons sur les buts de maîtrise et les buts de performance. Dans les études 3 et 4, nous examinerons la distinction entre buts de performance-approche et buts de performance-évitement (Elliot, 1997) et ce en quoi cette distinction pourrait permettre de rendre compte de l'existence de deux formes de régulation relationnelle du conflit. Dans ces 4 études, les buts sont tantôt mesurés comme variables dispositionnelles (études 1 et 3) tantôt manipulés par des consignes expérimentales (études 2 et 4).

3. Etude 1

3.1 Procédure

Dans une première étude (Darnon, Muller, Schragar, Pannuzzo, & Butera, 2006, exp. 1), des étudiants s'imaginaient interagir avec un autre étudiant en désaccord avec eux à propos de l'interprétation des résultats d'une expérience réalisée pendant un cours. Leurs buts ont été mesurés à l'aide de l'échelle d'Elliot et McGregor (2001, voir Darnon & Butera, 2005, pour la

validation en français). Ils répondaient ensuite à des questions concernant leur mode de régulation du conflit. Pour cela, ils devaient indiquer dans quelle mesure ils avaient, en cas de désaccord, régulé ce dernier de manière épistémique (*e.g.*, «avez-vous essayé de voir en quoi chacune des propositions pouvait vous aider à comprendre ?») ou relationnelle (*e.g.*, «avez-vous essayé de montrer que vous aviez raison ?»).

3.2 Résultats et discussion

Les résultats montrent que plus leur adhésion aux buts de maîtrise est marquée, plus les étudiants rapportent avoir régulé le conflit de manière épistémique. Ce lien n'est pas significatif pour les buts de performance ni pour l'interaction entre les 2 buts. A l'inverse, plus les étudiants rapportent adopter des buts de performance, plus ils régulent le conflit de manière relationnelle. Ce n'est pas le cas des buts de maîtrise, ni de l'interaction entre les deux buts. Ces résultats sont rapportés dans le tableau 1.

Tableau 1. Lien entre buts et régulation du conflit (Etude 1)

	Régulation épistémique	Régulation relationnelle
Buts de maîtrise	$B = 0.41^{***}$	$B = 0.24$
Buts de performance	$B = -0.15$	$B = 0.57^{**}$

*** < .001 ; ** < .01 ; * < .05

4. Etude 2

4.1 Procédure

Dans une seconde étude (Darnon & Butera, 2007), les sujets discutaient cette fois réellement entre eux, à propos de textes, extraits d'un manuel de psychologie sociale présentant des théories contradictoires (*e.g.*, le texte A présentait l'effet de facilitation sociale, le texte B l'effet d'inhibition sociale). Contrairement à l'étude 1, le conflit n'était donc pas maintenu constant. Il était par conséquent mesuré. Pour ce faire, les sujets devaient indiquer, à la fin de l'échange, quelle avait été la quantité d'éléments sur lesquels ils avaient été en désaccord avec leur partenaire. Ils indiquaient également dans quelle mesure, lorsque ce désaccord s'était produit, ils l'avaient régulé de manière épistémique ou relationnelle (items similaires à ceux utilisés dans l'étude 1). Par ailleurs, en début d'expérience, les sujets recevaient soit une consigne mettant en avant des buts de performance, soit une consigne mettant en avant des buts de maîtrise, soit aucune consigne particulière. Nous nous attendions à ce que le désaccord prédise la régulation épistémique dans la condition de buts de maîtrise plus que dans la condition de buts de performance ou dans le groupe contrôle. A l'inverse, dans la condition de buts de performance, le désaccord devrait prédire la régulation relationnelle plus que dans les autres conditions.

4.2 Résultats et discussion

Comme attendu, le désaccord prédit un mode de régulation différent en fonction des buts rendus saillants. Dans la condition de buts de maîtrise, plus les sujets perçoivent de désaccord entre eux, plus ils régulent le conflit de manière épistémique, ce qui n'est pas le cas dans les deux autres conditions. De plus, sous consigne de performance, plus ils perçoivent de désaccord entre eux, et plus ils régulent le conflit de manière relationnelle. Là encore, ce n'est pas le cas dans les deux autres conditions.

5. Etude 3

Dans les deux recherches que nous venons de présenter, les buts de performance sont des buts de performance-approche, et non des buts de performance-évitement. Or il nous a paru intéressant de différencier ces deux types de buts de performance quant à leurs effets sur la régulation du conflit car cette distinction nous semblait pouvoir peut-être rendre compte de l'existence de deux modes de régulation relationnelle du conflit. Pour réguler le conflit de manière relationnelle, en effet, les individus disposent de deux possibilités. Affirmer ses compétences à travers la défense de son point de vue et la tentative d'invalidation de celui de l'autre est un moyen, qualifié de régulation relationnelle *compétitive*. Adopter le point de vue de l'autre en est un autre qui renvoie à une régulation relationnelle *protective*, la complaisance. Dans les deux cas, la régulation est relationnelle car elle est centrée exclusivement sur la comparaison sociale des compétences entre soi et le partenaire. Néanmoins, ces deux formes de régulation relationnelle peuvent différer quant à leurs antécédents motivationnels. C'est ce que nous avons testé dans les deux études suivantes.

5.1 Procédure

La procédure de l'étude 3 était proche de celle de l'étude 1. Les buts de performance-approche et évitement étaient mesurés. Par ailleurs, les participants pensaient interagir avec un partenaire, lequel donnait, au cours de l'échange, une réponse en désaccord avec la leur. Le conflit était donc maintenu constant et standardisé. Ils devaient ensuite rapporter dans quelle mesure, en cas de désaccord, ils avaient régulé celui-ci de manière compétitive (par exemple, «avez-vous cherché à montrer que vous aviez raison ?», «avez-vous cherché à montrer que l'autre personne avait tort ?», items similaires à ceux utilisés dans l'étude 1) ou de manière protective (par exemple, «vous êtes-vous soumis à sa proposition ?»; «vous êtes-vous senti d'accord avec sa manière de voir les choses ?»). Une étude pilote nous a permis de montrer que ces mesures auto-rapportées correspondent bien à différentes réactions face à un conflit puisqu'elles prédisent différents comportements d'inclusion de la réponse du partenaire dans la réponse finale.

5.2 Résultats et discussion

Les analyses indiquent comme attendu que l'adoption des buts de performance-approche prédit une régulation relationnelle compétitive. Ce n'est pas le cas des buts de performance-évitement ni de l'interaction entre les 2 buts. De plus, l'adoption de buts de performance-évitement prédit la régulation relationnelle protective. Ce lien n'est pas significatif pour les buts de performance-évitement ni pour l'interaction entre les deux buts.

Tableau 2. Lien entre buts et régulation du conflit (Etude 3)

	Régulation relationnelle compétitive	Régulation relationnelle protective
Buts de performance-approche	$B = 0.63^{**}$	$B = -0.23$
Buts de performance-évitement	$B = -0.26$	$B = 0.30^*$

*** < .001 ; ** < .01 ; * < .05

6. Etude 4

6.1 Procédure

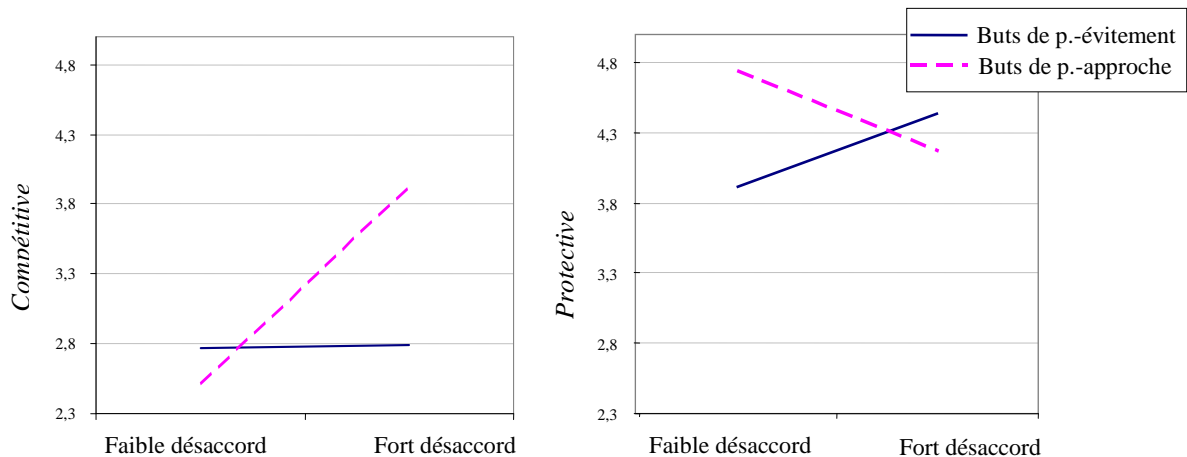
La procédure de l'étude 4 était similaire à celle de l'étude 2. Les buts de performance-approche et de performance-évitement ont été manipulés par des consignes (e.g., «il faut que vous essayiez de réussir mieux que les autres» vs. «il faut que vous essayiez de ne pas réussir moins bien que les

autres»). Les étudiants discutaient alors sur des textes présentant des théories contradictoires. Le conflit était à nouveau mesuré, de la même manière que dans l'étude 2. Dans cette étude, une mesure d'apprentissage était ajoutée en fin d'exercice.

6.2 Résultats et discussion

En ce qui concerne la régulation compétitive, un effet principal du conflit indique que plus les individus ont rapporté avoir été en désaccord, plus ils ont régulé le conflit de manière compétitive. L'effet principal de la condition n'est pas significatif. Cependant, l'interaction l'est et indique que le désaccord prédit la régulation compétitive en condition de performance-approche plus qu'en condition de performance-évitement. En ce qui concerne la régulation protective, ni l'effet principal du conflit, ni l'effet principal de la condition ne sont significatifs. Cependant, comme attendu, l'interaction l'est. Le désaccord prédit positivement la régulation compétitive en condition de performance-évitement plus qu'en condition de performance-approche. Ces deux interactions sont illustrées en Figure 1. En ce qui concerne l'apprentissage enfin, les deux effets principaux ne sont à nouveau pas significatifs. L'interaction entre condition de buts et conflit l'est cependant et montre que le désaccord est plus fortement relié négativement à l'apprentissage quand il prend place dans une condition de buts de performance-approche que dans la condition de performance-évitement.

Figure 1. Lien entre quantité perçue de désaccord et régulation du conflit en fonction de la condition de buts (Etude 4).



7. Discussion générale

Conformément aux attentes, les résultats de ces quatre études montrent donc que les différentes formes de régulation du conflit (épistémique, relationnelle compétitive, et relationnelle protective) correspondent bien à différents antécédents motivationnels. La régulation épistémique est prédite par les buts de maîtrise, la régulation relationnelle compétitive par les buts de performance-approche, la régulation relationnelle protective par les buts de performance-évitement.

Cet ensemble de recherche lie pour la première fois des littératures qui se sont jusqu'à présent développées de manière indépendantes : la littérature sur le conflit sociocognitif et celle sur les buts d'accomplissement. L'articulation des deux approches permet une meilleure compréhension de la dynamique résultant de la confrontation de points de vues et contribuent en ce sens aux deux champs. Du point de vue des buts, ces travaux montrent que les buts de maîtrise, performance-

approche et performance-évitement ne prédisent pas seulement des comportements individuels (e.g., la performance, l'intérêt, les efforts), mais également des comportements interpersonnels, un point malheureusement encore sous étudié dans les travaux sur les buts (Poortvliet & Darnon, sous press). Du point de vue des travaux sur le conflit, cette recherche indique qu'un puissant outil pour orienter vers différentes formes de régulation en classe peut être les buts que l'on y promet.

Même s'il est parfois difficile d'éliminer les enjeux de performance des salles de classe (Darnon, Dompnier, Delmas, Pulfrey, & Butera, 2009) et même si, du fait de la forte désirabilité sociale qui y est associée (Dompnier, Darnon, & Butera, 2009), on ne peut jamais être certain qu'un individu poursuive réellement des buts de maîtrise même s'il dit y adhérer fortement, il est essentiel que les enseignants qui souhaitent favoriser les conflits dans leurs classes réussissent à créer un contexte où ce qui compte pour les élèves est réellement d'apprendre et de progresser et d'éviter autant que faire se peut qu'ils y poursuivent des buts de performance.

8. Références et bibliographie

- Butler, R. (1992). What young people want to know when: Effects of mastery and ability goals on interest in different kinds of social comparisons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 934-943.
- Butler, R., & Neuman, O. (1995). Effects of task and ego achievement goals on help-seeking behaviors and attitudes. *Journal of Educational Psychology*, 87, 261-271.
- Darnon, C., & Butera, F. (2005). Buts d'accomplissement, stratégies d'étude, et motivation intrinsèque : présentation d'un domaine de recherche et validation française de l'échelle d'Elliot et McGregor (2001). *L'Année Psychologique*, 105, 105-131.
- Darnon, C., & Butera, F. (2007). Learning or succeeding? Conflict regulation with mastery or performance goals. *Swiss Journal of Psychology*, 66, 145-152.
- Darnon, C., Butera, F., & Mugny, G. (2008). *Des conflits pour apprendre*. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Darnon, C., Dompnier, B., Delmas, F., Pulfrey, C., & Butera, F. (2009). Achievement goal promotion at University: Social desirability and social utility of mastery and performance goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 119-134.
- Darnon, C., Muller, D., Schragar, S. M., Pannuzzo, N., & Butera, F. (2006). Mastery and performance goals predict epistemic and relational conflict regulation. *Journal of Educational Psychology*, 98, 766-776.
- Dompnier, B., Darnon, C., & Butera, F. (2009). Faking the desire to learn: A clarification of the link between mastery goals and academic achievement. *Psychological Science*, 20, 939-943.
- Doise, W., & Mugny, G. (1997). *Psychologie sociale et développement cognitif (2ème Edition)*. Paris: Armand Colin.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Elliot, A. J. (1997). Integrating the "classic" and "contemporary" approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance motivation. In M. Maehr, & P. Pintrich (Eds.). *Advances in motivation and achievement*, vol. 10 (pp.143-179). Greenwich, CT: JAI.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2*2 Achievement Goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519.
- Karabenick, S. A. (2003). Seeking help in large college classes: A person-centered approach. *Contemporary Educational Psychology*, 28, 37-58.
- Mugny, G., Butera, F., Quiamzade, A., Dragulescu, A., & Tomei, A. (2003). Comparaisons sociales des compétences et dynamiques d'influence sociale dans les tâches d'aptitudes. *L'Année Psychologique*, 104, 469-496.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91, 328-346.
- Poortvliet, P. M., Janssen, O., Van Yperen, N. W., & Van de Vliert, E. (2007). Achievement goals and interpersonal behavior: How mastery and performance goals shape information exchange. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 1435-1447.

- Poortvliet, M. & Darnon, C. (in press). Towards a more social understanding of achievement goals: The interpersonal effects of mastery and performance goals. *Current Directions in Psychological Science*.
- Ryan, A. M., & Pintrich, P. R. (1997). Should I ask for help? The role of motivation and attitudes in adolescents' help seeking in math class. *Journal of Educational Psychology*, 89, 329-341.

Annexe 1. Mesures de régulation épistémique, relationnelle compétitive. et relationnelle protective
du conflit

Lorsque le désaccord s'est produit, dans quelle mesure...

Régulation épistémique :

...avez-vous essayé de réfléchir à nouveau aux textes pour mieux comprendre

...avez-vous étudié ce en quoi chacune des propositions alternatives pouvait vous aider à comprendre

...avez-vous réfléchi à une solution permettant d'intégrer les deux points de vue

Régulation relationnelle compétitive :

...avez-vous cherché à montrer que vous aviez raison

...avez-vous cherché à montrer que votre partenaire avait tort

...avez-vous résisté en maintenant votre position initiale

Régulation relationnelle protective :

...avez-vous pensé que votre partenaire avait certainement plus raison que vous

...vous-êtes vous plié(e) à sa proposition

...vous-êtes-vous senti d'accord avec lui (elle)