

« Relier le micro et le macro : un défi conceptuel et méthodologique pour nos recherches sur la négociation »

Entretien avec Daniel Druckman

« Ne jamais formuler des plans de petite envergure. Ils n'ont pas la magie qui fait remuer le sang des hommes et ils ne seront probablement pas réalisés. »

Daniel Burnham, architecte et planificateur urbain, 1846-1912.

J'ai été très heureuse d'avoir été invitée par la revue *Négociations* à interviewer mon collègue et ami Daniel Druckman. Je pensais bien connaître son travail sur la gestion des conflits, et j'étais contente d'en apprendre un peu plus. À ma surprise, j'ai découvert que je ne connaissais que quelques unes des nombreuses facettes de sa vaste œuvre de recherches, et rien sur ses autres talents – il joue du saxophone. Le tour d'horizon qu'il m'a offert pendant nos discussions a enrichi ma compréhension de son travail et a augmenté mon admiration pour ses travaux. Le lecteur trouvera ci-après l'essentiel d'un dialogue détaillé que nous avons d'abord entrepris, en face à face, à Paris en novembre 2007, autour d'un verre de vin, et qui s'est poursuivi, par téléphone et par Internet, entre Cleveland et Washington, puis entre Cleveland et Brisbane, Australie. Comme il convient à un universitaire spécialiste des affaires internationales, Druckman voyage en effet à travers tous les continents ; ainsi notre conversation n'aurait-elle pas pu avoir eu lieu sans l'aide de la technologie électronique...

Le focus des recherches de Dan Druckman, très étendu du point de vue méthodologique, a toujours été, et reste l'étude des relations internationales. A son avis, beaucoup de travail, et le fait de s'être trouvé au bon endroit et au bon moment, lui ont procuré quelques occasions uniques d'accéder à la compréhension de plusieurs négociations internationales (par exemple, celles concernant le contrôle des armements, ou la gestion du conflit philippin) ; il a complété l'observation directe avec des études documentaires et des simulations en laboratoire pour enrichir sa connaissance des conflits internationaux du point de vue de la dynamique des négociations et des médiations qu'ils occasionnent.

Mon entretien avec Dan Druckman commence par son parcours biographique. Puis il aborde diverses thématiques et ses principaux résultats de ses recherches. Sa carrière prolifique est caractérisée par une flexibilité d'approche, assez rare chez les sociologues ou les psychologues, tendant plutôt à se limiter à l'utilisation d'un ensemble restreint d'outils qui leur sont familiers. Il nous convainc que,

loin d'être un effet secondaire du chemin parcouru, la flexibilité méthodologique est un principe central de l'approche des conflits et de la négociation. Cet entretien se termine par une revue des projets en cours de Druckman. J'espère persuader les lecteurs que tout comme cet autre Daniel avant lui, Druckman n'a pas l'habitude de formuler des « plans de petite envergure »...

Sanda Kaufman

Revue *Négociations* : Dan, vous avez débuté votre carrière de chercheur à une époque, il y a près de quarante ans, en utilisant des outils tels que l'expérimentation et la simulation mais qui n'avaient pas encore acquis, dans le domaine de la négociation et de la gestion des conflits, l'importance qu'ils ont graduellement acquis depuis lors. Qu'est-ce qui vous a donc poussé à pratiquer ainsi, et à le faire de façon si enthousiaste ? Qu'avez-vous cherché à accomplir ?

Daniel Druckman : Mon objectif a toujours été, et reste, celui d'appliquer des méthodes de recherche à des problèmes importants, se situant à la jonction entre la psychologie sociale et les relations internationales. Je dirais que mon approche est une sorte « d'éclectisme organisé », caractérisé par une flexibilité intellectuelle et méthodologique, au service des sciences sociales. Chemin faisant, j'ai beaucoup appris, stimulé par la littérature en sciences sociales ; et je suis assez fier de la plupart de mes résultats.

Revue *Négociations* : Quels ont été vos mentors ? Qui vous a dirigé dans ces différentes directions de recherches ?

Daniel Druckman : Je dirais : quatre personnes et trois idées. Ce sont : Robert Blake et Jane Mouton, d'abord – bien que je ne les ai jamais rencontrés – et leur idée d'attachement au groupe ; puis Donald T. Campbell et la flexibilité méthodologique ; enfin, Harold Guetzkow et ses contributions à la science de la simulation des processus complexes. Permettez-moi d'en dire un peu plus à ce sujet.

Plus que toute autre chose, peut-être, un cours à l'université, quand j'étais inscrit en première année d'étude, assuré par d'excellents professeurs – il s'agissait de Ann Olmsted et de Charles Kenney – m'a motivé à devenir sociologue. Après une année de sociologie à l'université Duke et un été passé à travailler au Centre de Recherches des Scrutins de l'université du Michigan, j'ai ensuite choisi l'université Northwestern, où les professeurs Campbell et Guetzkow ont alors dirigé mes études. Don Campbell m'a ensuite donné l'occasion de participer à un nouveau projet de recherche, qui rencontra mon intérêt : une étude coopérative interculturelle sur l'ethnocentrisme, sponsorisée par Carnegie.

Mon mémoire de maîtrise sur l'ethnocentrisme des groupes – que j'ai recréé dans une simulation de laboratoire, inspirée par la simulation proposée par

Guetzkow, comprenant cinq nations hypothétiques mais semblables à de vraies nations des années 60 – est parue dans le *Journal of Conflict Resolution*¹. Cette expérience a éveillé mon intérêt pour le phénomène de l'attachement aux groupes, un thème qui imprègne tout mon travail et qui est aussi la principale raison pour laquelle j'ai étudié la négociation dans des environnements simulés. A ce jour, je continue d'être intrigué par l'idée que l'on puisse représenter, ou reproduire des environnements imaginés dans un laboratoire. J'ai même écrit un article sur le rôle des simulations en tant que lien entre les défis posés par la nécessité d'assurer des validités externe et interne²

Ma thèse de doctorat³ a été stimulée par l'article de Blake et Mouton⁴ sur la représentation des groupes, dans laquelle ils postulaient que les liens de chaque négociateur au groupe qu'il ou elle représente constituaient l'obstacle principal à un accord négocié. J'ai entrepris de « démanteler » ce facteur unique sur lequel leur explication se basait, en identifiant ses trois composantes – la situation, la personne, et le rôle qui lui est assigné – qu'ils n'avaient pas contrôlés dans leur expérience. J'ai construit une simulation de négociation collective de travail pour laquelle j'ai développé une nouvelle version de l'échelle d'attitudes proposée par Rokeach, puis j'ai « orchestré » ces différentes conditions expérimentales. La thèse qui en a résulté s'est vue décerner par les Instituts Américains de Recherches le prix de « la meilleure thèse de l'année » ; cela a bien sûr constitué un tremplin pour ma carrière et mes futures recherches...

Revue *Négociations* : La trajectoire de recherches que vous avez choisi vous a ensuite mené dans diverses directions, différentes du sujet de votre thèse de doctorat. Comment est-ce arrivé ? Merci d'esquisser ce trajet, pour m'aider à comprendre ce que vous croyez vous-même être les fils qui relient ces différentes directions de recherche.

Daniel Druckman : Pendant les neuf ans qui ont suivi ma thèse, j'ai travaillé à l'Institut de Recherche Juvénile à Chicago et j'ai écrit plus d'une dizaine d'articles, dont beaucoup de résultats ont été inclus ensuite dans une méta-analyse de quatre vingt études de cas de négociations⁵. J'ai passé les sept années suivantes à Bethesda, Maryland, chez Mathematica Inc., une firme de conseils et de recherches. Plusieurs de mes projets se sont alors concentrés sur l'étude de négociations intergouvernementales. Ce travail m'a donné l'occasion de me renseigner sur la culture qui régit la diplomatie internationale. Mon premier projet, à propos

-
1. Druckman, D. (1968). Ethnocentrism in the inter-nation simulation. *Journal of Conflict Resolution* 12: 45-48.
 2. Druckman, D. (1994). Determinants of compromising behavior in negotiation: A meta analysis. *Journal of Conflict Resolution* 38:507-556.
 3. Druckman, D. (1967). Dogmatism, pre-negotiation experience, and simulated group representation as determinants of dyadic behavior in a bargaining situation. *Journal of Personality and Social Psychology* 6:279-90.
 4. Blake, R.R. and J.S. Mouton (1961). Loyalty of representatives to in-group positions during inter-group competition. *Sociometry* 24:177-83.
 5. Druckman, D. (1994). Determinants of compromising behavior in negotiation: A meta analysis. *Journal of Conflict Resolution* 38:507-556.

d'un accord sur les droits des États Unis à des bases militaires situées sur le sol espagnol, a couvert la période de la transition du régime autoritaire de Franco vers la démocratie. J'ai tenté de comprendre ce type de négociations complexes ; j'y ai développé un système informatisé d'analyse de textes. Un de mes articles préférés décrit les résultats de cette étude⁶...

L'idée de *turning points*, de « moments critiques » dirait-on en français, c'est-à-dire quand il y a changement du cours du processus de négociation, ce qui l'oriente vers la résolution du conflit – ou pour le moins vers sa stabilisation –, a été la clé pour comprendre ce cas J'avais en effet remarqué que ces moments avaient tendance à émerger juste après une crise dans les négociations. Ne pouvant accéder aux demandes plutôt extrêmes de l'Espagne, et surtout à sa tentative de lier les droits des États-Unis aux bases militaires à sa propre entrée dans l'OTAN, la délégation américaine résistait en vain. De leur côté, les négociateurs espagnols s'étaient retranchés sur leurs positions, après avoir pris ces bases « en otage », pour satisfaire d'autres ambitions. Les négociateurs américains avaient perdu l'espoir d'arriver à un quelconque accord de renouvellement des contrats de location de ces bases, et le temps pressait. Maintes fois, les délégations ont quitté la table des négociations pour consulter leurs mandants, ce qui ouvrait à chaque fois de nouvelles crises, Mais ce sont ces consultations, correspondant à des gestes durs alternant avec des gestes modérés, qui ont remis ces entretiens dans une bonne voie, comme les analyses des verbatims l'ont révélé. Le modèle qui en a résulté reflète donc cette alternance de crises et de tournants dans les négociations.

Ces découvertes ont fourni la base d'une direction intéressante de recherche, comprenant une étude de cas de négociation à propos de la force nucléaire intermédiaire, réalisée en 1987⁷, une étude comparative des *turning points* dans trente quatre cas de négociations commerciales, environnementales et de sécurité internationale⁸, et un article théorique proposant trois niveaux d'analyse pour l'étude des concepts utilisés en théorie de la négociation⁹. Pour finir, j'ai appliqué ces concepts aux théories sur l'escalade¹⁰ et à la psychologie politique¹¹. Dans leur ensemble, ces contributions éclairent l'utilité du concept de *turning points*, qu'un certain nombre de nos collègues et trois de mes étudiants ont d'ailleurs appliqué à d'autres domaines. Un projet de recherche sur la négociation à Harvard,

6. Druckman, D. (1986). Stages, turning points and crises: Negotiating military base rights, Spain and the United States. *Journal of Conflict Resolution* 30:327-360.

7. Druckman, D., J. Husbands and K. Johnston (1991). Turning points in the INF negotiations. *Negotiation Journal* 6:55-67.

8. Druckman, D. (2001). Turning points in international negotiation: A comparative analysis. *Journal of Conflict Resolution* 45:519-544. Cet article a reçu le prix annuel du meilleur article de l'IACM, International Association of Conflict Management.

9. Druckman, D. (2004). Departures in negotiation: Extensions and new directions. *Negotiation Journal* 20:185-204.

10. Druckman, D. (2006). Conflict escalation and negotiation: A turning points analysis. In I.W. Zartman and G. O. Faure (eds.) *Escalation and Negotiation*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

11. Druckman, D. (2005a). Negotiation and political psychology: A comparative analysis of turning points. In M.G. Hermann (ed.) *Advances in Political Psychology*, vol. 1. London: Elsevier.

dans le cadre du PON, axé sur ces moments critiques, était en fait une extension de mon travail ; ses résultats ont été publiés dans un numéro spécial du *Negotiation Journal*, en 2004.

Jusqu'ici, les recherches sur les *turning points* ont utilisé des études de cas rétrospectives. Une question qui reste à résoudre est de savoir si ces moments sont ou non prévisibles. Comme les expérimentations sont mieux adaptées que les études de cas pour aborder cette question, je me concentre donc maintenant là-dessus avec Mara Olekalns, à l'École de Commerce de Melbourne. Nous y avons entrepris deux expériences, l'une consistant à simuler une négociation internationale, et l'autre utilisant un scénario commercial. Nous avons constaté que le rapport entre les événements et les tournants est filtré par les perceptions du climat social autour de ces négociations – ce qui comprend des aspects liés à la confiance et au pouvoir¹².

Le travail sur ces « tournants » a été guidé par un modèle à trois dimensions : les déclics, les déviations de trajectoire, et leurs conséquences. Les résultats de mon étude comparative ont prouvé, par exemple, que dans des négociations à propos de la sécurité internationale, ce sont plutôt les événements externes – comme la présence de médiateurs, ou des changements de politique, etc. – qui précipitent ces modifications de trajectoire, tandis que dans le cas des négociations commerciales ou environnementales, ce sont plutôt les déclics internes – de nouvelles idées ou de nouvelles procédures – qui occasionnent surtout ces tournants. Ce cadre analytique a également été employé dans une étude comparative de conflits environnementaux aux États-Unis¹³, et dans une étude des moments critiques lors de mouvements sociaux¹⁴.

Dans une étude sur les réductions mutuelles et équilibrées de forces (MBFR) en Europe – dans les années 70 et 80, du temps où je travaillais chez Mathematica –, j'ai développé de nouvelles idées au sujet des politiques gouvernementales autour des négociations internationales. Nous avons étudié trois des treize années du processus MBFR¹⁵ auquel ont participé huit pays et qui a été dominé par les États-Unis et l'Union Soviétique. J'y ai appris que, parfois, les adversaires coopéraient « contre » leurs propres équipes et alliés... Une « négociation secondaire », comme le dit Iklé¹⁶, visait ainsi, non pas à conclure un accord, mais à faire perdurer les négociations : les représentants des États-Unis et les Russes s'entendaient – contre leurs propres gouvernements – pour empêcher la conclusion d'un accord... Nous avons étudié ces négociations à trois niveaux : celui de l'inter-alliances, c'est-à-dire entre l'OTAN et le Pacte de Varsovie ; celui de l'intra-alliance, au sein

12. Druckman, D., M. Olekalns, and P. Smith (2009). Interpretive filters: Social cognition and the impact of turning points in negotiation. *Negotiation Journal*, in press.

13. Hall, W. (2007). Turning points in environmental negotiation: Dynamics, roles, and case-related factors. Unpublished doctoral dissertation, George Mason University, Fairfax, VA

14. Dougherty, J. (2006). The critical mass of social change: Northern Ireland integrated education" Unpublished doctoral dissertation, George Mason University, Fairfax, VA

15. MBFR est devenu la Commission sur la Sécurité et la Coopération en Europe (CSCE), devenue à son tour l'Organisation sur la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE) [NDLR].

16. Ikle, F.C. (1964). *How Nations Negotiate*. New York: Harper.

même de l'OTAN ou du Pacte de Varsovie ; et, enfin, le niveau inter-agences, au sein de l'exécutif américain. L'accès à des documents sensibles et aux négociations informelles nous a permis d'observer le fonctionnement bureaucratique de ces négociations. En analysant les textes et les verbatims, j'ai identifié une certaine connivence, pourtant peu imaginable, entre des représentants de pays ennemis, et qui visait à empêcher les Alliés d'influer sur la direction des entretiens. Par ailleurs, en utilisant des techniques de régression statistique sur les démarches entreprises par chacune des délégations, j'ai découvert divers modèles à l'intérieur et entre ces alliances¹⁷. Mon article sur le conflit de rôle-limite – *boundary role conflict*¹⁸ –, reproduit ici, dans ce numéro de votre revue, décrit une autre tentative à modeler ces processus ; cela illustre mon oscillation entre études théoriques et appliquées, à l'avantage des résultats, puisque chaque effort fourni informe mieux le suivant.

Vers la fin des années 70 et le début des années 80, j'ai entrepris une analyse des comportements en négociation, plus détaillée que celle que j'avais faite précédemment sur les négociations MBFR, dans le cadre d'un travail en collaboration sur la communication non-verbale. Elle a nécessité, dans un premier temps, une revue des recherches menant à la formulation de recommandations sur la façon d'étudier, dans les pratiques diplomatiques, comment, ou combien, les négociateurs essayent de se berner l'un l'autre. La deuxième étape consista en une étude sur une base d'aviation en Floride, appareils de photo en main, de diverses impositions durant des rencontres simulées avec des journalistes. Cela a mené à l'identification de vingt-six comportements non-verbaux (CNV), liés chacun à certaines verbalisations. Nous avons ainsi obtenu, à l'aide d'une analyse discriminante de ces CNV, une séparation remarquable des individus entre ceux qui n'hésitaient pas à berner, ceux qui s'esquivaient plutôt que de berner, et ceux qui parlaient honnêtement – et ce, uniquement à partir de trois CNV : 1) où et pendant combien de temps un sujet regarde fixement un autre, 2) les mouvements de jambe en-dessous du genou, et 3) le fait de jouer avec un crayon¹⁹.

J'ai appliqué les outils développés dans le cadre de mes études sur les processus MBFR et sur les CNV pour prédire, à un niveau d'analyse macro, qui seraient les futurs chefs militaires et politiques du Brésil²⁰, et quelle serait la stabilité du régime politique aux Philippines²¹... Ces études m'ont enseigné que les prédictions exactes du type « Qui sera le chef l'année prochaine ? » sont souvent... inexactes et risquées ! Ce fut le cas pour les Philippines, où la « révolution des peuples » de Cory Aquino fut victorieuse en 1986, malgré notre analyse, faite en 1984, et qui indiquait que le dictateur Marcos semblait y être en sécurité... Il me

17. Druckman, D., P.T. Hopmann (2002). Content analysis. In V.A. Kremenyuk (ed.) *International Negotiation: Approaches, Analyses, and Issues, 2nd Edition*. San Francisco: Jossey-Bass.

18. Druckman, D. (1977). Boundary role conflict: Negotiation as dual responsiveness. *Journal of Conflict Resolution*, 21:639-662.

19. Druckman, D., R. Rozelle, and J. Baxter (1982). *Nonverbal Communication: Survey, Theory, and Research*. Beverly Hills CA: Sage.

20. Druckman, D. and E. Vaurio (1983). Regimes and selection of political and military leaders: Brazilian cabinet ministers and generals. *Journal of Political and Military Sociology* 11: 301-324.

21. Druckman, D. and J. Green (1986). *Political Stability in the Philippines: Framework and Analysis*. *Denver Monograph Series in World Affairs*, 22, Book 3. Denver, CO: University of Denver.

semble plus utile de développer des scénarios d'avenir, du genre : « Quelles sont les conditions à réunir pour que certaines conséquences soient susceptibles de se produire ? »... C'est cette méthodologie-là que nous avons fini par utiliser dans ces différentes études.

Pendant les douze années suivantes j'ai été directeur d'études à l'Académie Nationale des Sciences des États-Unis, travaillant sur les techniques d'accroissement de la performance des personnes au niveau individuel²², des petits groupes²³, et de celui des organisations²⁴. D'autres études importantes se sont axées sur les dimensions humaines du changement environnemental global²⁵ et sur la résolution de conflits internationaux²⁶.

En 1997, j'ai accepté un poste académique à l'université George Mason, d'abord à l'Institut pour l'Analyse des Conflits (ICAR), puis au Département d'Affaires Publiques et Internationales. Depuis, étant toujours infatigable, je divise mon année de travail entre George Mason – durant l'automne américain – et le Centre Australien pour l'Étude de la Paix et des Conflits, à l'université du Queensland, à Brisbane – pendant l'automne australien... Sans oublier une période d'enseignement au Collège de Diplomatie à l'Université Nationale Australienne. Pendant toute cette période, j'ai aussi continué de participer au Programme d'Analyse et de Résolution des Conflits à l'université Sabanci, à Istanbul, dont j'ai conçu la maquette pédagogique avec mon ancienne étudiante, Nimet Beriker.

Revue *Négociations* : Vous avez donc changé d'emploi et d'itinéraire plusieurs fois dans votre carrière. Parmi tous ces projets que vous nous avez nommés, quels sujets vous ont le plus enthousiasmé ? Lesquels vous ont particulièrement stimulé ? Et pourquoi avez-vous pris ces directions de recherche que vous venez de nous indiquer ? Bref, aidez-moi à identifier la « colle intellectuelle » qui relie ces diverses composantes de votre travail...

Daniel Druckman : D'accord, je vais décrire mes courants de recherches et je vais partager avec vous ce qui m'a fasciné dans chaque cas. D'un bout à l'autre, j'ai beaucoup appris, et chaque nouvelle leçon m'a mené vers d'autres projets. Mon image de moi-même est celle d'un chercheur assidu, qui se divertit de chaque nouvelle compréhension, petite ou profonde, de divers aspects des sciences sociales. Mes meilleures idées me sont venues après des années d'analyses empiriques – ou théoriques – détaillées et étendues ; aucune n'a été une étincelle soudaine, ou une expérience du type « eureka ! ». La « colle », comme vous dites,

22. Druckman, D., J. A. Swets, eds. (1988). *Enhancing Human Performance: Issues, Theories, and Techniques*. Washington DC: National Academy Press.

23. Druckman, D., R.A. Bjork, eds. (1991). *In the Mind's Eye: Enhancing Human Performance*. Washington DC: National Academy Press ; Druckman, D., R.A. Bjork, eds. (1994). *Learning, Remembering, Believing: Enhancing Human Performance*. Washington DC: National Academy Press.

24. Druckman, D., J.E. Singer, and H. Van Cott, eds. (1997). *Enhancing Organizational Performance*. Washington DC: National Academy Press.

25. Stern, P.C., O.R. Young, and D. Druckman (eds.) *Global Environmental Change: Understanding the Human Dimensions*. Washington DC: National Academy Press.

26. Stern, P.C. and D. Druckman (eds.) (2000). *International Conflict Resolution After the Cold War*. Washington, DC: National Academy Press.

est mon désir d'utiliser plusieurs perspectives disciplinaires pour résoudre chaque problème, ce que j'ai appelé plus tôt dans notre conversation un « écartisme organisé »²⁷.

Un premier courant de recherches a comporté des expériences sur des variables situationnelles, s'appuyant sur le travail de psychologues sociaux expérimentaux. Durant deux années de travail dans le cadre du PIN, *Processes of International Negotiation*, développé à l'Institut pour l'Analyse Fonctionnelle Appliquée à Vienne, j'ai développé une approche combinant les avantages des synthèses globales avec les avantages analytiques de l'expérimentation. Notamment, j'ai étudié les « manettes situationnelles », soit tout ce qui peut être manœuvré ou géré dans une situation pour mener à bien une négociation. Pour ce faire, j'ai utilisé une expérience²⁸ où les participants étaient des scientifiques et des diplomates, et qui comportait la simulation d'une conférence semblable à celle de Rio en 1992 sur l'environnement. Ce qui m'a intéressé le plus a été la méthodologie innovante qui a permis que plusieurs variables puissent être étudiées à chacune des étapes d'une telle conférence complexe. Grâce à une suggestion de David Singer, j'ai élaboré le procédé de « comparaisons par paires », ce qui corrige l'erreur provenant de la manipulation non-indépendante²⁹ de plusieurs variables à la fois ; cela m'a permis d'obtenir une spécificité analytique sans pour autant renoncer à la richesse d'une analyse temporelle dynamique. Ce travail m'a vraiment excité ! Je me suis intéressé surtout à la comparaison des résultats avec ceux obtenus dans la méta-analyse mentionnée à l'instant. Ces études forment la base d'un outil électronique de médiation³⁰ développé avec Dick Harris et avec mon fils Jamie – actuellement professeur de sciences politiques à l'université Northwestern.

Un second flux de projets comprend des recherches sur la manière dont les valeurs et les intérêts interagissent entre eux, faisant croître ou décroître l'intensité des conflits. Les résultats de ce travail incluent une théorisation³¹, une vingtaine d'études expérimentales³², et une étude de cas approfondie sur la dynamique des négociations aux Philippines³³. Plus que n'importe quel autre de mes projets, celui-ci a tiré bénéfice de théories développées par des sociologues – par exem-

27. (Certains de ces projets sont décrits dans : Druckman, D. (2001b). A journey from the laboratory to the field: Insights on resolving disputes through negotiation. Occasional paper 15, Institute for Conflict Analysis and Resolution, George Mason University, Fairfax VA.

28. Druckman, D. (1993). The situational levers of negotiating flexibility. *Journal of Conflict Resolution* 37:236-276 ; Druckman, D. (1995). Situational levers of position change: Further explorations. *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 542: 61-80.

29. En général, quand on change simultanément plusieurs variables dans une expérience, il est très difficile ou même impossible d'isoler l'effet de chacune de ces variables. L'analyse risque d'être sujette à des erreurs provenant de l'interdépendance des effets étudiés [NDLR].

30. Druckman, D., J. Druckman, and T. Arai (2004). e-Mediation: Impacts of an electronic mediator on negotiating behavior. *Group Decision and Negotiation* 13: 481-511.

31. Druckman, D. and K. Zechmeister (1973). Conflict of interest and value dissensus: Propositions in the sociology of conflict. *Human Relations* 26:449-466.

32. Druckman, D. and K. Zechmeister (1973). Conflict of interest and value dissensus: Propositions in the sociology of conflict. *Human Relations* 26:449-466.

33. Druckman, D. and J. Green (1995). Playing two games: Internal negotiations in the Philippines In I.W. Zartman (ed.) *Elusive Peace: Negotiating an End to Civil Wars*. Washington DC: Brookings.

ple, celle de Lewis Coser³⁴. Avec ma collègue Kathleen Zechmeister, j'ai raffiné la théorie en développant un ensemble de propositions corrélées, ainsi que des outils méthodologiques, pour les évaluer aux niveaux d'analyse micro et macro ; et je suis passé des simulations aux études de cas. L'article le plus ambitieux écrit par notre équipe a illustré comment, dans ce domaine, les analyses peuvent se faire tant au niveau des petits groupes qu'au niveau des systèmes eux-mêmes³⁵. A cette occasion, j'ai beaucoup appris sur la valeur des recherches qui s'inspirent de la théorie, et ses conséquences pour les applications pratiques.

J'ai développé cela dans un projet sponsorisé par l'Institut de la Paix des États-Unis sur l'utilisation de résultats de recherches dans des formations à la négociation. Nous avons construit des narrations sur seize thèmes de recherche. L'expérience acquise a été valorisée dans un jeu de rôles comportant un analyste, un stratège, un négociateur et un designer, que nous avons utilisé avec des groupes provenant de quatre continents ainsi que des Nations Unies. Mon expérience la plus satisfaisante à ce sujet fut une collaboration avec Christophe Dupont, à Négocia, qui y a ajouté une demi-douzaine de thèmes narratifs – écrits en français³⁶. Nous avons ainsi amélioré ensemble les compétences d'un groupe très sympathique d'étudiants. J'utilise cette approche actuellement avec un groupe de professionnels au Centre d'Enseignement Supérieur National Australien de la Diplomatie à Canberra³⁷.

Le thème micro-macro se reflète également dans mon travail sur le nationalisme. Mon intérêt pour ce sujet provient de mes anciennes études sur les biais dans les groupes, dont est issu mon travail sur l'ethnocentrisme. Un enseignement sur les « -ismes » à l'université George Mason et un projet au Conseil National de Recherches sur le Nationalisme et la Guerre m'ont encouragé à explorer ce thème. J'ai surtout trouvé intéressantes la distinction entre le nationalisme en tant que sentiment et celui en tant qu'idéologie, et la triple distinction entre les attachements de groupe, les catégorisations et l'action collective. Ces distinctions sont souvent la source de discussions animées à l'intérieur et en dehors des salles de classe. Elles apparaissent aussi dans mes écrits, comme par exemple ces articles sur les aspects socio-psychologiques du nationalisme³⁸, la connexion entre le nationalisme et la guerre³⁹, ou le rôle des attachements de groupe dans la négocia-

34. Coser, L. (1956). *The Functions of Social Conflict*. Glencoe IL: The Free Press.

35. Druckman, D. and R. Rozelle with R. Krause and R. Mahoney (1974), Power and utilities in a simulated interreligious council: A situational approach to interparty decision-making. In J. Tedeschi (ed.) *Perspectives on Social Power*. Chicago: Aldine.

36. Voir l'entretien avec Christophe Dupont, « Coopérer pour s'entendre ou s'affronter pour vaincre ? », *Négociations*, volume 2006/1, pp. 95-115.

37. Druckman, D., V. Robinson (1998). From research to application: Utilizing research findings in negotiation training programs. *International Negotiation* 3: 7-38 ; Druckman, D. (2006b). Uses of a marathon exercise. In A. Schneider and C. Honeyman (eds.) *The Negotiator's Fieldbook*. Washington DC: American Bar Association Books.

38. Druckman, D. (1994a). Nationalism, patriotism, and group loyalty: A social-psychological perspective," *Mershon International Studies Review* 38(1): 43-68.

39. Druckman, D. (2001a). Nationalism and war: A social-psychological perspective. In D.J. Christie, R.V. Wagner, and D. Du Nann Winter (eds.) *Peace, Conflict, and Violence: Peace Psychology in the 21st Century*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

tion et l'action collective⁴⁰. Ce facteur a été surnommé « facteur de viscosité »⁴¹. La viscosité représente pour moi le contraire de la flexibilité, ce qui m'a poussé à chercher quel type de *turning points* étaient capables de résoudre et de valoriser la sortie d'impasses, souvent dues à un comportement non flexible en négociation⁴². Ces « tournants » ont joué un rôle particulièrement importants lorsque je fus conseiller à l'Agence Américaine pour le Contrôle des Armes et du Désarmement. En 1985, cet organisme nous avait demandé de l'aider à développer une stratégie pour obliger les Russes à retourner aux négociations START et continuer ainsi à chercher des solutions. Les Russes sont en effet revenus à la table de négociations...

Pour finir, les études auxquelles j'ai participé dans le cadre du Conseil National de Recherches entre 1986 et 1997 ont favorisé mon travail de chercheur. Le fait de devoir aborder de nouvelles littératures scientifiques, de collaborer avec de nouveaux collègues – parmi lesquels on comptait certains des chercheurs les plus renommés au monde... – et de devoir livrer des produits répondant aux normes scientifiques les plus élevées, tout cela a renouvelé ma foi en la valeur de la science sociale et comportementale. Elle m'a également poussé à essayer d'apporter des contributions durables au champ de la gestion et de la résolution des conflits.

Revue *Négociations* : Je pense qu'il est déjà évident pour nos lecteurs que votre itinéraire professionnel a été, et continue d'être fort riche et varié. Je voudrais maintenant savoir si, au delà du thème que vous venez de mentionner – les *turning points* –, vous avez d'autres sujets ou d'autres résultats favoris. Les critères peuvent inclure votre sentiment d'y avoir fait le plus de progrès, ou ce qui vous en rend fier, voire même le plaisir avec lequel tel ou tel de vos articles a été écrit... J'aimerais aussi connaître votre opinion sur le domaine dans lequel vous estimez avoir eu le plus grand impact...

Daniel Druckman : Un de mes articles préférés est réimprimé dans ce numéro de *Négociations*. Je l'ai choisi parce qu'il représente en quelque sorte un pont entre passé et futur, et une passerelle entre, d'une part, l'interview de Robert McKersie, réalisée par Lavinia Hall et parue dans le volume 2007/1 de *Négociations*⁴³ et, d'autre part, notre présente conversation. Walton et McKersie avaient suggéré dans leur livre de 1965 ce concept de rôle-limite⁴⁴ ; je l'ai formalisé et appliqué aux négociations internationales. Mon article présage l'idée de Robert Putnam – parue

40. Druckman, D. (2006a). Group attachments in negotiation and collective action. *International Negotiation* 11: 229-252.

41. Voir le sommaire de ces recherches dans le *Negotiation Journal*, janvier 2008.

42. Druckman, D. (2001). Turning points in international negotiation: A comparative analysis. *Journal of Conflict Resolution* 45:519-544 ; Druckman, D. (2004). Departures in negotiation: Extensions and new directions. *Negotiation Journal* 20:185-204.

43. Hall, L. (2007). Qu'est-ce qui est le plus difficile, la négociation à la table principale, ou la négociation loin de la table, souvent appelée "la seconde table"? Réflexions, quarante ans plus tard, sur l'ouvrage « *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*. Rencontre avec Robert B. McKersie. *Revue Négociations* 2007/1: 107-120.

44. Walton, R.E., and R.B. McKersie (1965). *A Behavioral Theory of Labor Negotiations: An Analysis of a Social Interaction System*. New York: McGraw-Hill.

onze ans plus tard, en 1988 – d'un jeu social à deux niveaux. C'est une tentative de re-conceptualisation en spécifiant deux processus de négociation – l'un à la table et l'autre « derrière la table » – et où des résultats empiriques s'ajoutent au modèle formel. J'espère que les lecteurs apprécieront l'effort que son développement a réclamé...

Mais j'aime bien aussi quelques contributions théoriques ou synthétiques, comme celle faite en 1973 avec Kathleen Zechmeister, dont j'ai déjà parlé, à propos des conflits d'intérêt et du désaccord sur les valeurs, ainsi que l'article de 1994 sur le nationalisme. Ces deux textes ont formé la base de développements ultérieurs, opérés autant par moi-même que par d'autres chercheurs. Je suis particulièrement heureux quand mes collègues m'envoient des articles qui procèdent de ces idées...

Quant au thème d'enchaînement des niveaux d'analyse, j'aime en particulier un chapitre d'ouvrage sur les politiques régionales⁴⁵ et un article sur la limitation des armements⁴⁶. Le premier établit les rapports conceptuels entre les activités de résolution du conflit au niveau micro – tels les ateliers de résolution des problèmes – et les activités au niveau macro –, comme les négociations régionales ou les échanges culturels. Le second papier relie la réciprocité, ou l'échange social, aux décisions de niveau national sur la limitation des armements.

Mes articles préférés, raccordant modèles et analyses, sont ceux qui analysent les « manettes situationnelles », mentionnées précédemment, ainsi qu'un papier testant le cadre proposé par Iklé sur les objectifs des négociations⁴⁷. Ce furent des tentatives ambitieuses pour comprendre la valeur analytique de nos modèles – les premiers au moyen de simulations, le dernier au moyen d'une trentaine d'études de cas. J'ai été très heureux quand Fred Iklé m'a remercié pour ce travail et m'a offert, en retour, une nouvelle copie de son « vieux » livre, *How People Negotiate*...

Dans le domaine des applications, les articles qui me semblent très utiles concernent une approche de la formation – par exemple, mes travaux avec Robinson, en 1998 – et plus récemment la *e-médiation*. Ces deux types de travaux sont basés sur des résultats de recherches ; ils ont tenu bon sous la loupe des évaluateurs... Ils ont servi à ma carrière parallèle de formateur et ont mené à des collaborations internationales intéressantes avec quelques disciples dans quelques pays lointains...

Mon travail avec le groupe d'analyse de John McDonald à l'Institut Diplomatique du Département d'État des États-Unis a constitué un tournant dans ma carrière. Ce travail avec des diplomates a été capitalisé dans plusieurs livres. Cela a

45. Druckman, D. (1980). Social-psychological factors in regional politics. In W. Feld and G. Boyd (eds.) *Comparative Regional Systems*. New York: Pergamon.

46. Druckman, D. (1990). The social psychology of arms control and reciprocation. *Political Psychology* 11: 553-581.

47. Druckman, D., J. Martin, S. Allen Nan, and D. Yagcioglu (1999). Dimensions of international negotiation: A test of Iklé's typology. *Group Decision and Negotiation* 8: 89-108.

accru mon intérêt pour les études de cas détaillées⁴⁸. Cependant, j'ai été toujours un peu mal à l'aise par rapport au manque de rigueur méthodologique dans certaines analyses comparatives. Ce malaise m'a motivé à comparer divers cas de négociation, l'un résultant d'un travail sur les dimensions des négociations⁴⁹, d'autres sur les tournants ou sur la relation entre processus et contexte en tant qu'influences sur les résultats des négociations pour résoudre les conflits violents⁵⁰. La combinaison d'approches qualitatives et quantitatives utilisées dans ces dernières études sont discutées dans mon livre, *Doing Research*⁵¹.

Je voudrais pourtant conclure ma réponse à votre question avec un regard tourné vers mes débuts comme chercheur, d'où sont issus la plupart de mes textes « favoris » – soit mes trois premiers articles, celui basé sur ma thèse⁵², un autre qui est l'étude complémentaire du travail de thèse⁵³, enfin cet article sur l'ethnocentrisme. Cela a préparé le terrain pour mon travail ultérieur sur les « manettes situationnelles » et la méta-analyse des comportements compromettants, travail qui a lui-même accru mon intérêt porté à la question du nationalisme... Je voudrais évoquer ici les nombreux étudiants et collègues avec lesquels j'ai travaillé sur beaucoup de ces projets. Tous m'ont inspiré, défié, et offert des perspectives optimistes sur le rôle des sciences sociales dans le monde entier. Je les ai tous remercié dans mon discours à l'occasion du prix décerné par l'IACM⁵⁴.

Revue *Négociations* : Parlons maintenant de l'état actuel des recherches dans le champ de la gestion des conflits. Je liste ici toute une série de questions pour ouvrir le débat : qu'est-ce qui vous préoccupe dans ce champ aujourd'hui ? Ne vous semble-t-il pas parfois, comme à moi, que nous redécouvrons souvent des résultats déjà obtenu par nos prédécesseurs ? Que nous négligeons ce que nous savons déjà ? Autre questionnement : ne commettons-nous pas, ici et là, des erreurs d'interprétation ? Que sommes-nous en train d'approcher de manière erronée ou même de manquer ? Que faire pour y porter remède ? Que nous conseillez-vous d'améliorer ? Ou encore :

48. Druckman, D. (1986a). Four cases of conflict management: Lessons learned. In D.B. Bendahmane and J.W. McDonald (eds.) *Perspectives on negotiation: Four case studies and lessons learned*. Washington DC: Foreign Service Institute, US Department of State ; Druckman, D. (1990a). Base-rights negotiations: Lessons learned. In D.B. Bendahmane and J.W. McDonald, Jr. (eds.) *U.S. Bases Overseas*. Boulder CO: Westview.

49. Druckman, D. (1997). Dimensions of international negotiation: Structures, processes, and Outcomes. *Group Decision and Negotiation* 6, 395-420.

50. Irmer, C. and D. Druckman (2007). Process and context in international negotiation. In C. Dupont (ed.) *Negotiation and World Transformations: Ten Challenges to Meet, Ten Opportunities to Seize*. Paris: Publibook.

51. Druckman, D. (2005). *Doing Research: Methods of Inquiry for Conflict Analysis*. Thousand Oaks CA: Sage. Cet ouvrage a obtenu le prix du meilleur livre 2006 de l'IACM).

52. Druckman, D. (1967). Dogmatism, pre-negotiation experience, and simulated group representation as determinants of dyadic behavior in a bargaining situation. *Journal of Personality and Social Psychology* 6:279-90.

53. Druckman, D. (1968a). Prenegotiation experience and dyadic conflict resolution in a bargaining situation. *Journal of Experimental Social Psychology* 4: 367-383.

54. Druckman, D. (2003). Puzzles in search of researchers: Processes, identities, and situations. *The International Journal of Conflict Management* 14: 3-22. .

en tant que méthodologue, quels outils recommandez-vous pour l'étude des conflits ?

Daniel Druckman : Le plus préoccupant au sujet de notre domaine de recherches est le manque de théories convaincantes à propos des sources des conflits et de leur résolution. Je n'ai pas remarqué non plus beaucoup d'avancées du côté de l'intégration empirique – bien que quelques méta-analyses récentes soient assez intéressantes. Le modèle populaire de la dualité des enjeux est plutôt simpliste ; les théories sur l'escalade des conflits sont intéressantes mais pas suffisamment appropriées à la diversité des contextes ; peu de théories ont été formulées en termes de propositions testables sur la base de méthodes comparatives ; et la théorie de la « privation relative⁵⁵ » est une exception, tout en restant une explication ne mobilisant qu'un seul facteur.

Il y a pourtant des progrès informatiques impressionnants qui pourraient nous aider à capter la façon dont les résultats négociés dépendent du trajet suivi par ces négociations – les fameuses *feedback loops*, soit ces boucles rétroactives qui font que les processus cheminent dans diverses directions –, ou nous donner les moyens d'imputer une causalité à des données corrélationnelles⁵⁶. Ces avancées devraient s'appliquer à la façon dont nous développons et testons les théories du conflit. Elles devraient être pareillement incluses dans nos programmes d'enseignement. La formation méthodologique très intense que j'ai reçue m'a préparé à entreprendre des recherches rigoureuses, tout en étant flexible dans la manière de les adapter ; j'ai ainsi parfois inventé des méthodes spécifiques aux problèmes traités. C'est ce qui me fait croire que nous devrions encourager nos étudiants à acquérir une plus forte maîtrise du domaine et de ses possibilités...

Revue *Négociations* : **Votre idée de résultats contre-intuitifs sur les stratégies de négociation m'intéresse beaucoup. Il me semble que cette idée est apparentée directement à votre approche de la formation à la négociation et à la gestion de conflits, consistant à offrir surtout des conseils dérivés des résultats de recherches. Par contre, la tendance actuelle de notre domaine est d'offrir aux praticiens des prescriptions plutôt rigides – par exemple, des assertions du type : « la coopération est préférable à la compétition » –, ce qui va de pair avec la tendance des praticiens et des formateurs de prendre ces prescriptions à leur stricte valeur nominale, s'attendant alors à ce qu'elles soient toujours valables, et donc abordant la gestion des conflits comme une idéologie, ou un code moral, plutôt que comme un ensemble de recommandations dont l'efficacité dépend de chaque situation concrète...**

Daniel Druckman : Je suis un théoricien des contingences. Je partage la perspective de Kurt Lewin au sujet de l'impact de la situation immédiate sur nos perceptions et nos actions. Mon travail a été influencé par cette perspective⁵⁷. En

55. Cette théorie postule que loin d'être absolu, le sentiment de privation est relatif aux attentes, que ce soit du point de vue social, économique ou politique. [NDLR]

56. Voir par exemple : Byrne, B. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS*. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum.

57. Voir, par exemple : Druckman, D. (2008). Situations. In S. Cheldelin, D. Druckman, and L. Fast (eds.) *Conflict: From Analysis to Intervention*. London: Continuum.

tant que chercheur expérimental dans une tradition de type « ANOVA/régression », je m'intéresse plus à l'interaction qu'aux effets de celle-ci. En tant qu'observateur de négociations, j'ai proposé de parler de « mannettes situationnelles » – celles sur lesquelles nous pouvons jouer, afin d'obtenir de meilleurs résultats en négociations. Nous devrions dès lors consacrer plus d'effort à la construction de typologies de situations et de contextes, ce qui permettrait de mieux identifier ces « mannettes ». Bien que cela ne relève pas d'une observation approfondie – l'idée est plutôt intuitive... – je développe ses implications de manière contre-intuitive. Qu'entends-je par là ?

Ces idées « contre-intuitives » proviennent des situations particulières où s'inscrivent les négociateurs. Prenez par exemple les idées de colère et de flatterie : on a cru pendant longtemps qu'aux fins de développer une bonne relation, on ne devrait, pendant une négociation, ne se montrer en colère, ni exagérer la flatterie. Des études montrent cependant que les résultats d'une négociation dépendent de la manière dont les négociateurs gèrent concrètement leurs expressions de colère ou de flatterie. Le but d'une telle gestion est d'influencer les impressions d'autrui, et de se faire percevoir par cet autrui comme une personne authentique et non malhonnête. Des lors, l'information que l'on fournit aux autres et susceptible d'être acceptée par eux, est utilisée stratégiquement pour obtenir un accord. Dans cet exemple, l'aspect contre-intuitif, c'est bien l'idée que montrer de la colère, même intense, peut mener à des résultats productifs – quand elle est authentique –, tandis que la flatterie peut mener à des impasses quand elle est perçue comme une manipulation malhonnête.

Un autre exemple contre-intuitif provient d'études sur la médiation. Le meilleur résultat d'une médiation, nous le savons, est intégrateur – du genre « gagnant-gagnant ». Pour arriver à un tel résultat, le médiateur doit encourager les négociateurs à échanger les informations nécessaires à la résolution du problème, ce qui comporte certains risques ; et invariablement, ils découragent les négociateurs de s'engager dans cette voie. Ainsi préfèrent-ils souvent faire des demandes ou se limiter à échanger des offres. Le défi de la médiation est donc de persuader ces négociateurs de surmonter leur résistance et de prendre ces risques nécessaires. L'efficacité de cette persuasion s'avère donc dépendante des perceptions de l'équité du médiateur. La conclusion contre-intuitive est que les médiateurs qui démontrent une compréhension des compromis – par exemple en construisant des accords où les pertes sont égales – gagnent la confiance des parties prenantes, ce qui leur permet, en fait, de décourager les accords du genre « compromis boiteux » et d'encourager la résolution des problèmes par des accords intégrateurs⁵⁸ qui leurs sont typiquement supérieurs.

Il existe de nombreux autres phénomènes contre-intuitifs, comme les désavantages des solutions attrayantes, ou du manque de temps, les fonctions positives des impasses, le peu d'effets qu'ont parfois les différences culturelles entre les

58. Conlon, D.E., P. Carnevale, and W.H., Ross (1994). The influence of third party power and suggestions on negotiation: The surface value of a compromise. *Journal of Applied Social Psychology* 24: 1084-1113.

négoceurs, ou les effets importants qu'ont parfois des petites différences de pouvoir entre négociateurs, ou encore l'efficacité de la médiation électronique en dépit des fortes préférences que les gens expriment pour les médiateurs en chair et en os, etc.

Revue *Négociations* : Après avoir utilisé différentes approches dans vos recherches et y avoir beaucoup réfléchi, comment décririez-vous une approche « idéale » de l'étude des conflits ? Tout cela ne dépend-il pas de chaque contexte ?

Daniel Druckman : Mon approche « idéale » est décrite dans mon livre *Doing Research*. J'ai grandi dans une culture académique qui glorifiait la multiplicité des méthodes et des perspectives. Jointe à une épistémologie « post-positiviste », cette approche souligne la valeur de la convergence des résultats obtenus dans des études sur de mêmes problèmes mais employant des méthodologies différentes. Cela veut dire, par exemple : alterner expérimentations et observations de situations réelles⁵⁹, appliquer au même problème des méthodes quantitatives ou qualitatives, ou encore analyser comparativement des données obtenues dans plusieurs études de cas. Avantage de cette dernière approche : les résultats ainsi obtenus tendent à être robustes et généralisables. Un autre avantage est la possibilité d'obtenir une plus riche compréhension dérivant des aspects complémentaires obtenus en combinant profondeur et étendue des études de cas, du fait de la diversité de ces cas. Une autre manière de décrire ces avantages est d'indiquer que la description qui tend à être « épaisse », pour reprendre le terme usuel – *thick description* –, spécifique à chaque cas, est enrichie par, et à son tour enrichit, les résultats analytiques ; ceux-ci, tout en étant plus généraux, tendent à être plutôt « minces » – par opposition aux descriptions riches en détails spécifiques.

Un autre aspect de cette façon d'envisager cette question de la méthodologie concerne le rapport entre les niveaux d'analyse micro et macro. Peu de chercheurs ou praticiens nieraient que l'on peut mieux comprendre la négociation en combinant la perspective du processus (micro) avec celle du contexte (macro) : les processus sont en effet incrustés dans leurs contextes ; ces derniers sont à leur tour définis par des rapports historiques, par des politiques nationales ou sous-nationales, par des cultures, par des règles et des institutions, etc. Cela nous pose des problèmes pour comprendre les effets qui s'ensuivent. Bien des chercheurs dans le domaine des relations internationales préfèrent se focaliser sur le rôle des facteurs, hors du processus de négociation lui-même. A leur avis, on peut expliquer entièrement les résultats observés par les politiques internationales où s'inscrivent les négociations, y compris la dynamique des alliances et des accords internationaux, les différences de forces, le degré de stabilité régionale, les questions géopolitiques, etc. Dans ce cadre, la négociation diplomatique est considérée comme une activité parmi beaucoup d'autres, façonnant les rapports entre les pays. Par contre, les chercheurs dans le domaine de la gestion des conflits préfe-

59. Hopmann, P.T. and C. Walcott (1977). The impact of external stresses and tensions on negotiations. In D. Druckman (ed.) *Negotiations: Social-Psychological Perspectives*. Beverly Hills CA: Sage.

rent étudier les conversations autour de la table des négociations. Ils préfèrent expliquer les résultats de ces négociations par les démarches entreprises par les participants, auxquelles les autres délégations répondent, etc. Ce sont surtout ces aspects processuels qui sont simulés en laboratoire.

Relier les interactions observables au niveau micro à l'environnement politique se situant au niveau macro et qui définit les issues à négocier, reste un défi à la fois conceptuel et méthodologique. Une approche idéale de recherches raccorderait ces deux niveaux, en développant, en premier lieu, un cadre organisant les facteurs et les processus contextuels et, en second lieu, en utilisant des méthodes multiples pour tester ces synergies entre contexte et processus. Les progrès sur ce front méthodologique sont susceptibles d'être la prochaine avancée majeure dans l'étude des négociations...

Je me dois de souligner encore une fois ici l'importance d'une certaine flexibilité méthodologique. Nos meilleures études sont celles qui se baladent entre une multitude de concepts et de méthodes. Plusieurs de ces études sont le résultat de collaborations entre des chercheurs issus de disciplines différentes, par exemple, entre psychologues sociaux et sociologues axés sur les études de cas. Mais puisqu'il est difficile de réaliser de telles collaborations, déjà des conversations répétées perceraient ces murs disciplinaires. La métaphore de « la vigueur des hybrides » me vient ici à l'esprit, ainsi que l'idée d'intérêts intersectés plutôt que recouvrant de mêmes espaces en parallèle. Le progrès dans ces directions dépend d'une restructuration de nos programmes d'études, qui s'orienteraient alors sur des recherches guidées par les problèmes à résoudre en commun plutôt que par nos disciplines respectives....

Revue *Négociations* : Votre expérience de chercheur « enjambe » plusieurs contextes, de l'interpersonnel à l'international. Que vous a appris le fait de transférer des résultats d'un niveau – l'interpersonnel, par exemple – à un autre niveau – l'organisationnel ou l'international ? Qu'est-ce que ça signifie, dès lors, pour le lien entre nos recherches et les prescriptions que nous offrons aux praticiens ?

Daniel Druckman : Vous venez de poser deux questions à la fois. Permettez-moi de répondre dans l'ordre inverse. Je veux commencer par noter que mon approche de la formation qui, comme je vous ai déjà dit, puise son contenu dans des résultats de recherches, aboutit à un ensemble de prescriptions sur la façon de négocier efficacement. Une grande partie des résultats contre-intuitifs dont je viens de vous parler est liée aux conseils que j'incorpore dans ces formations. Voici quelques exemples. « Découragez les accords rapides en évitant les échanges rapides de concessions. » Ou : « Tachez d'utiliser d'abord les tactiques dures, puis les accommodantes plus tard dans la négociation. » Ou encore : « Les négociateurs veulent surtout arriver à un accord, et ils tendent également à approcher la négociation de façon compétitive ; le défi réside dans la nécessité d'éviter ces deux tentations », etc. Les participants sont invités à utiliser ces prescriptions dans le cadre de différents jeux de rôles. J'ai constaté que ces conseils sont généralement

suis. Par contre, il n'est pas évident que ces conseils soient directement transférables dans d'autres situations, ou d'autres contextes...

Quant à l'aspect plus général de cette question, je bâtirais ma réponse sur la connexion entre les niveaux micro et macro, sur l'idée d'enchaînement de ces niveaux d'analyse, mais aussi sur les avantages de recherches couplant études de laboratoire et analyses de négociations semblables, auxquelles j'ajoute l'idée de processus émergents. Il y a fort longtemps, le sociologue français Émile Durkheim avait proposé l'idée que la compréhension du comportement individuel ne peut pas servir, extrapolée, pour comprendre la manière dont agissent les groupes d'individus. Plus récemment, le psychologue social américain Muzaffer Sherif avançait l'idée que, dans les groupes sociaux, les processus sont plutôt « émergents » que « résultant » directement des comportements de leurs membres. En effet, nous n'avons pas encore découvert d'algorithme – qu'il soit additif, multiplicatif, ou non linéaire – qui puisse prédire le comportement d'un groupe à partir d'une certaine combinaison des comportements de ses membres... Je recommande à ce sujet, pour un examen détaillé de ces aspects, la lecture de l'article de Davis et Singer⁶⁰ et d'un chapitre d'ouvrage que j'ai écrit en 1994.

Dès lors, nous avons trois choix : a) continuer à rechercher cet algorithme qui expliquerait le comportement d'un groupe, b) maintenir la séparation entre processus psychologiques et sociaux, ou c) continuer à développer les connexions dont je viens de parler. Il me semble qu'il n'est plus du tout raisonnable de défendre le premier de ces choix. Le choix b) nécessite le développement de mesures externes pour observer les comportements de groupe sans dépendre pour autant des informations fournies par leurs membres. Finalement le choix c) nécessite la découverte des processus ou des mécanismes qui relient les options des individus aux décisions du groupe. J'opte donc pour ce choix c) avec un optimisme croissant, provenant de trois sources. La première est le travail déjà accompli sur l'analyse des systèmes, et en particulier la façon impressionnante dont James Miller a construit l'échelle menant du niveau des cellules aux processus internationaux⁶¹. La seconde source de mon optimisme est l'élaboration par George et Bennett de méthodologies pour suivre et décrire des processus⁶². La troisième source est l'exploration que je propose, soit la manière dont le changement d'attitudes produit par la participation d'individus à des ateliers de résolution des problèmes finit par changer la façon dont des sociétés entières envisagent le monde. Chacune de ces approches accepte l'idée de « processus émergents » et propose des manières d'en tirer bénéfice.

60. Davis, J. and J. E. Singer (1991). Enhancing team performance. In D. Druckman and R.A. Bjork (eds.) *In the Mind's Eye: Enhancing Human Performance*. Washington DC: National Academy Press ; Druckman, D. (1994b). The performance and development of teams. In D. Druckman and R.A. Bjork (eds.) *Learning, Remembering, Believing: Enhancing Human Performance*, Washington DC: National Academy Press.

61. Voir Miller, J.G. (1971). Living systems: The group. *Behavioral Science* 16: 302-398.

62. George, A. L. and A. Bennett (2005). *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*. Cambridge: MIT Press.

Revue *Négociations* : Que pensez-vous de notre incapacité actuelle, en tant que chercheurs, à prédire les processus et les résultats de certains conflits ? Ajouteriez-vous ce problème à votre liste de défis pour notre domaine de recherche ? Face à l'incapacité de prédire, que beaucoup considèrent comme étant le test des théories que nous produisons ainsi qu'un apport substantiel au processus de prise de décisions, quelle est, à votre avis, la contribution de notre domaine aux problèmes internationaux actuels, et quelles explorations proposez-vous pour contribuer à une meilleure gestion pratique de ces conflits ?

Daniel Druckman : Je ne suis pas tout à fait acquis à l'idée que la prédiction soit le critère dominant des explications théoriques ; et je ne pense pas non plus que ce soit la meilleure contribution pour des décisions pratiques... Deux observations me font dire cela. La première concerne la possibilité d'améliorer nos techniques de prédiction. Actuellement, beaucoup de prédictions proviennent d'extrapolations linéaires du comportement ou d'événements du passé, utilisant des modèles de régression ou de corrélation qui sont peu sensibles aux changements à l'intérieur et à l'extérieur des objets de nos recherches. Nous sommes pourtant déjà capables de capturer ce genre de changements au moyen de différentes techniques, mieux adaptées aux besoins de la prédiction. Par exemple, les approches bayésiennes permettent de tenir compte des mises à jour basées sur un monitoring continu des situations, ce qui rend nos prédictions sensibles aux effets que pourraient avoir des événements soudains tels qu'une attaque terroriste dans le pays d'un des négociateurs...

Un autre exemple d'outils déjà disponibles est l'analyse de scénarios. Plutôt que de prédire l'avenir, cette approche pose une bonne question : « quel type d'avenir a la plus grande probabilité d'émerger dans telles conditions ? » L'analyse de scénarios attire l'attention sur les conditions qui prévalent, et explore leurs conséquences pour les décisions à prendre, au lieu d'essayer de prédire ce qui pourrait advenir si certains événements particuliers se produisent. Ces deux approches sont compatibles avec les hypothèses de la théorie des contingences ; elles se concentrent sur des situations qui changent, plutôt que sur des acteurs supposés agir dans le futur comme ils l'ont déjà fait par le passé⁶³...

Ma seconde observation est la suivante : nos théories sur les conflits ne sont pas suffisamment diversifiées pour offrir des prédictions fiables. Je ne pense pourtant pas que la prédiction doit être le critère primordial de la validité des théories. Il y a quelques années, j'ai enseigné un cours sur l'intégration des domaines d'analyse et de résolution des conflits. Un de nos défis a été d'élaborer des critères pour évaluer une série de théories alternatives au sujet des sources, de la dynamique et de la résolution de conflits, à trois niveaux d'analyse, interpersonnel, intergroupe, et international. La prédiction ne figurait pas sur une liste de cinq critères : la variété – soit le degré de mouvement entre les concepts et les méthodes ; la complexité – la mesure par laquelle les contingences sont élucidées ; la quantité – soit

63. Voir à ce sujet la discussion ouverte par Frei, D. et D. Ruloff (1989). *Handbook of Foreign Policy Analysis*. Dordrecht, the Netherlands: Martin Nijhoff.

le nombre de concepts utilisés ; le degré d'abstraction – la structure de la logique ; et enfin l'harmonisation – soit la complémentarité des composants. Je suis donc plus intéressé par l'élégance, la profondeur, la généralité et la cohérence des modèles, que par la prédiction...

Nous avons appliqué ces critères à l'évaluation de théories utilisant des modèles d'équilibre – par exemple, la sociologie des conflits, ou la théorie des jeux – mais aussi aux théories de l'utilité, de la cohérence, comme la théorie de la dissonance cognitive, aux théories culturelles, aux théories psychologiques – par exemple celles concernant les modèles de frustration et d'agression, ou les approches psychanalytiques. La sociologie du conflit et la dissonance cognitive sont des exemples de théories plus intégrées, tandis que la théorie des échanges, ou celle des nécessités humaines sont bien moins intégrées ; il y en a même qui ont évolué de moins à plus d'intégration ; c'est le cas, par exemple, des théories de la maturité des conflits et de l'identité. Pour en savoir plus sur l'évaluation de ces théories, lisez mon chapitre « Vers la connaissance intégrée » d'un livre collectif récent, *Conflict: From Analysis to Intervention*, où vous découvrirez que je suis allé bien au delà de l'idée de la prédiction comme clé à la falsification des théories⁶⁴...

L'exercice théorique que je viens de décrire a aussi une valeur directement pratique, car en faisant participer des praticiens à ces discussions, nous les encourageons à offrir leurs observations pour aiguïser notre capacité de distinguer les degrés d'intégration de ces théories. De nombreux étudiants inscrits dans ces cours ont développé ensuite des carrières dans la gestion des conflits – et beaucoup d'entre eux en tant que diplomates. Pour cette raison, je dirais que la portée de cette approche va au delà des limites de ce cours.

Les étudiants qui ont participé à mes formations résident dans des pays répartis sur quatre continents. L'approche sponsorisée par l'Institut pour la Paix des États-Unis consiste, comme je vous ai déjà dit, à utiliser des résultats de recherches dans le développement de compétences pour la négociation. Les étudiants-praticiens y découvrent l'utilité de ces résultats et les appliquent – avec beaucoup d'imagination – à leurs rôles d'analystes, de stratèges et de négociateurs. En fait, on peut dire que leurs connaissances, combinant la théorie et le savoir-faire pratique, sont une prescription pour résoudre des dilemmes de négociation dans l'esprit d'Indiana Jones !

Je conclus ma réponse par une réflexion plus large. J'ai passé de nombreuses années comme conseiller, le plus souvent dans des agences gouvernementales où j'ai eu l'occasion d'apprécier l'incroyable inertie des institutions bureaucratique, filtrant les innovations, préférant les approches qui leur sont familières, etc. Ce problème devient encore plus compliqué par la concurrence féroce entre les conseillers, entre ceux-ci et le personnel de l'agence, et au sein même des agences,. Il me semble que la combinaison de l'inertie et de la concurrence tend à chasser les nouvelles idées ou toute nouvelle approche pour répondre aux défis et qui serait

64. Cheldelin, S., D. Druckman, and L. Fast (eds.) (2008). *Conflict: From Analysis to Intervention*. London: Continuum.

fondée sur la résolution coopérative des problèmes... J'ai vu le même scénario – ce qu'on appelle la « politique comme d'habitude », joué dans plusieurs pays, notamment les États-Unis, l'Australie, l'Autriche ou la Turquie. Cela empêche souvent l'appréciation des vraies dimensions du problème, et ce partout dans le monde, à l'occasion de maintes tentatives de résolution de conflits apparemment insurmontables. Il est vrai que savoir quel est le problème ne fournit pas sa solution ; mais je suis toujours en train de chercher des voies pour agir autour et à côté de ces politiques décourageantes...

Revue *Négociations* : Terminons cet entretien par une information des lecteurs sur vos projets en cours ou pour l'avenir. Lesquels sont-ils ?

Daniel Druckman : Je me souviens de notre discussion tout à l'heure au sujet des processus s'opérant aux niveaux micro et macro. Mon chapitre sur la politique régionale offre ainsi un cadre pour lier ce qui se passe dans les petits groupes aux processus de décisions collectives. Le processus de négociation est une des clés de ce lien, avec des conséquences pour les décideurs et pour ceux qu'ils représentent aux niveaux nationaux ou sous-nationaux, avec d'autres parties prenantes. Plusieurs de mes projets en cours travaillent sur ce clivage, dans la perspective d'une intégration.

Trois projets au niveau micro, dont chacun approfondit une de mes lignes de recherche, consistent en de nouvelles expérimentations. L'un, en collaboration avec Mara Olekalns, examine les déclics dans les tournants se produisant dans des scénarios internationaux comme dans des scénarios commerciaux. Nous avons découvert que les réactions aux événements soudains – crises, progrès décisifs réalisés « hors de la table des négociations », etc. –, dépendent de la manière dont le climat social entourant ces entretiens est interprété. Une autre série d'expériences aborde la question de savoir si les ordinateurs peuvent résoudre des disputes aussi bien, ou mieux que des individus... La réponse est positive, en dépit d'une forte préférence des parties prenantes pour des médiateurs humains. Un troisième groupe de recherches traite de la façon dont on apprend les concepts de négociation. Avec Noam Ebner, nous avons découvert que les étudiants apprennent nettement mieux lorsqu'ils conçoivent leurs propres scénarios que lorsqu'ils participent à des jeux de rôles préparés à l'avance. Ces expériences, entreprises en Israël et en Australie, se concentrent sur le concept de solutions alternatives, ou sur la pression créée par le manque de temps, ou sur le pouvoir en négociation⁶⁵. Nous sommes en train d'aller plus loin encore, en explorant des explications alternatives pour tous ces effets que nous avons observés.

Mon travail actuel avec des collègues de l'Université de Sabanci, à Istanbul, oscille entre les niveaux d'analyse micro et macro. En nous concentrant sur l'action collective, nous nous intéressons aux facteurs qui encouragent certains types de décisions et d'actions. Les facteurs identifiés sont, d'une part, les motivations et les ressources et, de l'autre, des variables liées à l'identité. Nous utilisons des

65. Druckman, D. and N. Ebner (2008). Onstage or behind the scenes?: Relative learning benefits of simulation role play or design. *Simulation & Games* (in press).

scénarios pour explorer les issues possibles à un niveau micro avec des étudiants jouant le rôle de décideurs. L'Index Global de Paix, un grand ensemble de données provenant de plus de cent quarante pays, est utilisé pour étudier les problèmes au niveau d'analyse macro. Ces données incluent les conflits internes et externes ainsi que leurs moteurs. Nous avons déjà constaté que les variables liées à l'identité ont de fortes influences sur les décisions et les mesures prises en réponse aux défis d'un conflit intra-national ; et les variables liées à la motivation et aux ressources ont, elles, des influences plus fortes sur les conflits internationaux externes.

Mon travail avec Paul Diehl sur les environnements de conflits où sont confrontés des soldats chargés de protéger la paix – par exemple les Casques Bleus de l'ONU – est également centré sur ce niveau macro. Nous sommes en train d'examiner vingt caractéristiques de ces environnements, que nous avons regroupées dans des catégories liées aux caractéristiques des conflits, du gouvernement local, et de la population concernée, etc. Nous posons la question de savoir jusqu'à quel point ces variables peuvent être influencées par la présence de ces soldats, et quel est leur effet sur le déroulement de ces conflits. Nous préparons actuellement un livre qui relie le contexte de ces conflits aux divers indicateurs de performance des missions de paix.

J'étudie également les environnements des conflits avec Cecilia Albin, dans un projet sur la justice. Ce projet relie des environnements observés au niveau macro aux processus et aux résultats de négociations observées au niveau micro. Une première phase a examiné le rapport entre les résultats des négociations et la longévité de seize accords de paix, la plupart d'entre eux ayant été négociés au début des années 90⁶⁶. Nous avons constaté que les principes de la justice distributive – particulièrement celui d'égalité – ont réduit les effets négatifs sur la longévité des accords même dans les contextes les plus difficiles ; ces principes ont également produit des effets positifs dans les environnements moins difficiles à gérer. Une deuxième phase examine les effets des principes de la justice procédurale. Tout en nous concentrant sur quatre principes – représentation juste, *fair play*, transparence du processus et décisions volontaires – nous posons la question de savoir si des processus plus justes aboutissent ou non à de meilleurs accords et s'ils seraient plus durables. Nous nous posons également la question de savoir si cette justice procédurale ou distributive contribue plus fortement à la longévité et à la mise en œuvre des accords de paix.

Quels sont les effets des processus de négociation dans les relations internationales ? C'est la question que je me suis posée dans une étude récente, faite avec Cynthia Irmer, sur des négociations se déroulant dans des contextes de conflits violents. Trente d'entre eux sont examinés : le processus – une variable au niveau micro – s'est avéré contribuer beaucoup plus aux résultats que plusieurs variables contextuelles – de niveau macro. C'est ce même sujet qui est aussi au centre d'un projet avec Bill Donohue sur le cadrage des messages autour des entretiens

66. Druckman, D. and C. Albin (2008). *Distributive justice and the durability of negotiated agreements*. Occasional Paper Number 10, The Australian Centre for Peace and Conflict Studies, The University of Queensland, Brisbane.

d'Oslo et les voies parallèles de négociation, ce que nous appelons ici les démarches de type « track 2 » et, moins directement, dans un projet avec Susan Allen Nan sur la diplomatie dite maintenant de la voie « 1 et ½ ». Le premier de ces deux projets examine la rhétorique politique qui a formé le contexte pour les entretiens secrets qui ressortent de cette diplomatie parallèle. Le second projet s'enquiert des activités qui lient les non diplomates et les diplomates officiels dans cette voie 1 et ½. L'intention est confronter les idées de la communauté académique et celles des communautés d'ONG pour aider à la formulation d'une politique externe incluant des stratégies de négociation.

Revue *Négociations* : Y a-t-il une dernière question, celle que vous auriez aimé que je vous pose ?

Daniel Druckman : Nous avons parcouru un long trajet au cours de cette entrevue ; nous ne risquons pas d'avoir laissé échapper certains sujets ! Je reviens cependant à une question fondamentale, posée dans un film des années 60 : « Après tout, de quoi s'agit-il, Alfie ? » Les professeurs qui ont excité mon intérêt en sciences sociales quand j'étais étudiant en première année d'université restent vibrants dans ma mémoire. Les questions que je me suis posées depuis n'ont pas été entièrement résolues au cours de ma longue carrière. Une de celles-ci est de savoir si toute une vie d'étude de la négociation a fini par produire des compréhensions dignes du nombre d'heures investies dans cette étude... Si nous limitons la question à ces compréhensions, la réponse est – sans aucun doute – oui. Par contre, si nous ajoutons à cette question celle concernant les contributions à la résolution des conflits internationaux, la réponse est moins optimiste. D'un côté, je suis satisfait par les contributions de notre communauté à l'enseignement supérieur et à la formation des praticiens. De l'autre côté, comme plusieurs de mes collègues, je suis déçu par les occasions si limitées d'avoir un impact sur les conflits, y compris ceux qualifiés d'insurmontables. Tout en disant cela, je considère quand même que la force des idées est consolante. En tant que chercheurs, nous avons pas mal d'occasions d'ajouter de nouvelles connaissances à un stock déjà impressionnant. En tant qu'enseignants, nous avons des occasions d'influencer la prochaine génération. En tant que conseillers, nous avons accès à des collègues qui jouent des rôles importants dans l'arène politique. Le potentiel positif de toutes ces aventures absorbe une grande part de mon énergie de travail. C'est évident que je ne suis pas encore prêt, comme l'indique les génériques de fin des films de western, à « chevaucher vers le coucher de soleil lointain »...

**Entretien réalisé et traduit par Sanda Kaufman
(mai 2008).**