



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Archive ouverte UNIGE

<https://archive-ouverte.unige.ch>

Livre

2008

Extract

Open Access

This file is a(n) Extract of:

Des conflits pour apprendre

Darnon, Céline; Butera, Fabrizio; Mugny, Gabriel

This publication URL:

<https://archive-ouverte.unige.ch/unige:4020>

© This document is protected by copyright. Please refer to copyright holders for terms of use.

Darnon, C., Butera, F., & Mugny, G. (2008).

Des conflits pour apprendre

Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

<http://www.pug.fr/Titre.asp?Num=1052>

INTRODUCTION

Sylvie et Laura sont deux étudiantes en psychologie. Aujourd'hui, Sylvie et Laura travaillent ensemble sur leur cours de biologie. Imaginons leur échange :

Laura : «étant donné que X entraîne Y...»

Sylvie : «X entraîne Y ? Es-tu sûre ? J'avais compris que X n'entraînait pas Y, mais plutôt Z».

Nous avons probablement tous déjà vécu ce type de situations. Elèves travaillant un exercice en commun, étudiants préparant un exposé collectif, chercheurs collaborant à une étude, professionnels lors d'un travail en équipe, ou même groupes d'amis discutant d'un

sujet d'actualité, nous sommes souvent amenés à réfléchir à plusieurs. Or, dès lors que l'on réfléchit à plusieurs, la probabilité de se trouver en désaccord est élevée.

Sur la base de nos expériences personnelles, nous pourrions tous attester du fait que ce type d'échanges est particulièrement stimulant. Nous pensons probablement que Sylvie et Laura vont apprendre de cet échange, davantage que si elles avaient travaillé chacune pour soi, ou que si elles avaient été d'emblée d'accord sur la réponse à donner. Ayant vécu ce type de situations, nous nous accorderions aussi sur le fait que si souvent ce type d'échanges s'avère stimulant, ce n'est pas toujours le cas. Pour des raisons qui parfois nous échappent, l'interaction peut prendre une tournure telle qu'après la discussion, on en arrive à la conclusion selon laquelle on aurait mieux fait de travailler seul. Par ailleurs, s'il est devenu relativement admis que le travail de groupe stimule la créativité et la productivité, et que l'on apprend aussi grâce à et par les autres, peu d'éléments sont en revanche avancés lorsqu'il s'agit de définir les mécanismes par lesquels le travail de groupe s'avère réellement constructif, ou au contraire délétère. De même, les conditions qui en garantissent l'efficacité restent floues.

Cet ouvrage est destiné à mieux appréhender cette situation que les chercheurs qualifient de conflit sociocognitif dans la mesure où elle implique un désaccord interpersonnel quant à la réponse à donner à un problème. Quelles réactions peuvent-elles découler du conflit ? Quels en sont les effets ? Les effets du conflit sont-ils toujours les mêmes ? En quoi le contexte affecte-t-il ses effets ? Cet ouvrage tentera de répondre le plus exhaustivement possible à ces questions. Il présentera aussi l'apprentissage comme un phénomène fondamentalement enraciné dans les dynamiques d'interaction entre personnes. C'est une vision qui d'un point de vue théorique se pose en contradiction avec les théories qui conçoivent l'apprentissage uniquement en tant qu'accumulation progressive de savoirs, ou en tant que transmission des savoirs d'une source experte à une cible inexperte. C'est aussi une

vision qui n'est pas sans retombées d'un point de vue appliqué, puisqu'elle suggère qu'il ne suffit pas de se préoccuper des contenus transmis pour que l'enseignement débouche sur un apprentissage, et qu'il faut aussi prendre en compte les rapports sociaux et les dynamiques relationnelles dans lesquels l'enseignement prend son sens.

Plus particulièrement, nous arguerons que la pensée se construit par la confrontation à des données contradictoires, et que la spécificité de l'échange avec autrui est que cet échange est propice à l'émergence de telles confrontations. Dans le chapitre 1, nous étudierons les mécanismes en jeu dans la construction des connaissances. Nous verrons qu'un même mécanisme se retrouve à l'origine de leur acquisition, de la curiosité épistémique ou encore du développement cognitif : le conflit cognitif. Nous aborderons également dans ce chapitre les méthodes proposées pour utiliser ce conflit comme stratégie d'enseignement. Ceci nous amènera au constat selon lequel ce dernier n'entraîne pas toujours des progrès. La plupart du temps, ce type de conflit n'est pas perçu comme suffisamment chargé de sens aux yeux des individus pour déboucher sur une régulation constructive, et de fait sur un apprentissage.

Or, le conflit peut gagner en pertinence lorsqu'il est inséré dans une interaction sociale. C'est ce qui se dégage des recherches sur le conflit sociocognitif (voir Doise & Mugny, 1981, 1997), que nous aborderons au chapitre 2. A l'issue de l'examen des travaux réalisés dans ce champ, le fait que le conflit prenne place dans une interaction sociale apparaîtra renforcer ses effets sur les progrès cognitifs. Cependant, nous verrons que la dynamique sociale peut également, dans certaines circonstances, constituer une entrave à l'efficacité du conflit.

En particulier, et ce sera l'objet du chapitre 3, le conflit sociocognitif est aussi un conflit entre personnes, un conflit susceptible de déboucher sur des dynamiques de compétition. En l'occurrence, celui-ci peut donner lieu à des régulations centrées sur l'amélioration de la compréhension du problème et la coordination des points de vue, en une

régulation du conflit que l'on qualifiera d'épistémique. Il peut néanmoins donner lieu à d'autres régulations du conflit, dites relationnelles, dont l'objet premier est la défense et la protection des compétences propres.

Les chapitres 4 et 5 examineront les facteurs qui orientent vers l'une ou l'autre de ces régulations du conflit. Au chapitre 4, nous nous intéresserons à trois facteurs relationnels : le rapport de comparaison sociale des compétences entre soi et autrui, la compétition, et la rhétorique du conflit. Nous nous intéresserons pour cela aux travaux réalisés dans le domaine de l'influence sociale (*e.g.*, Mugny, Butera, Quiamzade, Dragulescu, & Tomei, 2003). Nous aborderons ensuite les recherches sur la «controverse» comme stratégie d'enseignement basée sur la confrontation de points de vue contradictoires (*e.g.*, Johnson, Johnson, & Tjosvold, 2000), ainsi que celles où des conflits variant dans leur forme langagière sont étudiés (*e.g.*, Darnon, Buchs, & Butera, 2002). Dans l'ensemble de ces recherches, une même dynamique apparaît : dès qu'autrui menace les compétences propres, le conflit perd ses bénéfices, et peut même dans certains cas s'avérer néfaste à l'apprentissage.

Au chapitre 5, nous nous intéresserons aux facteurs motivationnels. Un courant de recherche des plus pertinents à ce propos est celui des buts d'accomplissement (*e.g.*, Dweck, 1986), selon lequel deux types de buts orientent les individus lorsqu'ils réalisent une tâche académique : les buts de maîtrise correspondent au désir de comprendre ou d'augmenter la maîtrise de la tâche ; les buts de performance correspondent pour leur part au désir de faire preuve de compétence comparativement à autrui. Les buts de maîtrise orientent vers une régulation épistémique du conflit, et permettent à ce dernier d'avoir des effets positifs sur l'apprentissage. Les buts de performance orientent par contre vers une régulation relationnelle du conflit, et peuvent rendre ce dernier néfaste à l'apprentissage. Certains auteurs (*e.g.*, Elliot, 1997) proposent également une distinction entre les buts de performance-approche (chercher à être meilleur que les autres) et les buts de performance-évitement (éviter d'être moins

performant que les autres). Nous verrons donc enfin comment la distinction entre ces deux types de buts de performance permet de rendre compte de l'existence de différents modes de régulation relationnelle du conflit.

Tout au long de cet ouvrage, le conflit apparaîtra comme pouvant s'avérer bénéfique pour la performance et pour l'apprentissage. Cependant l'évidence est aussi que les effets du conflit ne sont pas univoques, et varient profondément au gré des contextes. Le conflit est une situation chargée d'enjeux qui s'avère rarement sans conséquence : tantôt formateur, tantôt destructeur, le conflit ne laisse que rarement indifférent. Nous espérons au fil des lignes apporter quelques pistes de réflexion sur ce phénomène, mais aussi quelques outils pour analyser et comprendre une dynamique aussi complexe que commune.

Table des matières

INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 : CONFLIT COGNITIF ET CONSTRUCTION DES CONNAISSANCES	
.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
1. LA CONSTRUCTION DE LA CONNAISSANCE : L'ÉPISTÉMOLOGIE PROFANE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
1.1. Génération et validation d'hypothèse	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
1.2. Gel et dégel de la séquence épistémique	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
2. LE CONFLIT COMME DÉCLENCHÉUR DE CURIOSITÉ ÉPISTÉMIQUE ET DE DÉVELOPPEMENT COGNITIF	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
2.1. Conflit et curiosité épistémique	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
2.2. Conflit et équilibration	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
3. LE CONFLIT COGNITIF COMME STRATÉGIE D'ENSEIGNEMENT	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
3.1. Conflit cognitif et changement conceptuel	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
3.2. Une méthode efficace ?	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
3.3. Comment augmenter l'efficacité du conflit cognitif ? ..	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
RESUME.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

CHAPITRE 2 : UN CONFLIT SOCIAL ET COGNITIF..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

1. LORSQUE LE CONFLIT SE SITUE AU SEIN D'INTERACTIONS SOCIALES**ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
2. LE CONFLIT SOCIOCOGNITIF **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
 - 2.1. *Notions et tâches utilisées* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 2.2. *Déroulement des études* **Erreur ! Signet non défini.**
3. LE CONFLIT SOCIOCOGNITIF : PRINCIPAUX RÉSULTATS **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
 - 3.1. *Une interaction sociale qui n'entraîne pas toujours des progrès...* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 3.2. *L'élément crucial : le conflit sociocognitif* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 3.3. *Des bénéfices même lorsque le conflit sociocognitif repose sur une réponse incorrecte* **Erreur ! Signet non défini.**
4. UN CONFLIT RENFORCÉ PAR SON INSERTION SOCIALE **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
- RESUME..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

CHAPITRE 3 : ENJEUX ÉPISTÉMIQUES ET RELATIONNELS DANS LES TÂCHES ACADÉMIQUES ET RÉGULATION DU CONFLITERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

1. LES LIMITES DU CONFLIT SOCIOCOGNITIF **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
 - 1.1. *Des échanges insuffisants*..... **Erreur ! Signet non défini.**
 - 1.2. *Des échanges trop unilatéraux*..... **Erreur ! Signet non défini.**
 - 1.3. *Un partenaire «trop» compétent*..... **Erreur ! Signet non défini.**
2. UN CONFLIT PAS TOUJOURS RÉGULÉ EFFICACEMENT ? **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
3. UN CONFLIT D'INTÉRÊTS..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
4. LORSQUE LES TÂCHES METTENT EN JEU DES APTITUDES.. **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
 - 4.1. *Caractéristiques et enjeux des tâches d'aptitudes* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 4.2. *Conflit et incertitude dans les tâches d'aptitudes* **Erreur ! Signet non défini.**
5. RÉGULATION ÉPISTÉMIQUE OU RELATIONNELLE DU CONFLIT **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
- RESUME..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

CHAPITRE 4 : OBSTACLES À LA RÉGULATION ÉPISTÉMIQUE DU CONFLITERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

1. RAPPORT DE COMPÉTENCE ENTRE SOI ET AUTRUI : L'INFLUENCE SOCIALE **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
 - 1.1. *Confrontation entre une source de haute et une cible de basse compétence* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 1.2. *Confrontation entre une source et une cible de basse compétence.* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 1.3. *Confrontation entre une source et une cible de haute compétence.* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 1.4. *Confrontation entre une source de basse et une cible de haute compétence* **Erreur ! Signet non défini.**
2. COMPÉTITION ET CONFLIT **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
 - 2.1. *Structure compétitive de la tâche et régulation du conflit* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 2.2. *La controverse épistémique et ses obstacles* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 2.3. *Conflit et déni des compétences* **Erreur ! Signet non défini.**
 - 2.4. *Controverse et régulation du conflit : bilan*..... **Erreur ! Signet non défini.**

3.	LA RHÉTORIQUE DU CONFLIT.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
3.1.	<i>Différentes stratégies pour influencer.....</i>	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
3.2.	<i>Contrariété et aménité dans le conflit.....</i>	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
3.3.	<i>Formulation relationnelle ou épistémique du conflit...</i>	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
	RESUME.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

CHAPITRE 5 : BUTS DE MAÎTRISE, BUTS DE PERFORMANCE ET CONFLIT	
.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

1.	LES BUTS D'ACCOMPLISSEMENT.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
1.1.	<i>Buts de maîtrise et buts de performance</i>	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
1.2.	<i>Buts et rapport à autrui</i>	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
2.	BUTS DE MAÎTRISE ET DE PERFORMANCE, ET RÉGULATION DU CONFLIT	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
2.1.	<i>Buts de maîtrise et de performance, conflit, et apprentissage</i>	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
2.2.	<i>Contexte de buts et régulation du conflit</i>	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
2.3.	<i>Buts personnels et régulation du conflit.....</i>	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
3.	TYPE DE BUTS DE PERFORMANCE (APPROCHE / ÉVITEMENT) ET CONFLIT.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
	RESUME.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

CONCLUSIONS.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
-------------------------	-----------------------------

BIBLIOGRAPHIE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
----------------------------	-----------------------------

INDEX THÉMATIQUE	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
-------------------------------	-----------------------------

INDEX DES AUTEURS	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
--------------------------------	-----------------------------