

Impact de l'asymétrie de statut groupal sur les stratégies d'ajustement identitaire et comportemental : le rôle des processus cognitifs et situationnels dans la perception de la discrimination

THESE DE DOCTORAT ARTS, LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

Mention Psychologie Sociale

Présentée en vue de l'obtention de grade de Docteur en Psychologie et soutenue publiquement par

Rabie FARES le 24 novembre 2016

Sous la direction de Bernard GANGLOFF

Professeur de Psychologie à l'Université de Rouen

Membres du jury

Anne-Marie Costalat-Founeau (Professeure U. Montpellier 3)

Bernard Gangloff (Professeur U. Rouen)

Noureddine Kridis (Professeur U. Tunis)

Michel Sylin (Professeur U. Bruxelles)

Université Paris Ouest-Nanterre La Défense

Ecole Doctorale 139 : Connaissance, Langage, Modélisation

LAPPS Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale

Equipe d'Accueil 4386 - TE2O [Travail, Ergonomie, Orientation et Organisations]

A la mémoire de mon grand-père dont la présence et la chaleur ont ensoleillé mon enfance,
dont l'expérience et la sagesse l'ont enrichie.

A mes parents qui m'ont transmis le goût de l'effort, la persévérance
et le courage d'entreprendre.

REMERCIEMENTS

Merci au Professeur Bernard GANGLOFF, mon Directeur de thèse, pour ses conseils, son encadrement, sa disponibilité et sa confiance.

Merci aux membres du Jury pour leur évaluation critique de ce document et de me faire l'honneur de leur présence à sa soutenance.

Merci à tous les enseignants qui m'ont accompagné tout au long de mon parcours.

Merci à ma femme pour son soutien, sa patience et ses attentions,

Merci à mes enfants Yasser, Ayoub et Houda pour leur inconditionnelle affection,

Merci à mes amis pour leur présence et leur solidarité,

Merci à Sylvie pour la relecture, à Hicham pour la mise en forme.

Enfin, merci à tous ceux et toutes celles qui ont contribué à cette recherche, que ce soit par leurs réponses aux questionnaires, leurs apports théoriques, leurs encouragements, le temps donné, les expériences communiquées, le partage d'instants de vie, la confiance...
Que toutes ces personnes trouvent ici l'expression de ma sincère gratitude.

RESUME

A travers cette thèse réalisée auprès des français d'origine maghrébine, nous avons essayé de déceler le rôle de certains processus cognitifs, affectifs et motivationnels qui peuvent conditionner la perception de discrimination en milieu professionnel et déterminer les stratégies d'ajustements mises en œuvre face à la privation de l'emploi.

Dans une première étude (Etude 1), nous avons essayé d'évaluer les effets directs ou indirects du statut « social acquis » sur la perception de discrimination au niveau individuel et groupal ; en ce sens, nous amorçons un questionnement quant à leurs répercussions sur l'estime de soi et les stratégies d'ajustement cognitives et identitaires. D'après nos résultats, les sujets de « Haut Statut » perçoivent davantage de discrimination et présentent moins d'estime de soi dans le contexte « Privation Relative » comparativement au contexte « Gratification Relative ». En revanche, les sujets de « Bas Statut » ne perçoivent pas de différence de discrimination entre ces deux contextes. Par ailleurs, les sujets de « Haut Statut » perçoivent plus la perméabilité des frontières dans le monde de travail au niveau individuel dans un contexte de « Gratification Relative » que dans un contexte de « Privation Relative », alors qu'on n'observe pas de différence entre ces deux contextes pour les sujets de « Bas Statut ».

Dans la continuité des travaux sur l'ambiguïté attributionnelle (Crocker & Major, 1989), la deuxième étude (Etude 2) s'est intéressée aux effets émotionnels, cognitifs et comportementaux de l'activation de la situation de la discrimination face à l'emploi selon qu'elle est explicite ou ambiguë. On constate que les sujets placés dans la condition « discrimination explicite » perçoivent davantage de discrimination et d'injustice que ceux placés dans la condition « discrimination ambiguë ». Ils présentent plus de colère et d'anxiété et manifestent davantage d'intentions de recherche d'emploi dans la condition « discrimination explicite » que dans la condition « discrimination ambiguë ».

Dans la troisième étude (Etude 3), qui s'est déroulée en deux phases, nous avons étudié les processus de perception de discrimination selon la source de discrimination (endogroupale vs exogroupale). Contrairement à nos hypothèses, on constate que les participant(e)s ne perçoivent pas de différence de discrimination ni d'injustice entre ces deux sources de discrimination. De même, on n'observe pas de différence entre ces deux sources de discrimination au niveau de l'estime collective de soi et des sentiments de colère, d'anxiété et de dépression. Toutefois, on observe que les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupale » perçoivent les employeurs de façon négative, comparativement aux sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Enfin, dans notre dernière étude (Etude 4), également en deux phases, nous nous sommes intéressés à l'impact du processus de comparaison (intergroupale vs intragroupale) sur la dévaluation du travail et la Croyance en un Monde Juste. Nous constatons que dans un processus de « comparaison

intergroupale », il n'y a pas de différence au niveau de la Croyance en un Monde Juste et de la dévaluation du travail, selon que les sujets nient la discrimination (condition de « déni de discrimination ») ou la reconnaissent (condition d' « attribution à la discrimination »). En revanche, dans un processus de « comparaison intragroupale », les sujets placés dans la condition « déni de discrimination » sont plus enclins à croire en un monde juste et à dévaluer le travail que les sujets placés dans la condition « attribution à la discrimination ».

ABSTRACT

Despite structural dimensions which are linked to the unchanging objective factors of discrimination, we have been focused on the issue of the cognitive, affective and motivational processes that condition the reactions of French citizens with Maghreb origins and their perception. The aim of the first study « Study 1 » was to evaluate the direct and the indirect effects of the « obtained social status » about the feeling of individual and group discrimination towards stigmatized people. In that way to initiate a reflection regarding their impact on the self esteem. In accordance with the basic assumptions, subjects within the condition « high status » perceive more discrimination and present lower self-esteem in the context of « relative deprivation » compared to the context of « relative gratification ». While, subjects within the condition « social status », do not perceive discrimination differences between the two contexts. Subjects within the « social status » condition or within the « social status » condition do not really differ at the level of the identification group between the context of « relative deprivation » and the context of « relative gratification ». Finally, subjects within « high status » condition perceive more the permeability of the borders in the working life at the individual level in a context of « relative gratification ».

However, there is no difference between the two contexts for the subjects within the condition of « social status ». On the contrary, we remark no differences at the level of the group perception according to the permeability of the borders within the working life between the context of « relative deprivation » and the context of « relative gratification ».

Then, within the second study « Study 2 », we were inspired of the work on the attributional ambiguity (Crocker & Major, 1989) in order to interest us on the emotional and behavioural effects which cause explicit or implicit discrimination. In accordance with our basic hypothesis, subjects within the condition of « explicit discrimination » perceive more discrimination and injustice compared to the « ambiguous discrimination » condition. Basically, they show more anger and anxiety and demonstrate more aims for finding a job within the « explicit discrimination » condition than the subjects among the « ambiguous discrimination » condition.

Within the third study « Study 3 », in two phases we have studied the perception process according to the source of discrimination. This was carried out in two phases. Contrary to our assumptions, we find that within an « explicite discrimination », participants does not perceive discrimination differences, nor injustice, nor anxiety within these two discrimination sources (ingroup vs outgroup). And they do not either express emotions or a lowering of self-

esteem group. Nevertheless, we can note, that subjects belonging within the « in-group discrimination » condition generally tend to perceive employers negatively compared to the subjects among the « outgroup discrimination » condition. Similarly, within an « ambiguous discrimination » context, participants do not perceive discrimination difference nor injustice, nor anxiety between these two sources of discrimination. However, they express more anger within the « ingroup discrimination » compared to the subjects among the « outgroup discrimination ».

Finally, in our last study « Study 4 », we were interested on the impact of the comparison impact made (intragroup vs intergroup) concerning the psychological withdrawal and the belief in a righteous world. We remark that within an intergroup comparison process, there is no differences at the level of the belief for a just world and the devaluation of work, depending on the subjects who are placed in a position of denial condition or discrimination. But, within a process of intragroup comparison process, subjects placed within the condition « deny of discrimination » are more supposed to believe in a just world and devalue the job than the subjects who are placed within the « discrimination allocation » condition.

Sommaire

INTRODUCTION GENERALE.....	14
CADRE THEORIQUE.....	23
CHAPITRE 1 : L'IDENTITE	23
1. L'identité : concepts et processus.....	24
1.1. Le concept de soi.....	26
1.2. Les paradoxes de l'identité	27
1.2.1. L'identité entre malléabilité et variabilité.....	27
1.2.2. L'identité entre Soi et autrui	29
1.2.3. L'identité entre similitude et différence.....	31
1.2.4. L'identité entre l'individuel et le collectif	32
1.3. Conclusion.....	35
CHAPITRE 2 : L'IDENTITE DANS UNE PERSPECTIVE INTERGROUPE	35
1. La Théorie des Conflits Réels (TCR)	36
1.1. Les fondements théoriques de la Théorie des Conflits Réels	36
1.2. Les limites de la Théorie des Conflits Réels	38
2. La Théorie de l'Identité Sociale (TIS)	40
2.1. Définition conceptuelle de l'identité sociale	40
2.2. Le paradigme des groupes minimaux.....	42
2.3. Les principes de base de l'identité sociale	45
3. La Théorie de la Catégorisation Sociale (TCS).....	47
3.1. Les principes de la catégorisation sociale	47
3.2. Les fondements de la Théorie de l'Auto-Catégorisation (TAC)	50
CHAPITRE 3 : LA DISCRIMINATION	54
1. La discrimination entre mythe et réalité.....	54
1.1. La discrimination : définition conceptuelle.....	54
1.2. La discrimination : enquêtes et recherches.....	55
2. Les processus psychosociaux de la discrimination	57
2.1. Les modèles théoriques explicatifs des discriminations	57
2.2. Préjugés et discrimination : relation dialectique	59
2.3. Les facteurs diminuant et augmentant la discrimination	60
3. Les types de discriminations	62
3.1. Les comportements discriminatoires : un processus graduel	62
3.2. Les nouveaux visages de la discrimination : le racisme comme exemple.....	63
CHAPITRE 4 : LA STIGMATISATION SOCIALE.....	66
1. La stigmatisation sociale	66

1.1. Le stigmatisme : définition conceptuelle	66
1.2. Stigmatisme et stéréotype	68
1.3. Le stigmatisme visible	70
1.3.1. Les caractéristiques du « stigmatisme visible »	70
1.3.2. Le stigmatisme visible et le jugement social	71
1.4. Les facteurs de vulnérabilité liés à la stigmatisation	73
1.4.1. La fréquence des occurrences de la discrimination	74
1.4.2. Le statut du groupe d'appartenance	75
1.4.3. La visibilité et l'invisibilité du stigmatisme	75
1.4.4. La perception de contrôlabilité	77
2. Les dimensions sociales du stigmatisme	78
2.1. Le stigmatisme comme une construction sociale	78
2.2. Le stigmatisme comme processus de justification sociale	80
2.3. Les processus de légitimation de la stigmatisation	82
2.4. Les processus de l'essentialisation psychologique	83
2.5. Les processus identitaires de la stigmatisation	84
CHAPITRE 5 : L'ESTIME DE SOI DES PERSONNES STIGMATISEES.....	86
1. L'estime de soi	86
1.1. Le maintien de l'estime de soi	87
1.2. L'estime de soi des personnes stigmatisées	88
1.3. Explications théoriques de l'estime de soi des personnes stigmatisées	90
2. Les effets de la stigmatisation	91
2.1. La menace du stéréotype et des préjugés	91
2.2. La saillance intergroupe : menace situationnelle	95
2.3. La justification du système	96
CHAPITRE 6 : LES STRATEGIES D'AJUSTEMENT DES PERSONNES STIGMATISEES	
.....	98
1. Typologie des stratégies d'ajustement	98
1.1. La mobilité individuelle	100
1.2. La compétition sociale	101
1.3. La créativité sociale	101
2. Les conditions d'usage des stratégies d'ajustement	103
2.1. La stabilité et la légitimité	103
2.2. La perméabilité des frontières	104
3. Le modèle en cinq stades	105
4. Les stratégies identitaires	106
4.1. L'identification groupale comme bouclier contre la discrimination	106
4.2. Le modèle « Rejet-Identification »	108
4.3. L'identification comme antécédent à la discrimination	109

4.4. L'identification et la Privation Relative : quel lien ?	110
5. La discrimination en tant que situation de stress	111
5.1. Le stress	111
5.2. Le modèle transactionnel du stress	112
5.3. Qu'est-ce que le « <i>coping</i> » ?	114
5.3.1. La notion de « <i>coping</i> »	114
5.3.2. Les différents types de « <i>coping</i> »	116
5.3.3. Les critères d'efficacité des différents types de « <i>coping</i> »	117
6. Le désengagement psychologique	118
6.1. Les formes de désengagement psychologique	118
6.2. Les effets du désengagement psychologique	119
CHAPITRE 7 : LA PERCEPTION DE LA JUSTICE.....	121
1. Quelques définitions conceptuelles.....	121
1.1. Le concept de justice	121
1.2. Le concept d'égalité : la théorie de Rawls	121
1.3. La méritocratie et la justice	123
2. La justice organisationnelle	124
2.1. La justice distributive.....	124
2.2. La justice procédurale.....	127
2.3. La justice interactionnelle.....	129
3. La justice heuristique.....	130
4. La Croyance en un Monde Juste (CMJ)	131
4.1. Les postulats de la Croyance en un Monde Juste	131
4.2. Le paradigme de la victime innocente	132
4.3. Les fonctions sociales de la Croyance en un Monde Juste.....	133
CHAPITRE 8 : LES COMPARAISONS SOCIALES.....	135
1. La comparaison sociale et le besoin d'évaluation	135
2. Les types de comparaison sociale	137
2.1. La comparaison latérale.....	137
2.2. La comparaison descendante	137
2.3. La comparaison ascendante	137
2.4. Les comparaisons temporelles	138
3. La comparaison sociale dans une perspective intergroupe.....	138
3.1. Identité sociale et comparaison intergroupe.....	138
3.2. La comparaison aux membres de l'endogroupe.....	140
3.3. La comparaison ascendante	142
3.4. Le sentiment de contrôle comme modulateur des conséquences de la comparaison ascendante.....	143
4. La Théorie de la Privation Relative (PR).....	144

4.1. Les principes de base de la Théorie de la Privation Relative.....	145
4.2. Les types de Privation Relative.....	147
4.3. Privation Relative et actions collectives	149
CHAPITRE 9 : L'ATTRIBUTION CAUSALE.....	151
1. Les bases de l'explication causale	151
2. Les attributions causales.....	152
2.1. Les bases d'une perception naïve de l'environnement : la théorie de l'équilibre cognitif chez Heider	152
2.2. Les types d'explications causales.....	153
2.3. Dualité des attributions internes et externes.....	154
2.4. Le modèle des inférences correspondantes de Jones et Davis (1965)	156
2.4.1. L'auto-attribution et l'hétéro-attribution	157
2.4.2. La norme d'internalité.....	159
2.5. Le modèle de la covariation de Kelley (1967)	160
2.6. La théorie attributionnelle des émotions et de la motivation de Weiner	163
CHAPITRE 10 : L'ATTRIBUTION CAUSALE DANS UNE PERSPECTIVE INTERGROUPE.....	166
1. Les représentations intergroupes.....	166
2. L'ambiguïté attributionnelle.....	167
3. L'attribution à la discrimination	168
3.1 Le modèle du « <i>discounting</i> »	168
3.2 Critiques du modèle du « <i>discounting</i> ».....	170
4. La perception de la discrimination	171
4.1 Les courants de recherches de la perception	171
4.2. Les processus de la perception	172
4.3. La discrimination en tant que catégorisation d'un événement	173
4.3.1. Les processus psychologiques de la catégorisation	173
4.3.2. L'effet des heuristiques dans la perception de la discrimination.....	175
4.3.3. L'effet d'asymétrie groupale dans la perception de discrimination.....	176
4.3.4. Les évaluations cognitives de la perception de la discrimination.....	177
4.4. La perception de la discrimination	178
4.4.1. Discrimination personnelle et groupale.....	178
4.4.2. L'hypothèse de la minimisation de la discrimination.....	179
4.4.3. Explications cognitives et motivationnelles de la minimisation de la discrimination	180
4.4.4 L'identification groupale et la perception de la discrimination.....	181
DEUXIEME PARTIE	183
PROBLEMATIQUE ET ETUDES EXPERIMENTALES.....	183
PROBLEMATIQUE GENERALE.....	184

Etude 1	193
1. Problématique	193
2. Hypothèses	197
3. Méthodologie.....	199
3.1. Échantillon.....	199
3.2. Procédures expérimentales.....	199
3.3. Conditions expérimentales	202
3.3.1. Première phase	202
3.3.2. Deuxième phase	203
3.4. Corpus du questionnaire	204
3.4.1. Mesure de la perception de la discrimination	204
3.4.2. L'échelle de l'identification groupale (Ellemers, Kortekaas & Ouwerkerk, 1999).	206
3.4.3. L'échelle de l'estime de soi (Rosenberg, 1979), traduite et validée par Vallières et Vallerand (1990).....	206
3.4.4. La perception de la perméabilité des frontières.....	207
4. Résultats.....	207
5. Discussion.....	219
Etude 2	225
1. Problématique	225
2. Hypothèses	229
3. Méthodologie.....	230
3.1. Échantillon	230
3.2. Procédures expérimentales.....	230
3.3. Conditions expérimentales	231
3.3.1. Condition 1	232
3.3.2. Condition 2	232
3.4. Matériel utilisé	234
3.4.1. Mesure de la perception de la discrimination	234
3.4.2. La mesure des émotions (Zuckerman, Lubin, Vogel & Valerius, 1964)	234
3.4.3. La mesure des intentions actives en faveur de l'emploi (Rebzani & Durand-Delvigne, 2004).....	235
4. Résultats	236
5. Discussion	247
Etude 3 : PREMIERE PHASE	251
1. Problématique	251
2. Hypothèses.....	252
3. Méthodologie.....	253
3.1. Corpus du questionnaire	254
3.2. Procédures expérimentales.....	254

3. Résultats	289
4. Discussion	291
CONCLUSION ET PERSPECTIVES	295
CONCLUSION	296
PERSPECTIVES.....	302
BIBLIOGRAPHIE	306

INTRODUCTION GENERALE

Dans une période de récession économique minée par les inégalités sociales et marquée par l'affaiblissement des régulations étatiques, tous les pays économiquement développés font de la lutte contre les exclusions sociales et les précarités socio-économiques un enjeu politique majeur (ONPS¹, 2014). L'idéal démocratique a toujours rêvé d'une société égalitaire où tous les citoyens devraient avoir les mêmes chances de bénéficier de toutes les ressources possibles, matérielles ou symboliques. Principe déjà ancien, l'égalité des droits a été l'objet d'un ardent combat lors de la révolution française ; il est devenu depuis un principe constitutionnel² à partir duquel le statut social des individus ne dépendrait plus de leurs caractéristiques morales, ethniques, religieuses et sociales. Nous entendons par cette égalité une fluidité sociale où les chances respectives des membres de différents groupes sociaux d'atteindre tel ou tel statut sont à égalité. Néanmoins, dans notre société occidentale, les inégalités de droit (privilèges juridiques, statuts assignés à la naissance) ont été abolies mais le système social émergent n'a pas mis fin aux inégalités de fait (Bosc, 2004). Certes, en cinquante ans, le lien entre origine sociale et position sociale s'est très légèrement atténué, mais la lutte contre certaines inégalités scolaires ne s'est pas traduite par un progrès sensible dans l'égalité des chances sociales et professionnelles (Peugny, 2009). En conséquence, le creusement des inégalités sociales a accru considérablement le nombre de personnes exclues de l'emploi. La spirale du chômage endémique - dans un contexte de ralentissement économique inédit - a aggravé les risques d'exclusions sociales à l'encontre de certaines catégories de personnes, les plus fragiles sur le marché de l'emploi (femmes, jeunes, seniors, handicapés, « minorités visibles » (l'APEC, 2006). Ainsi, depuis quelques décennies, une situation sociale inégalitaire³ s'est peu à peu imposée en France comme l'un des modes de « classement social » quasi légitime (Vourc'h & De Rudder, 2006). Or l'intégration par l'emploi est un credo républicain et la participation au marché du travail constitue un vecteur important d'intégration et d'insertion sociale (Riffault, 1995). Plusieurs auteurs ont attiré l'attention sur les effets psychologiques pernicioeux d'une situation de non emploi (par exemple Croizet & Martinot, 2003). En effet, l'emploi en tant que participation « utile » à la vie sociale et économique unit les individus autour de buts communs. De plus le travail, dans

¹ Office National des Publications Scolaires (ONPS).

² Le 7ème article de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) souligne : « *Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination* ». L'article 1 de la Constitution du 4 Octobre 1958 stipule : « *La France est une république indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion* ».

³ Dans l'édition 2014 « Les revenus et le patrimoine des ménages français », l'INSEE dresse un constat alarmant : entre 2010 et 2011, 40 % des ménages les plus modestes se sont appauvris alors que 40 % des plus aisés ont vu leurs revenus progresser.

nos sociétés industrialisées, joue un rôle intégrateur et structurant (Clark & Oswald, 1994) pour les identités personnelle et sociale à travers lesquelles l'individu existe et est reconnu (Sainsaulieu, 1996). Se priver d'un tel apport psychologique fragilise l'individu. De plus l'emploi implique des contacts réguliers et des expériences partagées en dehors de la famille, amenant à l'élaboration d'une expérience humaine enrichissante (Jahoda, 1979).

Au moment où les inégalités se développent, la vision de la société à travers le régime des classes⁴ tend à s'estomper sous les effets de transformations du travail (Boltanski, 2014). La déstructuration de la classe ouvrière est l'une des causes de l'ethnisation⁵ des rapports sociaux qui prend tout son sens dans un contexte où de nouvelles générations d'enfants d'immigrés ont du mal à trouver une juste place dans le monde du travail. Les émeutes de 2005, par leur retentissement social, ont alerté les pouvoirs publics quant aux difficultés sociales accumulées dans les quartiers populaires où sont enchevêtrées précarisations et déqualifications sociales (Beaud & Pialoux, 2003 ; Silberman & Fournier, 2006). Par exemple, le taux de chômage des 15-24 ans est proche de 23 % en France, chiffre qui s'élève à 43 % pour les jeunes issus des Zones Urbaines Sensibles (ZUS) (Kepel, 2012). Ainsi, l'égalité des chances semble occuper aujourd'hui la place que tenait hier la lutte des classes et la chasse aux discriminations individuelles est devenue le cheval de bataille de la lutte contre les injustices (Duret, 2009). La « reconnaissance » statutaire, matérielle et symbolique au travail est devenue l'une des revendications majeures des victimes de discrimination. En effet, trouver un travail avec un diplôme fut longtemps inscrit dans un destin social fixé d'avance. Or aujourd'hui, cela s'apparente, pour les populations fragiles sur le marché de l'emploi, à une aventure ou une quête permanente d'un avenir incertain, mouvementé, instable et reconstruit, avec des bifurcations, des reconversions... (Danvers, 2009). La vie active, jusqu'alors considérée comme un parcours sécurisant, stable et régulier se transforme en une carrière incertaine, fluctuante, morcelée (Castel, 1995). Dépourvus de réseaux professionnels et familiaux, les jeunes français dont les origines sociales défavorisées se doublent d'origines étrangères réelles ou supposées connaissent une discrimination dans différents domaines de la

⁴ La sociologie française ne s'est orientée vraiment vers la question des classes sociales qu'après la Seconde Guerre Mondiale, et surtout à partir des années 1960. Selon Boltanski (2014), les réflexions sur cette thématique se sont renforcées après l'occupation et l'effondrement des états fascistes, en postulant que l'Etat est censé jouer un rôle de régulation sociale et arbitrer l'équilibre entre les classes et par-là, la paix sociale.

⁵ Même si le concept d'ethnité reste souvent insaisissable et ambigu, le terme « ethnité » est préféré à « race », car il est moins chargé négativement. D'un point de vue général, l'ethnité, comme la race, réfère à des principes de catégorisations des groupes, considérées comme des « construits sociaux », fluides et mouvants, dénués de toute connotation biologique ou naturelle (Safi, 2013). Max Weber (1912) a défini dans son ouvrage « Economie et société » les groupes ethniques comme « des groupes humains qui nourrissent une croyance subjective à une communauté d'origine fondée sur des similitudes de l'habitus extérieur ou des mœurs ».

vie sociale (accès aux services, à l'emploi, au logement...). Dès lors, l'insertion professionnelle est devenue pour eux longue, difficile et aléatoire. Le recours à « l'intérim » devient alors pour beaucoup une façon de gagner leur vie en alternant contrats temporaires et périodes de chômage. On assiste alors à un déclassement professionnel et un manque de reconnaissance survenant dès le début de carrière ou parfois même en cours de carrière. L'idée d'un plan de carrière semble désuète et révolue. La discrimination apparaît donc comme un phénomène constant, multiforme qui s'intensifie en permanence et se diversifie plus subtilement à différents moments ou niveaux de carrière : embauche, promotion ou évolution de carrière, traitement salarial. Or le travail permet de gagner sa vie dignement et d'exister socialement ; le fait de ne pas avoir de travail rémunéré peut avoir des conséquences psychologiques désastreuses et mène le plus souvent à l'exclusion sociale.

Les recherches sur la question des discriminations se sont récemment multipliées. Des travaux ont porté sur les jeunes diplômés issus de l'immigration (« Enquête Cereq Génération 98 » en 2005) ou plus largement sur l'insertion des jeunes issus des secondes générations de l'immigration (Silberman & Fournier, 2006). Ils confirment la pénalité dont souffrent notamment les jeunes issus de l'immigration maghrébine. Une fois contrôlées les différences de caractéristiques sociodémographiques, de parcours d'études et de trajectoires sur le marché du travail, un effet marqué de l'origine ethnique persiste. Certes le chômage est fortement et inversement lié au niveau d'études mais, à diplôme égal, parcours de formation équivalent, les jeunes d'origine nord-africaine sont surexposés au chômage. A partir de statistiques drastiques⁶, les résultats de plusieurs études économiques montrent entre autres que (Jacquemet & Edo, 2013, p 10) : « *La question de la discrimination se pose bien plus en termes d'opposition entre le groupe majoritaire et l'ensemble des individus issus de l'immigration, qu'en termes de difficultés spécifiques propres à certains groupes* ». La preuve en est que « *La discrimination à l'embauche concerne majoritairement les individus issus de l'immigration, quelles que soient leurs caractéristiques démographiques et leurs niveaux de qualification* » (Rebzani, 2002, p. 83). En effet, divers indicateurs montrent qu'en tant que processus, le marché du travail français est caractérisé par de forts contrastes dans l'accès à l'emploi selon l'origine des individus (Aeberhardt, Coudin & Rathelot, 2010). Dans son nouveau rapport, le Bureau International du Travail (BIT) (2014) relève qu'en dépit des progrès dans les dispositifs juridiques pour lutter contre les inégalités sociales, la crise

⁶ Ces statistiques robustes distinguent ce qui relève des différences de parcours (qu'elles soient dues à des discriminations dans d'autres sphères de la vie économique ou à toute autre raison) et ce qui relève d'inégalités authentiques de traitement sur le marché du travail entre candidats, par ailleurs comparables.

économique et sociale mondiale a constitué un terrain propice à l'éclosion des discriminations au travail. Basés sur une série d'indicateurs statistiques et des enquêtes sur le terrain, l'Eurobaromètre réalisé pour la Commission Européenne, dans sa livraison de 2012, ainsi que l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) (2008) viennent, entre autres, conforter ces observations, en constatant que l'origine ethnique est le premier motif de discrimination. D'ailleurs, Fauroux (2005, p.1) introduit son rapport sur les discriminations ethniques au travail, en indiquant que ses « *constatations rejoignent celles de ses prédécesseurs : la discrimination vis-à-vis des maghrébins ou des noirs, pour les appeler par leur nom, qu'ils soient français ou non, est dans le domaine de l'emploi, largement et impunément pratiquée* ». Contrairement à leurs parents primo-migrants⁷ qui constituaient essentiellement les catégories ouvrières, les enfants nés en France connaissent à présent des parcours scolaires diversifiés et des situations sociales variées. La figure de l'immigré ouvrier non qualifié cède progressivement la place à de nouvelles générations de jeunes français d'origine non européenne, souvent diplômés, revendiquant à juste titre leur place dans la société. Cette première seconde génération a aujourd'hui 40 ans⁸. Si certains sont sortis ou sortent sans diplôme du système éducatif, d'autres - ayant bénéficié de la démocratisation du système éducatif - ont décroché ou décrochent des hauts diplômes dans différents domaines. Ces diplômés n'appartiennent plus nécessairement à l'élite sociale et scolaire décrite par Bourdieu et Passeron (1964). En effet, même titulaires d'un diplôme répondant aux critères de mérite, ces jeunes ne parviennent pas à trouver leur place dans l'échelle sociale et ont de moins en moins l'assurance d'occuper un emploi correspondant à leur qualification, cela en raison de leur origine ethnique. La discrimination à leur égard persiste, bien que leurs diplômes attestent des mêmes compétences que celles des français « de souche » et ils peinent à trouver leur place dans le monde du travail (Rebzani, 2005). La fragilité de ces jeunes qualifiés réside dans le fait qu'ils possèdent des ressources en termes de diplômes, mais ne leur garantissant guère un avenir professionnel convenable, en raison de leur origine ethnique et en l'absence

⁷ Entendons par cette immigration la première vague d'immigration parmi les immigrés d'origine non européenne et qui a commencé concrètement au lendemain de la Deuxième Guerre Mondiale, en plein essor économique dans un projet de reconstruction nationale. Pour répondre aux besoins impérieux en main d'œuvre, l'état a organisé l'accueil de ces immigrés par le biais de l'Office National de l'Immigration (ONI) au titre de l'ordonnance du 2 Novembre 1945 donnant lieu à des accords d'embauche de main-d'œuvre avec divers pays des anciennes colonies (pour de l'emploi dans les mines, la sidérurgie, l'automobile, le Bâtiment et les Travaux Publics). Cependant, depuis la crise économique de 1974, le gouvernement français a interdit tout recours à une nouvelle main d'œuvre, à l'exception des personnes hautement qualifiées.

⁸ D'ailleurs, pour certains, le statut d'immigré serait héréditaire. On note encore de nos jours des appellations qui incitent à penser « immigré de troisième génération », « jeunes Maghrébins » à propos de jeunes nés en France, de parents Français (cf. Meynaud, 2010, p. 19). Cette expression très employée dans les médias est née au début des années 1980, notamment avec la visibilité plus grande d'un mouvement associatif des enfants issus de l'immigration massive, « la marche des beurs ».

d'une mobilité sociale. Pour beaucoup, l'année de recherche d'emploi après l'obtention d'un diplôme est éprouvante, marquée par un fort investissement exigeant beaucoup d'énergie et de détermination. En effet, l'entrée dans la vie professionnelle est plus tardive, alternant des expériences de chômage, d'intérim et de « petits boulots », de ruptures professionnelles. À ce sujet, une étude longitudinale montre que quatre ans après la sortie du système éducatif, 30 % des jeunes d'origine maghrébine sont encore au chômage ou à nouveau en formation professionnelle (Silberman & Fournier, 1999). Par la suite, une fois de retour sur le marché du travail, ils ne trouvent souvent qu'un emploi sous-qualifié par rapport à leurs compétences et qualifications réelles (Garner-Moyer, 2003). On observe un accroissement d'embauches sous forme de contrats précaires, intérimaires ou à temps partiel et souvent une recrudescence des contrats aidés ne servant pas de « tremplin » vers un véritable emploi. Quant à la population non-diplômée, sa situation est encore plus chaotique et son sort est particulièrement préoccupant. Les personnes de cette catégorie essayent de construire, en solitaires, leurs trajectoires de manière relativement autonome. Dans l'attente du moment où ils décrocheront un emploi, nombre de jeunes d'origine immigrée se trouvent des occupations utiles et s'efforcent de valoriser leur temps de chômage en participant à la vie associative ou en préparant d'autres formations et diplômes (*cf.* Rebzani, 2002, p. 53). La notion de « travailleurs pauvres » (Clerc, 2008) est la plus adéquate pour qualifier une telle population. A niveau de diplôme identique, les enfants appartenant à des catégories favorisées (enfants de cadres, enseignants... etc.) connaissent des trajectoires professionnelles plus favorables.

Bien que des volontés politiques affichent ponctuellement une volonté de lutte contre les discriminations, force est de constater que ces dispositifs n'ont pas eu l'effet escompté. Au niveau étatique, plusieurs dispositifs ont été mis en place pour lutter contre les discriminations, sous l'impulsion européenne : l'extension des missions du Fonds d'Action et de Soutien (FAS) à la lutte contre les discriminations (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations : FASILD) et la création d'une haute autorité indépendante de lutte contre toutes les discriminations (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations à l'Embauche : HALDE) qui vient pour sa part d'être remplacée par le Défenseur des Droits, autorité administrative indépendante chargée de veiller au respect des droits et des liberté de chacun. Ces programmes n'ont pas eu l'effet escompté... Sur le plan social, si les politiques publiques, comme la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale (2005), ont contribué à endiguer le phénomène, elles peinent cependant désormais à le résorber. Sur le plan professionnel, l'article L 122-45 du code du travail stipule qu'en présence d'une

discrimination directe ou indirecte, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée sur des éléments objectifs. Certes, l'arsenal juridique actuel sanctionne ces pratiques discriminatoires qui se trouvent désormais socialement réprimandées en raison de leur caractère illégal, mais cette évolution juridique n'est pas en phase avec l'évolution des pratiques professionnelles puisque la discrimination transparaît en filigrane sous plusieurs formes qui recouvrent ainsi une réalité complexe et multiforme (Rapport du Haut Conseil d'Intégration, 1998). Elle peut prendre de nouveaux visages (N'Dobo, 2010) et s'exprimer sous des formes plus subtiles et ambiguës (Glick & Fiske, 1996 ; Tougas, Brown, Beaton & Joly, 1995). Les premiers résultats de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) conduite auprès de 22 000 personnes par l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED) et l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE)⁹ en 2008 nous apprennent que, quel que soit le motif ou la cause, 14 % des personnes âgées de 18 à 50 ans vivant en France métropolitaine déclarent avoir vécu des discriminations au cours des cinq dernières années et que 40 % d'entre elles sont des immigrées ou des enfants d'immigrés.

Depuis les travaux de Goffman (1963), on sait combien le regard d'autrui, s'il est négatif, est source de stigmatisation et suscite un cortège de conséquences, parmi lesquelles un mal-être, un sentiment de honte et de colère... En effet, l'expérience du rejet et de la dévalorisation vécue par certains groupes conduisent leurs membres à se forger progressivement une image désastreuse de leur groupe et par voie de conséquence une identité sociale négative. Celle-ci se reflète sur l'image qu'ont les individus d'eux-mêmes. Les psychologues sociaux soulignent le caractère nuisible des préjugés et de la discrimination pour leurs victimes (Crocker & Major, 1989). En effet, à force d'être exposés à des préjugés raciaux et à la discrimination, certains membres des groupes stigmatisés peuvent voir leur santé et leur bien-être compromis (Ruggiero & Taylor, 1997). Ainsi, sous les effets conjugués des expériences transitoires de pertes d'emploi et du statut dévalorisé de leur identité sociale, les personnes stigmatisées vont se sentir parfois inutiles, vivant en marge de la société¹⁰ et incapables de gagner leur vie, en dépit de leurs efforts pour (re)trouver un emploi. Dès lors, la discrimination rend non seulement difficile l'accès à des ressources diverses parmi lesquelles l'emploi et les

⁹ L'INSEE est une administration d'état créée par la loi de finances du 27 avril 1946 (en ses articles 32 et 33), il est la continuité d'une activité de statistique publique existant depuis 1833. Ses missions sont de collecter, produire, analyser, diffuser des informations sur l'économie et la société française. L'INSEE participe également à des travaux européens.

¹⁰ En 2013, on a assisté à un nouveau phénomène de suicide par immolation d'un chômeur d'origine maghrébine, en fin de droits, à Nantes. Trois autres personnes, par un effet « boule de neige », ont tenté de mettre fin à leurs jours de la même façon à la même date, dans des régions différentes (cf. <http://www.bfmtv.com/politique/hollande-exprime-emotion-apres-immolation-dun-chomeur-448744.html>, cf. également <http://www.bfmtv.com/mediaplayer/video/quatre-cas-d-immolation-par-le-feu-en-deux-jours-en-france-un-phenomene-inquietant-1602-47910.html>).

promotions professionnelles, mais elle peut aussi compromettre le bien-être de l'individu qui la subit tant sur le plan physique que psychologique (Pak, Dion & Dion, 1991). L'une des conséquences parmi les plus étudiées a porté particulièrement sur l'estime de soi. Un large corpus de données issues de l'épidémiologie et de la psychologie sociale, indique que perception de discrimination et bien-être sont en général négativement liés (Noh & Kaspar, 2003).

Au-delà d'une lecture réductionniste qui consiste à internaliser le problème (pour une revue, cf. Castra, 2003), en faisant porter aux jeunes une grande part de leur responsabilité dans l'échec à l'embauche (cf. la théorie de la Croyance en un Monde Juste de Lerner, 1980), l'objectif de cette thèse est d'étudier l'ampleur des conséquences générées par des situations de discrimination. Depuis la parution de l'ouvrage de Goffmann « *Stigmates* » (1968), un champ de recherche en psychologie sociale - connaissant un essor considérable dans la littérature scientifique - a repris le concept de stigmatisation pour enrichir la connaissance de ce phénomène par des données empiriques innovantes. L'approche privilégiée dans cette thèse est dans la continuité de ces travaux. Cette approche interactionnelle autour du concept de « stigmatisation » se tourne vers l'étude des processus cognitifs, affectifs et motivationnels qui conditionnent les réactions des stigmatisés et leur perception des discriminations (Croizet & Leyens, 2003). Depuis quelques années, on assiste à un changement de perspective et à un véritable tournant dans la recherche sur les relations intergroupes dans ce domaine. Les analyses se sont tournées vers les minorités, leurs réactions, leur perception et leur expérience des discriminations (Croizet & Leyens, 2003), au lieu de ne porter que sur le groupe majoritaire et ses préjugés (Allport, 1954 ; LaPiere, 1934). Dans les sciences sociales en général, les études francophones sur la discrimination perçue sont récentes, et bien qu'elles se multiplient, elles restent relativement peu nombreuses en comparaison avec celles réalisées dans les pays anglophones. Les premières enquêtes nationales (enquête Trajectoires et Origines (TeO), 2008) sur toute la population française ont porté précisément sur le vécu des discriminations de toute la population française, sous l'intitulé : « *Discriminations ressenties et inégalités sociales* » et n'ont été conduites qu'en 2008 auprès de 22 000 personnes par l'INED et l'INSEE.

Pour mener à bien nos différentes études, nous nous sommes focalisés sur les français d'origine non européenne et en particulier maghrébine, car il nous semble que cette catégorie sociale ne peut être totalement assimilée aux autres groupes stigmatisés. En effet, le cas des français d'origine maghrébine est particulièrement riche et adéquat pour analyser la

spécificité d'une identité sociale et ethnique en construction et en redéfinition (Amin, 2007). Les processus acculturatifs de la première génération d'immigrés se sont fait dans un silence social et politique total ne soulevant ni polémique, ni recherche intensive, alors que leurs enfants, plus visibles et contestataires, continuent à solliciter à ce jour les préoccupations des sciences humaines (Amin, 2005). Depuis, les années 1980, le problème de l'intégration des jeunes issus de l'immigration anime le débat public et pose aujourd'hui de sérieuses difficultés. Aujourd'hui, ces français issus de l'immigration sont les plus affectés par le phénomène de discrimination, en comparaison avec d'autres français, d'origine européenne (Rebzani, 2002). Notre but est de porter une attention particulière à la manière dont la discrimination en tant que traitement différentiel, est perçue, vécue et gérée par les personnes qui la subissent face aux aléas de leur environnement économique et social. Décrypter la nature des stratégies adaptatives déployées par les personnes stigmatisées en termes de comportements face à l'emploi, de repli sur soi, d'estime de soi et d'identification groupale permet de comprendre comment l'individu accepte sa place dans le système social et par-là le fonctionnement d'un individu dans ses rapports avec son environnement social. L'enjeu de cette thèse est d'approfondir cette investigation, en apportant quelques éléments de réponse.

PREMIERE PARTIE

CADRE THEORIQUE

CHAPITRE 1 : L'IDENTITE

1. L'identité : concepts et processus

Aujourd'hui, la notion d'identité connaît un engouement sans précédent. Il suffit pour s'en convaincre de regarder l'intérêt grandissant de la littérature, des médias et des milieux scientifiques pour la description, l'analyse et l'étude des phénomènes sociaux se rapportant à l'identité. Dans les années 60, aux Etats-Unis, dans un contexte politique précis, celui du mouvement de revendication identitaire des Noirs Américains, cette terminologie s'est imposée dans le vocabulaire politique et médiatique. Sous les effets de la mondialisation et face aux transformations économiques et sociétales rapides, des problématiques récentes autour de la notion d'identité prolifèrent et se complexifient (Deschamps & Moliner, 2012). L'identité est désormais au cœur de la compréhension des mutations contemporaines, avec une nébuleuse d'expressions employées, telles que « crise des identités », « recomposition des identités », en recherche de nouveaux points de repères. On entend parler d'identité collective, d'identité culturelle, d'identité religieuse, d'identité sociale, d'identité nationale, d'identité professionnelle, etc. au point de parler même d'« identité numérique ». La centralité de l'individu dans la culture moderne, où l'expression de soi et le développement personnel sont de taille, a participé à l'émergence de ce concept. Ainsi, l'identité marquerait le retour en force du sujet dans les sciences sociales au détriment des structures qui le déterminent. Le processus d'individualisation des valeurs (Bréchon & Galland, 2010) a amené certains à parler d'un « syndrome culturel individualiste » (Beauvois, 2005) et d'une « société des individus » (Elias, 1991). Par ailleurs, d'autres raisons expliquant un tel essor sont entre autres : le déchirement ethnique, les affrontements communautaires et les crispations identitaires auxquels nous assistons sur la scène internationale.

L'identité est un concept complexe et transversal intéressant différentes disciplines : sociologie, anthropologie, psychologie. Ce concept ambivalent et complexe occupe une place centrale dans la réflexion scientifique et philosophique. Amin Maalouf (1998, p. 15) explicite cette ambiguïté d'usage de ce concept d'identité : *« Une vie d'écriture m'a appris à me méfier des mots. Ceux qui paraissent les plus limpides sont souvent les plus traîtres. L'un de ces faux amis est justement « identité ». Nous croyons tous savoir ce que ce mot veut dire, et nous continuons à lui faire confiance même quand, insidieusement, il se met à dire le contraire »*. La polysémie du concept d'identité, son passé philosophique, ses éventuelles connotations idéologiques socio-culturelles ont pu influencer sur la méfiance quelquefois ressentie par les scientifiques à son égard et expliquer son entrée tardive dans le champ de la psychologie

sociale scientifique (Baugnet, 1998). L'influence du béhaviorisme explique également l'éclipse qu'a connue cette notion en psychologie sociale. Comme la plupart des objets étudiés en psychologie sociale, l'identité peut s'analyser selon différents niveaux d'explication : intra-individuel, interindividuel, positionnel, idéologique. En psychologie, Erikson (1968) est le premier à utiliser le terme « identité », à travers l'étude de la « crise d'identité » auprès de trois populations spécifiques : vétérans de guerre, adolescents et individus ayant une double appartenance culturelle. Ce psychanalyste de formation, en s'intéressant aux travaux anthropologiques de l'école culturaliste, va dépasser la thèse freudienne en mettant en évidence le rôle des interactions sociales dans la construction de la personnalité. Il va alors élaborer huit phases de transitions identitaires dans le cycle de la vie. Plus tard, grâce à une approche différente - les travaux de Goffman (1963) sur le groupe de référence, puis ceux de Berger et Luckmann (1986) sur la construction sociale de la réalité - la notion d'identité a connu un essor considérable puis s'est consolidée, notamment par l'étude des aspects affectifs et sociaux de l'identité. Selon cette approche - comme nous allons le voir par la suite - l'individu est un acteur social jouant un rôle qui peut être conforme aux attentes sociales prescrites ou déviant, auquel cas il est stigmatisé. On a affaire à une conception de l'identité où l'apparence, l'image de soi, la présentation de soi sont centrales. Chez Durkheim (1893), la notion de l'identité s'applique d'avantage aux phénomènes collectifs, en particulier lorsque l'identité apparaît avec les consciences collectives et les représentations sociales.

Développée par Tajfel dès les années 1970, la Théorie de l'Identité Sociale (TIS) - que Turner et ses collaborateurs ont complétée par la Théorie de l'Auto-Catégorisation (TAC)¹¹ dans les années 1980 - exerce également une influence prépondérante sur les approches psychosociales du groupe, de l'identité et des relations intergroupes. Au cours d'une période d'effervescence politique et sociale, Tajfel et Turner sont à l'origine de cette école dans un contexte caractérisé par l'émergence d'une psychologie sociale européenne qui souhaitait se distinguer d'une psychologie sociale américaine. C'est en réaction aux théories individualistes telles que la psychanalyse (Freud, 1953), la théorie de la personnalité autoritaire (Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson & Sanford, 1950), la théorie du bouc-émissaire (Dollard, Doob, Miller, Mowrer & Sears, 1947) et la théorie de l'apprentissage social (Allport, 1954) que la Théorie de l'Identité Sociale de Tajfel et Turner est née. Selon Tajfel et Turner (1986), les images de soi se positionnent sur un continuum, comprenant un pôle « caractéristiques

¹¹ Lorsqu'on parle de TIS (Théorie de l'Identité Sociale), cela peut aussi bien vouloir dire la TIS seule ou la TIS et la TAC (Théorie d'Auto-Catégorisation).

individuelles » et un pôle « caractéristiques sociales ou catégorielles ». Ils envisagent également le comportement social sur un continuum opposant un pôle « comportement interpersonnel » et un pôle « comportement intergroupe ». Nous exposerons respectivement par la suite les fondements théoriques de ces deux approches théoriques tout en les approfondissant à l'aide des apports des recherches qui les ont suivis ou leur ont succédé.

1.1. Le concept de soi

Les spéculations autour de la notion de l'identité remontent aux débats philosophiques et métaphysiques sous forme de questionnements sur la connaissance et la conscience de soi (Montaigne (1533-1592), Descartes (1596-1650) lors de la Renaissance, puis Hegel (1770-1851) et enfin Sartre (1905-1980), etc.). En sciences humaines et sociales, les auteurs se sont appropriés cette notion de manière très différente, avec une pluralité de positionnements épistémologiques de chaque discipline (écologiques, historiques, culturels, sociologiques, psychosociaux entre autres) aboutissant parfois à des conclusions contradictoires. Comprendre le soi est l'un des objectifs que la psychologie s'est assignée depuis les travaux de James (1842-1910), Colley (1863-1931) et Mead (1901-1978) que nous allons voir plus loin. Dès le début des réflexions dans le domaine des sciences humaines contemporaines, la question de l'identité a été abordée à travers la notion de Soi, c'est-à-dire au travers des représentations que nous avons de nous-mêmes (images de soi, représentation de soi, construction de soi, contrôle de soi, etc.). Les expressions « concept de soi », « image de soi », « estime de soi », « valeur de soi », « évaluation de soi », « perception de soi », « représentation de soi », « schéma de soi » sont souvent utilisées de manière interchangeable, conduisant à une confusion générale (Famose & Bertsch, 2009). C'est Williams James (1892), médecin, psychologue et philosophe qui est à l'origine d'une approche de soi en rupture avec l'approche philosophique, dans son ouvrage, *Psychology Briefer Course* (1892).

Dès la fin du XIX siècle, James (1892) propose une définition du Soi, en faisant une distinction originale entre le « Je » (la partie du Soi qui perçoit, réfléchit et a des sensations) et le « Moi » (Soi empirique). Selon lui, le « Soi empirique » se compose de trois éléments : le Moi matériel (ce que l'on possède), le Moi social (reconnaissance sociale, réputation...) et le Moi spirituel (nos sentiments, nos sensations, nos désirs...). Le premier, le plus marquant, est le Moi matériel ou physique. Il évoque le corps de la personne, les vêtements qui l'enveloppent, la famille (père, mère, fratrie, etc.) et les proches, la maison et d'autres biens

matériels que la personne détient. Le deuxième type de Moi est le Soi social. Il est le résultat de la considération et la reconnaissance témoignée par les autres personnes. D'après James, compte tenu du fait que plusieurs personnes reconnaissent différemment un même individu, il n'y a pas qu'un seul Soi social, mais plusieurs Soi sociaux. Une personne a autant de Soi sociaux qu'il y a d'individus la reconnaissant et se faisant une opinion d'elle. Enfin, le Moi spirituel désigne l'ensemble de tous les états de conscience de l'individu.

Les approches sur le « Soi » en psychologie sociale sont multiples, mais trois d'entre elles apparaissent comme particulièrement pertinentes : celle qui étudie l'organisation cognitive du soi (elle s'intéresse à la manière dont s'organisent en mémoire les représentations de soi) ; celle qui l'envisage au cœur des motivations humaines (elle étudie la manière dont le soi est source de motivation) et enfin celle qui étudie le soi en tant que construction sociale (en étudiant le rôle des autres, individus ou groupes, sur les représentations que nous avons de nous-mêmes) (Martinot, 2009). Ces travaux démontrent que ce que les gens connaissent d'eux-mêmes est à la fois riche et complexe. Trois aspects du soi illustrent cette complexité de soi : sur le plan affectif et évaluatif (l'estime de soi), sur le plan cognitif (le concept de soi) et sur le plan comportemental (la présentation de soi) (Martinot, 1995). Ces trois facettes réflexives sur soi (s'auto-évaluer, s'auto-présenter et s'auto-décrire) sont d'une importance capitale pour comprendre la dynamique identitaire de la personne.

1.2. Les paradoxes de l'identité

1.2.1. L'identité entre malléabilité et variabilité

Dès le jour de notre naissance, nous sommes en quête perpétuelle de notre identité à travers un processus de socialisation qui se nourrit des interactions avec le monde (L'Ecuyer, 1994). Dans notre vie quotidienne, nous sommes régulièrement confrontés à des situations et à des personnes qui sont autant de sources d'informations concernant notre identité, et qui nous permettent d'acquérir des connaissances sur nous-mêmes, sur autrui et donc de confirmer ou d'infirmer ce que nous savons ou ce que nous croyons savoir de nous-mêmes (Deschamps & Moliner, 2012). Dès lors, toute expérience affective, relationnelle ou sociale vient ébranler notre identité ou l'enrichir. Ainsi, l'identité va peu à peu se sédimenter, s'affiner et se remanier tout au long de la vie à travers plusieurs stades de développement progressif. De l'enfance à l'adolescence, on peut distinguer trois phases : l'individuation « primaire » durant

les trois premières années de l'enfance, l'individuation « catégorielle » jusqu'à l'adolescence et l'individuation « personnalisante » de l'adolescence, comme l'ont montré Wallon (1934-1959) et Piaget (1947-1955). Selon Erikson (1968), l'identité s'acquiert progressivement jusqu'à l'achèvement de l'identité aboutissant à un sens du soi stable et positif. Faisant référence à la notion d'identification chez Freud (1916 ; 1924), Erikson (1968) stipule que l'identité est la résultante des différentes identifications de la personne. Selon Freud (1921), la notion d'identification est la première forme de lien affectif et émotionnel à l'objet. Elle désigne chez Freud le processus par lequel l'enfant s'assimile à des objets ou des personnes extérieures. L'identification serait alors le processus qui rend possible l'expérience d'une pluralité psychique et inculque à l'individu les normes et les modèles auxquels il est invité à se conformer. Plus tard, Allport (1954) dans « *The Nature of Prejudice* », lie pour la première fois ce processus d'identification à l'ethnicité. L'identité ethnique correspond alors aux processus d'identification à une entité ethnique qui inclut l'adhésion à tout ce qui est commun avec les autres membres d'un groupe ethnique, telles les règles, les normes et les valeurs (Martiniello, 1995). Néanmoins, l'identification procède non seulement des groupes d'appartenance mais aussi des groupes de référence dans lesquels le sujet puise les modèles d'inspiration auxquels il aspire (Marc, 2005).

L'Ecuyer (1994) propose une conception du Soi au travers de ses variations, de l'enfance jusqu'à la vieillesse, en cinq stades. Il pose une seule question à ses sujets : « Qui êtes-vous ? » et en déduit les 5 stades suivants :

- l'émergence du Soi (2 - 5 ans) : l'enfant exprime ses possessions, les activités qu'il sait bien faire et emploie le pronom « je ».
- L'expansion du Soi (6 - 10 ans) : ce stade correspond à l'élargissement du cercle des personnes concernées par les possessions (socialisation secondaire) qui permet l'affirmation du Soi.
- La réorganisation du Soi (10, 12 - 21, 23 ans) : ce sont les caractéristiques physiques et les traits de personnalité qui définissent principalement le Soi (moins les possessions), l'image de soi, d'abord de façon négative puis de façon positive.
- La maturation du Soi (24, 25 - 55, 57 ans) : c'est la période de la polyvalence du Soi au cours de laquelle l'individu doit gérer une grande variété de situations.
- La permanence du Soi (à partir de 58 - 60 ans) : le Soi matériel reprend le dessus ; lors de ce stade, les femmes tendent plus souvent que les hommes à se dévaloriser.

L'identité, qui peut sembler être une notion simple et évidente, se révèle à l'analyse être un phénomène complexe, mutant et multidimensionnel. L'identité se caractérise par son aspect stable, qui renvoie à cette image constante de nous-mêmes dans notre façon de penser (« J'ai toujours pensé ça ») et d'être (« Je suis toujours la même personne ») (Marc, 2005). D'ailleurs, nous attendons de chacun qu'il manifeste une certaine cohérence et une certaine constance dans son être, ses attitudes et ses comportements. Néanmoins, l'identité est aussi malléable, car nous nous adaptons (acculturation, stades du développement) en permanence à notre environnement au gré des événements et des contextes. La construction de l'identité s'édifie alors dans un mouvement constant et permanent entre soi et l'environnement. En effet, les individus ont constamment conscience de leur identité et la réévaluent fréquemment selon leur environnement (Breakwell, 1986 ; 1993). Martinot (1995) parle même du « Soi » comme d'un système cognitif éminemment adaptatif, construit à partir des expériences de vie et de leur élaboration mentale, qui se défend, se corrige et s'améliore pour mieux s'adapter à l'environnement.

1.2.2. L'identité entre Soi et autrui

En considérant le Soi comme un phénomène social, William James (1907) a marqué la transition d'une vision philosophique de ce concept vers une conception beaucoup plus psychologique. Le « Soi social » est lié aux perceptions de l'entourage, notamment par les personnes avec lesquelles l'individu est en relation (famille, enfants, collègues, amis...). Dans la lignée des travaux de James (1907), les tenants de l'interactionnisme symbolique, comme Mead (1934) et Cooley (1902) ont repris la conception du Soi de James en tant que construit social, en mettant l'accent sur la manière dont les interactions sociales de l'individu avec les autres façonnent profondément le Soi. Pour ces auteurs, l'*ego* (la façon dont le sujet se perçoit) et l'*alter* (la connaissance qu'il a des jugements, opinions et attitudes des autres) sont inextricablement liés et forment le concept de Soi. Selon Cooley (1956), le concept de Soi est le produit de la conscience de l'évaluation de l'autre et de l'adoption de ce point de vue. Selon le courant interactionniste symbolique (Cooley, 1902 ; Mead, 1934), le concept de soi se développe *via* nos interactions avec les autres ; il reflète ainsi les perceptions de ceux qui nous entourent. Par « interaction sociale » on comprend le processus par lequel les gens se réfèrent intentionnellement aux comportements des autres et par lequel ils réagissent aux actions et paroles des autres. Le Soi, dans ce cas, est une construction sociale élaborée à travers des

échanges avec autrui (interactions symboliques). Il se définit le plus souvent par les normes sociales et culturelles ou les attentes d'autres personnes. Ainsi, nous développons une compréhension de ce que sont nos caractéristiques personnelles (sens privé de soi) et également de ce que les gens qui nous entourent pensent que nous pourrions - ou devrions - faire pour répondre à nos (ou à leurs) attentes (Fiske & Taylor, 2008, p. 129). Cooley (1902) parle précisément d'« autrui significatif », entité qui regroupe l'entourage proche du sujet et/ou des personnes ayant une importance à ses yeux. Ainsi, la perception de Soi est le résultat d'un effet de « miroir social », encore appelé soi « réfléchi », qui permet à l'individu de se connaître et de s'évaluer (Cooley, 1998). Selon Cooley (Cooley, 1998, p. 33) : *« De la même façon que nous regardons notre visage, notre silhouette et notre habillement dans le miroir, et qu'ils nous intéressent parce qu'ils sont nôtres, qu'ils nous plaisent ou non en fonction de leur correspondance avec ce que nous aimerions qu'ils soient (ce sont des éléments observables), nous projetons dans l'esprit des autres des pensées au sujet de notre apparence, nos manières, nos objectifs, nos actions, notre caractère, nos amis..., (caractéristiques non observables directement) et sommes affectés de façon variable par cette attribution »*.

Dans la perspective de Cooley (1998), Mead (1934 ; 1963) va approfondir également la classification de James en opérant une distinction entre la première composante sociologique du Soi (le « Moi »), qui ne serait qu'une intériorisation des rôles sociaux et la deuxième composante plus personnelle (le « Je »). Si le « Moi » est le produit de la société qui détermine son contenu, dans le même moment, la société est transformée par l'action du « Je ». C'est la conversation entre ces deux types de Soi qui détermine cette relation dialectique¹².

Selon Mead, l'impact du social sur le Soi existe également dans la confrontation du sujet aux normes sociales, aux rôles définis par les contextes sociaux et les groupes d'appartenance. L'identité serait alors un processus relationnel d'investissement de Soi (Dubar, 2000) qui définit la place et le rôle que la personne occupe dans la société et la valeur sociale qu'elle lui attribue. L'estime de soi serait un « baromètre social », un indicateur général de la manière dont quelqu'un est considéré par les autres. Dans la conceptualisation des relations humaines, mécaniquement structurées par des interactions, Goffman (1959 ; 1963) conçoit la vie sociale comme une « vaste mise en scène » où nous serions tous les acteurs d'une pièce de théâtre, amenés à jouer des rôles. Goffman use de cette métaphore pour décrire ces relations

¹² La notion de socialisation de l'individu à travers une intériorisation des représentations sociales - comme le postule Piaget - entre accommodation et assimilation, répond en partie à cette question.

interdépendantes, organisées selon un ordre social empreint de codes référents interdépendants régissant la vie quotidienne. Il fait une opposition entre l'identité sociale « virtuelle » qui renvoie à ce qui est attendu par l'individu, ce qu'il désirerait être et l'identité « réelle » qui renvoie aux caractéristiques de la réalité. Dans cette perspective, certains auteurs contemporains comme Dubar (2010) distinguent « l'identité pour soi » et « l'identité pour autrui ». L'identité pour soi renvoie à ce que l'on pense être et l'identité pour autrui renvoie à notre identité perçue par autrui. Ces deux formes d'identité se construisent et évoluent dans cette interaction. Dans ce cadre, l'un des travaux intéressants à évoquer est celui du sociologue français Alain Touraine (1965) qui travaille autour de la notion d'identité à travers le lien avec les mouvements sociaux et les identités collectives. Il a instauré la notion de « vraie identité » en opposition avec celle de « fausse identité ». Selon lui, la fausse identité est celle imposée par le système et « la vraie identité » est celle qui résulte de l'action de l'individu. Le sociologue observe les écarts entre ces identités et s'interroge : de quelle façon (c'est-à-dire à travers quelles actions ?), dans un système, un individu se calque-t-il à l'identité du dit système ou au contraire s'oppose-t-il à cette identité et affirme-t-il alors sa « vraie identité » ? Il y a ici la conception d'un individu acteur de son identité. De nombreuses recherches expérimentales en psychologie sociale, comme le paradigme du changement d'attitude par jeu de rôle contre-attitudinal (Festinger, 1957 ; 1959 ; 1964 ; Festinger & Carlsmith, 1959) ont montré que le fait pour les individus de prendre publiquement des positions, de jouer un rôle contraire à leurs croyances et engagements privés (dire ou écrire le contraire de ce qu'ils pensent) influence souvent les gens dans les rôles publics adoptés.

1.2.3. L'identité entre similitude et différence

Paradoxalement, l'identité renvoie à l'idée de singularité et d'unité de l'individu (ce qui est identique, singulier, pareil)¹³ et dans le même temps, elle fait référence à tout ce qui est différent (« J'affirme mon identité »). Depuis, les théoriciens de l'identité se sont posés une question fondamentale : comment peut-on être à la fois semblable et différent ? Etant donné que l'appartenance à un groupe nous amène à partager des similitudes avec les autres membres de notre groupe, comment peut-on conserver sa singularité ? Les liens sociaux imposent-ils aux personnes de reléguer au second plan leurs spécificités ? Se différencier des

¹³Etymologiquement, identité est un mot issu du latin « *identitas, idem* » qui signifie « le même ». Par exemple, dans le langage courant, on utilise la notion d'identité pour des objets usuels (carte d'identité), afin d'insister sur le fait qu'une personne est bien porteuse de cette identité (singularité, différence).

autres présente-t-il un risque d'exclusion ? Comment exister en tant qu'individu à part entière tout en étant affilié à des groupes ? (cf. Causse, 2009). Pour Tap (1986, p. 69) : « *L'identité, c'est ce qui me rend semblable à moi-même et différent des autres, c'est ce par quoi je me sens exister en tant que personne et en tant que personnage social (rôles et fonctions), ce par quoi je me définis et me connais, me sens accepté et reconnu comme tel par autrui, mes groupes et ma culture d'appartenance* ». Pourtant, cette opposition est sémantique plus que réelle, puisque dans la vie quotidienne, différence et similitude semblent plutôt s'entremêler. Nous sommes en effet capables de nous identifier à notre entourage en fonction des points communs ou de nous en différencier en fonction des aspects qui nous sont singuliers. De plus, en dépit des multiples appartenances groupales ou identités sociales, les individus sont capables de déduire un sens unitaire du soi (Taylor & Dube, 1986 ; Luhtanen & Crocker, 1992). Dès lors, l'identité de l'individu est le sentiment subjectif et tonique d'une unité personnelle et d'une continuité temporelle (Erikson, 1972). C'est là le paradoxe qui rend la construction de l'identité plus complexe avec une dialectique entre singularité et différenciation, continuité et cohérence. Ainsi, l'identité implique une capacité de la personne à gérer un paradoxe, celui du changement de soi dans la continuité. Cela ressort particulièrement lorsqu'un individu vit une crise d'identité provenant d'une perte des repères de continuité : la personne ne sait pas où elle en est, comment elle évolue. Mais cela peut aussi provenir, souvent conjointement, d'une perte des repères de ressemblances : la personne ne sait plus à quel groupe elle appartient, à quel groupe se « référer », se « vouer ». (Tap, 2009). L'opposition apparente entre différence et similitude en appelle une autre, celle qui oppose l'individuel et le collectif. Cette seconde opposition est au cœur de nombreux domaines de recherche en psychologie sociale car elle permet d'envisager la relation dynamique qui unit l'individu à la société et réciproquement.

1.2.4. L'identité entre l'individuel et le collectif

La tension entre les dimensions psychologiques et sociologiques de l'identité se retrouve dans toutes les réflexions des sociologues et des psychologues sociaux contemporains. Dans une approche psychosociale, l'identité des personnes ne saurait être seulement individuelle, elle est aussi caractérisée par une appartenance à des groupes ou catégories sociales divers (à un groupe professionnel, à un genre, à une classe sociale, à une nation, à un groupe ethnique). L'identité serait alors une interaction entre les caractéristiques individuelles reliées à la personnalité de l'individu et les caractéristiques sociales reliées principalement à son

appartenance à un groupe social. Comme l'explicitent Deschamps et Moliner (2008, p. 16) : « *Tout individu sera caractérisé, d'un côté, par des traits d'ordre social qui signalent son appartenance à des groupes ou catégories et, de l'autre, par des traits d'ordre personnel, des attributs plus spécifiques de l'individu, plus idiosyncrasiques* ». Ainsi, la construction identitaire des individus dépend des groupes auxquels ils appartiennent. La Théorie de l'Identité Sociale (TIS) (Tajfel & Turner 1979; 1986), puis la Théorie de l'Auto-Catégorisation (TAC) (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987) apportent des éléments aidant à la compréhension de cette articulation entre l'aspect individuel et l'aspect social de l'identité. Rappelons que la conception de Soi de Mead (1934 ; 1963) faisant ressortir un jeu dialectique entre les aspects individuel et social, est à la base des théorisations de Tajfel et Turner (1986).

Tajfel et Turner (1986) prennent pour point de départ une distinction conceptuelle entre deux pôles de l'identité : d'une part le pôle interindividuel qui renvoie aux relations sociales entre les individus sans mettre en jeu leurs appartenances groupales et d'autre part le pôle intergroupe qui renvoie aux interactions entre les individus complètement déterminées par les appartenances catégorielles. L'articulation de ces deux niveaux constitue l'un des pivots de leur postulat épistémologique. Ils opèrent alors une distinction entre l'identité personnelle et l'identité sociale. Pour Tajfel (1972), l'identité sociale est conceptualisée comme étant « *liée à la connaissance (d'un individu) de son appartenance à certains groupes sociaux et à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance* ». En revanche, l'identité personnelle n'est pas très bien définie (Brewer & Weber, 1994) ou est peu définie (Deschamps & Devos, 1999, p.151). On voit souvent apparaître le terme de « spécificités individuelles », essentiellement sous forme de traits de personnalité, sans autre précision, pour décrire ce que recouvre l'identité personnelle ; elle renvoie à la perception qu'a l'individu de lui-même, de ses caractéristiques personnelles et se réfère à un sentiment de différence par rapport aux autres semblables (Deschamps & Devos, 1999). En d'autres termes, alors que l'identité sociale se réfère à un sentiment de similarité avec les autres membres de l'endogroupe, l'identité personnelle est le moyen pour l'individu d'exprimer sa singularité, son individualité et donc sa différence par rapport à d'autres individus. En harmonie avec la Théorie de l'Identité Sociale, Taylor (2002) a affirmé que le concept de Soi est composé de deux éléments principaux : l'aspect social et l'aspect personnel. L'aspect social renvoie à l'estime de soi collective qui fait référence à la valeur attribuée à son groupe d'appartenance (Luhtanen & Crocker, 1991). Quant à l'aspect personnel du concept de Soi, il est également

séparé en deux parties : l'identité personnelle et l'estime personnelle (le bien-être psychologique)¹⁴.

Selon Luhtanen et Crocker (1991), l'identification est également une composante de « l'estime de soi collective », un concept disparate qui semble rassembler identification cognitive, affective, perceptions des attitudes de l'exogroupe et respect. L'échelle de Luhtanen et Crocker (1991) est composée de quatre sous-dimensions qui sont reliées mais distinctes. Ainsi, la dimension « publique » renvoie à l'idée que la personne se fait des attitudes de l'exogroupe par rapport à l'endogroupe. La dimension « privée » correspond aux attitudes personnelles par rapport à l'endogroupe (dimension similaire à l'identification affective). La dimension « d'identité » renvoie à l'identification cognitive et celle « d'appartenance » (de « *membership* »), à la perception d'être un membre représentatif et utile de son groupe (Seron, 2006). Les différents groupes ethniques présentent des profils de corrélation distincts entre les quatre facettes (Crocker, Luhtanen, Blaine & Broadnax, 1994). De plus, les liens entre ces dernières et des indicateurs individuels de bien-être ne sont pas identiques et ne se reproduisent pas à travers tous les groupes.

Néanmoins, les relations entre individu et groupe ne sont pas à analyser en termes de primauté d'une entité sur l'autre mais plutôt dans un rapport de réciprocité entre l'individu et le groupe, car l'identité relève d'une construction interactive. Dès lors, la définition de l'identité personnelle, indépendamment des appartenances sociales, peut s'avérer discutable. Car même si l'on considère les traits de personnalité comme déterminants de l'identité personnelle, l'appartenance à un ensemble culturel influence la perception de soi et des autres et détermine la valeur de certains traits. En réalité, en parlant plutôt d'identité personnelle que d'identité sociale, certains auteurs privilégient les caractéristiques individuelles et définissent l'identité (le Soi) comme résultant d'interactions sociales. En revanche, en parlant plutôt d'identité sociale que d'identité personnelle, d'autres privilégient les caractéristiques sociales et la définissent comme la valorisation et la signification émotionnelle résultant de l'appartenance à un groupe.

¹⁴L'identité personnelle fait référence plus précisément à l'ensemble des caractéristiques personnelles définissant un individu, alors que l'estime personnelle correspond à l'évaluation de ces caractéristiques (Bourguignon, Desmette & Herman, 2003).

1.3. Conclusion

Comme nous l'avons montré, la plupart des théories en psychologie sociale mettent en évidence l'importance d'autrui dans la construction de l'identité, que ce soit pour se différencier ou se conformer, pour se présenter aux autres ou s'en protéger. L'identité semble être l'élément-clé qui permet d'articuler la réalité subjective et objective dans une interaction où le sujet peut trouver sa singularité et sa cohérence. En raison de cela, le problème s'est rapidement posé de savoir comment saisir empiriquement l'identité d'une personne. La technique communément utilisée est le *Twenty Statement Test* (test du « Qui suis-je ? ») de Kuhn et McPartland (1954). Cette technique consiste à demander à la personne de répondre vingt fois de suite à la question : « Qui suis-je ? », chaque réponse devant être différente. Les réponses obtenues montrent que les répondants optent en premier lieu en faveur d'un positionnement dans la structure sociale (statut ou catégorie sociale : femme, homme, marié, catholique etc...). Suite à tous ces positionnements sociologiques dits « consensuels », apparaissent des réponses que les auteurs appellent « sub-consensuelles », faisant référence à des notions plus subjectives (bonheur, sympathie, etc) (cf. Deschamps & Moliner, 2012, p. 20). Cependant, cette technique ne permet pas d'explorer les modalités d'articulation entre les aspects les plus sociaux et les plus personnels de l'identité. Avec l'apport du courant interactionniste (Mead, 1930 ; Goffman, 1959 ; Erikson, 1968), cette technique semble dépassée. Ainsi, plusieurs auteurs comme Gossiaux (1998) ont permis de relativiser la vision catégorielle et personnelle de l'identité « Qui suis-je ? » en faveur d'une vision relationnelle et évaluative « Qui suis-je par rapport aux autres et que sont les autres par rapport à moi ? » Ainsi, l'identité renvoie au fait que l'individu se perçoit semblable aux autres (le « nous ») mais renvoie également à une différence, à une spécificité de ce « nous » par rapport aux membres d'autres groupes (le « eux ») (Tajfel & Turner, 1979 ; 1986).

CHAPITRE 2 : L'IDENTITE DANS UNE PERSPECTIVE INTERGROUPE

1. La Théorie des Conflits Réels (TCR)

1.1. Les fondements théoriques de la Théorie des Conflits Réels

Sherif et Sherif (1979) proposent la Théorie des Conflits Réels pour expliquer les relations de conflits entre les groupes. D'après ces auteurs, les individus et les groupes sont des acteurs rationnels dont les actes sont motivés par la maximisation de leur propre intérêt. Dès lors, la répartition inégale de ressources rares, qu'elles soient de nature concrète (biens matériels ou territoires) ou abstraite (pouvoir, biens symboliques) entraîne une rivalité entre le groupe avantagé et le groupe défavorisé. Ce serait donc les caractéristiques objectives de la situation qui détermineraient la nature des relations entre groupes sociaux : compétition ou coopération. La compétition et la coopération sont respectivement déterminées par la compatibilité ou l'incompatibilité des objectifs poursuivis (matériels ou symboliques) par les deux groupes antagonistes. Deux groupes ont des buts incompatibles lorsque les objectifs de l'un ne peuvent être atteints qu'aux dépens de ceux de l'autre. Dans ce cas, les relations seront compétitives et le conflit est alors inévitable. Les enjeux du conflit peuvent concerner des valeurs, des intérêts économiques ou des avantages politiques, etc.

Au cours de leurs expériences, Sherif, Harvey, White, Hood et Sherif (1961) ont réparti en deux groupes des garçons de onze ans recrutés dans des camps de vacances d'été. Les premiers jours, les enfants sont libres de choisir leurs compagnons de jeux en fonction de leurs affinités personnelles. Après cette première phase d'observation des processus relatifs à la formation de groupes, les expérimentateurs ont séparé les amis qui s'étaient regroupés spontanément en les répartissant dans deux logements différents. Ils ont ensuite présenté ces groupes l'un à l'autre dans une série de situations expérimentales de simple contact, de coopération et de compétition. On peut brièvement résumer les résultats, bien que complexes, de la manière suivante :

- La compétition (introduite sous la forme de jeux compétitifs) a augmenté la solidarité de l'endogroupe, les stéréotypes négatifs vis-à-vis de l'exogroupe et provoqué des actions hostiles spontanées envers les membres de l'exogroupe, ses symboles et ses biens.
- Le fait de mettre les groupes en contact n'a réduit ni la tension, ni l'hostilité. Ce n'est qu'après une série d'activités comprenant des buts supra-ordonnés (coopératifs) que l'hostilité, de même que les stéréotypes négatifs de l'ethnocentrisme ont décliné.

Dans une autre expérience communément appelée la « Caverne des Voleurs » (Sherif & *al.*, 1961), deux groupes d'enfants étaient accueillis dans des logements différents. Les enfants, n'ayant eu aucun contact avec l'autre groupe, ignoraient sa présence durant la première semaine. Les activités proposées pour chaque groupe avaient la particularité d'être attrayantes et d'encourager une interdépendance positive entre les membres. Durant la deuxième semaine, les chercheurs ont mis en présence les deux groupes et leur ont imposé des activités compétitives. Cette compétition intergroupe a eu pour conséquence l'émergence d'une hostilité intergroupe et de stéréotypes négatifs à l'égard de l'autre groupe, l'évaluation plus positive du groupe d'appartenance et l'accroissement de la cohésion intragroupe. La dernière phase expérimentale visait à réduire le conflit entre les deux groupes, voire même à établir des relations amicales entre eux. La réduction du conflit a été obtenue par la multiplication d'activités à but supra-ordonné, c'est-à-dire en multipliant les situations nécessitant l'interdépendance positive entre les groupes. Ces buts supra-ordonnés correspondaient à des situations où les groupes étaient contraints de coopérer afin d'atteindre un objectif commun.

Suite à ces expériences, Sherif conclut que l'hostilité intergroupe apparaît lorsque les groupes sont en interdépendance négative (compétition, rivalité pour des ressources restreintes ou lors d'une incompatibilité d'objectifs). Ainsi, les préjugés et les discriminations envers l'exogroupe émergent lorsque les groupes sont en compétition pour des ressources limitées (abstraites ou concrètes). Les individus tendent à évaluer plus favorablement les performances de leur groupe d'appartenance dans une situation de compétition intergroupe que dans une situation de coopération intergroupe (Blake & Mouton, 1962). Plusieurs travaux (Esses, Dovidio, Jackson & Armstrong, 2001) se référant à cette théorie ont également montré que les étudiants interrogés exprimaient des attitudes plus défavorables envers un groupe d'immigrés fictif lorsque celui-ci était décrit comme compétent et compétitif. Ceci s'expliquerait par le fait que ces populations constituent une menace réelle sur le marché de l'emploi. Plusieurs formes de menaces (Corenblum & Stephan, 2001) induisant une perception défavorable des exogroupes sont à distinguer dans la littérature : la menace réelle correspond, comme dans la Théorie des Conflits Réels, à l'existence de ressources limitées, par exemple relatives à des biens économiques ou à des opportunités d'emploi, mais aussi à un sentiment de menace symbolique. La menace symbolique concerne des normes, croyances, coutumes, traditions et valeurs. La réduction de cette hostilité et de cet antagonisme n'est possible que par

l'introduction de buts supra-ordonnés qui correspondent à une coopération positive et une interdépendance réelle où les groupes s'efforcent d'atteindre un but commun qui resterait inatteignable sans l'action de l'un et de l'autre (Avidgor, 1953). En d'autres termes, c'est en collaborant, en travaillant ensemble que les conflits cesseront.

Les conséquences psychologiques des incompatibilités d'objectifs, dans la Théorie des Conflits Réels, se manifestent par une accentuation (Le Vine & Campbell, 1972, cités par Azzi (2007) :

- de la perception qu'une menace est dirigée contre l'endogroupe,
- des sentiments d'hostilité à l'égard de l'exogroupe qui est perçu comme la source de cette menace,
- de la solidarité au sein de l'endogroupe,
- de la saillance de l'identité endogroupale,
- d'un renforcement de la perception des frontières intergroupes,
- des stéréotypes négatifs envers l'exogroupe,
- du comportement ethnocentrique.

Néanmoins, il est peu probable que la coopération aboutisse à l'atténuation du conflit, sauf en cas d'abolition des frontières intergroupes. En effet, des études montrent que l'introduction de buts supra-ordonnés peut dans certains cas augmenter plutôt que diminuer la probabilité du comportement ethnocentrique (Brown & Wade, 1987 ; Deschamps & Brown, 1983). De plus, même l'interdépendance compétitive peut ne pas suffire à engendrer le conflit intergroupe (Azzi, 2007).

1.2. Les limites de la Théorie des Conflits Réels

Cette Théorie des Conflits Réels (Sherif & Sherif, 1979) a été confirmée à plusieurs reprises, par exemple auprès de cadres d'entreprises aux États-Unis (Blake & Mouton, 1962 ; Blake, Shepard & Mouton, 1964)¹⁵. Malgré sa pertinence, la Théorie des Conflits Réels (TCR) a souffert de nombreuses critiques (pour une revue, Azzi, 2007). Un défaut considérable de cette Théorie des Conflits Réels est qu'elle accentue le rôle de la structure « objective » des

¹⁵ Cette théorie peut être appliquée aux conflits organisationnels, liés à une incompatibilité des rôles, comme par exemple le fait d'avoir à assumer des rôles professionnels contradictoires amène au conflit. Dans l'organisation, le conflit est généralement perçu comme un obstacle gênant la réalisation des objectifs.

relations. Ainsi, elle considère comme acquis les objectifs de groupe et le consentement que les individus leur accordent (Billig, 1976 ; Taylor & Moghaddam, 1987). Or l'élaboration d'un consensus sur les objectifs de groupe est loin d'être acquis. Cette théorie néglige de fait le rôle joué par les membres du groupe dans la définition des objectifs de leur groupe et, par conséquent, dans la détermination de la structure des relations intergroupes. De plus, elle n'a pas pris en compte la multiplicité des objectifs, leur hiérarchisation, la diversité des moyens pour atteindre tout objectif, l'élaboration d'un consensus sur les objectifs de groupe ainsi que les moyens appropriés pour les atteindre. Dès lors, pour qu'il y ait conflit, il faut que (Le Vine & Campbell, 1972, pour une critique voir Azzi, 2007) :

1. Les objectifs incompatibles sont reconnus par les membres des groupes rivaux,
2. Ces objectifs sont les plus importants ou les plus saillants et ils figurent au premier rang sur la liste des objectifs de groupe,
3. L'établissement de ces objectifs et leur classement font l'objet d'un consensus parmi les membres du groupe.

Enfin, contrairement aux prédictions de Théorie des Conflits Réels (Sherif & Sherif, 1979), certains individus ayant un faible statut social peuvent avoir des attitudes positives envers l'exogroupe (biais pro-exogroupe). En effet, de nombreuses recherches montrent - comme nous allons le voir - que les membres de groupes désavantagés tendent à dénigrer leur groupe et à valoriser le groupe dominant (Clark & Clark, 1947). Ces individus intérioriseraient l'évaluation négative de leur groupe. Bien que les constatations de ces études remettent en cause les grands principes de la Théorie des Conflits Réels, cette théorie peut néanmoins concourir à expliquer un certain nombre de phénomènes sociaux.

Dans le but de combler les lacunes de la Théorie des Conflits Réels expliquant les conflits intergroupes et la discrimination par des causes matérielles, Tajfel (1972) s'interroge sur les conditions nécessaires pour l'apparition de la discrimination. Selon le postulat de Sherif (1966), la compétition intergroupe est une condition nécessaire et suffisante à l'apparition de la discrimination intergroupe. Cependant, pour Tajfel (1972) une situation de compétition sociale ou d'interdépendance négative des objectifs n'est pas une condition nécessaire pour que les conflits intergroupes se produisent. A cet égard, plusieurs critiques méthodologiques ont été avancées contre l'étude de Sherif (1961). En premier lieu, les comportements discriminatoires dans l'étude de Sherif (1961) apparaissaient avant même l'introduction explicite de la situation compétitive par les expérimentateurs. Il s'avère que seule la

séparation a engendré une rivalité entre les compagnons de jeux de la première phase ainsi qu'un favoritisme pro-endogroupe prononcé pour leur « nouveau groupe » (cf étude encadré p 35). De plus, même s'il faut admettre que la compétition ou son anticipation peut accentuer les comportements discriminatoires (Doise, 1976 ; Doise & Weinberger, 1972), plusieurs études ont montré l'existence de discrimination intergroupe, même en l'absence de compétition (Ferguson & Kelley, 1964). Les critiques soulignent également que les études réalisées par Sherif confondent le passage de l'interdépendance compétitive à l'interdépendance coopérative avec une modification dans la saillance de la catégorisation en groupes (Brewer, 1979 ; Turner, 1981). Ainsi, le contact compétitif a lieu lors de situations qui marquent très nettement les frontières intergroupes (par exemple les groupes sont répartis à des endroits différents sur les plaines de jeux) (Brewer, 1979). Dès lors, la réduction du conflit intergroupe dans la phase expérimentale de coopération peut, d'après certains, correspondre à une recatégorisation des deux groupes en un seul et même groupe. En effet, les indices permettant de diviser les individus en deux groupes n'étant plus saillants, ces individus ont donc pu considérer qu'ils coopéraient avec les membres de leur groupe fusionné (Doise, 1976).

2. La Théorie de l'Identité Sociale (TIS)

2.1. Définition conceptuelle de l'identité sociale

La Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1986) se démarque des autres approches théoriques « individualistes » dans l'explication des phénomènes sociaux. Il s'agit d'une théorie originale qui a redynamisé les études sur la discrimination et les conflits intergroupes (Bourhis & Leyens, 1999). Selon Turner (1988, pp. 10-11, cité par Leyens, Yserbyt & Schadron, 1996, p.78) : « *Les individus se définissent en termes de leurs appartenances à des groupes sociaux et l'auto-perception définie par le groupe produit des effets psychologiquement distincts dans le comportement social* ». En effet, l'appartenance à un groupe induit un état psychologique distinct de celui d'individu isolé, car l'individu agit et pense en tant que membre d'une catégorie sociale. Ainsi, le comportement et le jugement de la personne seront - en partie - déterminés par ce sentiment d'appartenance au groupe. Dans ce cadre, Tajfel et Turner (1986) ont pris pour fondement de leur théorie une distinction conceptuelle entre comportements interindividuels et comportements intergroupes.

Selon Tajfel et Turner (1986), les images de soi se positionnent sur un continuum, comprenant un pôle « caractéristiques individuelles » et un pôle « caractéristiques sociales ou catégorielles ». Ils envisagent également le comportement social sur un continuum opposant un pôle « comportement interpersonnel » et un pôle « comportement intergroupe ». Le premier concerne les interactions entre deux ou plusieurs individus totalement déterminés par leurs caractéristiques individuelles et leurs relations interpersonnelles et n'étant absolument pas influencés par leur appartenance à un groupe. Le second fait référence aux interactions entièrement déterminées et influencées par les appartenances groupales des personnes et non par les relations interindividuelles. On parle dans ce cas de « relations intergroupes ». On peut donc situer les comportements sociaux plus ou moins près de l'un ou l'autre de ces pôles. Ils citent comme exemple de comportements caractéristiques du pôle interindividuel des relations entre époux ou entre vieux amis et comme exemple d'interactions caractéristiques du pôle intergroupe, le comportement de soldats lors d'une bataille ou celui de représentants de groupes sociaux assis à la table des négociations lors d'un conflit intergroupe. Ils précisent que ces exemples sont extrêmes et que des formes pures de comportements se trouvant à l'une ou l'autre des deux extrémités sont en réalité improbables dans des situations sociales réelles.

Pour Tajfel (1972, p. 292), l'identité sociale est conceptualisée comme étant « *liée à la connaissance (d'un individu) de son appartenance à certains groupes sociaux et à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance* ». Au regard de cette définition, l'identité sociale se révèle être un concept composé d'au moins trois dimensions, à savoir : la conscience de l'appartenance à un groupe (ou la catégorisation de soi), l'évaluation du groupe et enfin l'aspect émotionnel de cette appartenance (Brown, Condor, Mathews & Williams, 1986 ; Ellemers, Kortekass & Ouwerkerk, 1999). Dès lors, l'identité sociale n'est pas seulement la perception d'être membre d'un groupe différent des autres, mais surtout une reconnaissance « *émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance* » (Tajfel, 1972, p. 292). La composante cognitive de l'identité sociale constitue l'identification groupale et correspond à la reconnaissance qu'a un individu d'appartenir à un groupe. La composante évaluative, quant à elle, réfère à l'estime collective ou au sentiment de fierté d'appartenance à un groupe et est généralement considérée comme un indice de bien-être psychologique collectif (Branscombe, Schmitt & Harvey, 1999).

2.2. Le paradigme des groupes minimaux

A partir de ces prémisses, il ressort théoriquement que les comportements discriminatoires sont le résultat de la catégorisation saillante plutôt que des intérêts compétitifs. Pour argumenter leur postulat, Tajfel et *al.* (1979) ont mis au point un paradigme expérimental original isolant les conditions minimales de discrimination. Dans ce paradigme appelé « le paradigme des groupes minimaux », les sujets sont répartis en deux groupes arbitraires (sur la base d'une préférence pour telle ou telle peinture, d'un tirage au sort, etc...). Ces groupes sont donc dits « minimaux » en ce sens qu'ils sont purement cognitifs. Ensuite, tous les sujets - quel que soit leur groupe - ont pour tâche de rétribuer, à l'aide d'une matrice, deux élèves anonymes connus uniquement par leur appartenance groupale. Les sujets doivent décerner des récompenses en cochant des matrices de choix spécialement conçues pour ces études. Les matrices sont conçues de telle sorte qu'elles permettent aux élèves d'adopter des stratégies de rémunération différentes : ils peuvent rémunérer les élèves avec les mêmes points, soit faiblement, soit fortement.

Dans cette expérience (Tajfel & *al.*, 1979), les deux groupes d'élèves se sont constitués sur la base d'une répartition arbitraire, après une tâche de choix esthétique : préférer le peintre Klee ou préférer le peintre Kandinsky. Un certain nombre de précautions méthodologiques ont été préconisées.

1. Aucune situation de conflit d'intérêts ou de compétition n'existe entre ces groupes : tous les facteurs économiques, sociologiques et historiques reconnus comme causes de discrimination sont éliminés. Il n'existe aucune hostilité entre les groupes avant le début de l'expérience.
2. L'anonymat des sujets est complet. Si les sujets savent individuellement à quel groupe ils appartiennent, ils ne savent pas qui est membre de l'autre groupe, c'est-à-dire qu'ils ne connaissent ni les membres de leur endogroupe ni les membres de l'exogroupe.
3. Aucune interaction sociale n'a lieu entre les participants et aucun antécédent d'interdépendance n'existe au sein des groupes ou entre les groupes. En outre, l'interaction frontale est interdite et les individus ne sont identifiés que par leur appartenance à un groupe (de cette façon, leur identité individuelle reste anonyme).
4. Il n'y a pas de lien entre les réponses des sujets et leur propre intérêt : il n'y a donc aucun lien entre les gains personnels et ceux recueillis par le groupe.

Les résultats de cette expérience montrent que les enfants attribuent davantage de points au groupe auquel ils appartiennent (biais pro-endogroupe) et maximisent les différences par rapport à l'exogroupe. Ils se différencient au point qu'ils préfèrent gagner moins en privilégiant leur groupe que gagner plus en adoptant une règle d'égalité entre les groupes. Même dans des conditions expérimentales hors terrain, une simple catégorisation arbitraire, sans enjeu, sans relation antérieure entre les groupes ou les individus, sans même connaître les membres de son endogroupe ou de son exogroupe, suffit à déclencher des comportements visant à favoriser l'endogroupe et donc de manière implicite à pénaliser les membres de l'exogroupe. Pour Tajfel et Turner (1986), la compétition et la discrimination observées ne sont pas l'expression d'une lutte pour des ressources. S'il existe un conflit intergroupe intense, il est fort probable que les individus appartenant aux groupes en conflit ont agi en fonction de leur appartenance groupale plutôt qu'en fonction de leurs caractéristiques individuelles. Ainsi, la catégorisation « eux/nous » activerait une norme de compétition, qui conduirait les sujets à distribuer les ressources inégalement dans l'espoir de « remporter » la partie. Les résultats des expériences de Tajfel et Turner (1986) témoignent donc de l'importance qu'il y a à distinguer les comportements purement individuels des comportements des individus agissant en tant que membre de groupe. Comme le résume Guimond (2011, p. 89) : *« Le fait qu'ils ont alloué plus de ressources aux membres de leur endogroupe indique qu'ils ont bien agi en fonction de leur appartenance à ce groupe. Ils ont manifesté un comportement intergroupe alors que rien ne les empêchait d'adopter un comportement interpersonnel, possiblement plus logique étant donné l'artificialité de la catégorisation en deux groupes »*. Ainsi le biais pro-endogroupe permet une distinction positive en faveur de l'endogroupe et contribue à une construction positive de l'estime de soi des individus. Par effet de « similitude », la catégorisation accentue les ressemblances entre les membres de l'endogroupe et par effet de « contraste » elle accentue les différences entre l'endogroupe et l'exogroupe. L'effet de contraste est d'autant plus accentué que les relations entre les groupes considérés sont conflictuelles.

Sachdev et Bourhis (1985) ont démontré dans une expérience originale que le favoritisme de l'endogroupe augmente avec le niveau de pouvoir. Ainsi, les sujets deviennent de plus en plus discriminateurs au fur et à mesure que leur pouvoir augmente. Paradoxalement, la discrimination est réduite lorsque les sujets se trouvent dans un groupe qui dispose d'un pouvoir total et absolu car cette situation est sécurisante pour les membres de l'endogroupe qui se voient moins obligés de déconsidérer les membres de l'exogroupe. Faut-il en conclure

qu'une position sociale dominante engendre de manière quasi automatique une augmentation de l'intolérance et des cognitions visant à justifier les inégalités sociales et à maintenir le *statu quo* ? Une étude de Guimond, Dambrun, Michinov et Duarte (2003) montre que le simple fait d'attribuer aléatoirement à des participant(e)s une position dominante (un score de *leadership* élevé, un rôle de directeur) était suffisant pour générer une augmentation du racisme et du sexisme comparativement à une condition contrôle dans laquelle les participant(e)s étaient assigné(e)s à une position sociale moindre. Le pouvoir dont bénéficie un groupe est un meilleur prédicteur du comportement discriminatoire que le sexe des personnes qui composent ce groupe (Bourhis, Gagnon & Cole, 1997). Dès lors, la discrimination implique une asymétrie de pouvoir entre les stigmatisés et les autres (Link & Phelan, 2001) et ne peut se manifester sans l'exercice du pouvoir (Bourhis & Guimond, 1992).

Ce biais pro-endogroupe observé systématiquement a été reproduit par de nombreux chercheurs, en mesurant tantôt des comportements et tantôt des jugements (Deschamps & Moliner, 2008), tout en faisant varier âge, sexe, culture et avec différents types de mesures : argent, points symboliques, jours de congés. Par exemple, plusieurs recherches comme celle de Gaertner (1975) sur les comportements d'aide ont montré que le fait de percevoir l'aidé comme semblable à soi augmente la probabilité d'adopter un comportement d'aide. Rabbie et Horwitz (1969), en mesurant cette fois-ci les attitudes, rapportaient que la simple affectation arbitraire à une catégorie, sans rivalité ni opposition pré-existante, déclenchait déjà des évaluations négatives sur l'exogroupe. D'autres études (Bigler, 1995 ; Bigler, Jones & Lobliner, 1997) sur les enfants aboutissent au même résultat (*cf.* encadré ci-dessous). Une étude de Nesdale, Maass, Griffiths et Durkin (2003), fondée sur le paradigme des groupes minimaux, menée avec des enfants de cinq à neuf ans, montre que les membres de l'endogroupe sont toujours préférés à ceux de l'exogroupe. La simple présence d'une dimension saillante facilite la formation d'attitudes négatives intergroupales chez les enfants.

Dans deux études menées par Bigler (1995) ainsi que Bigler, Jones et Lobliner (1997), il est suggéré que la simple présence d'une dimension saillante facilite la formation d'attitudes négatives intergroupales chez les enfants. Dans des classes, les auteurs ont assigné aléatoirement les enfants dans des groupes désignés par des couleurs différentes (c'est à dire le groupe des « jaunes » et le groupe des « bleus »). Pendant quatre semaines, les affiliations aux groupes de couleurs étaient mises en évidence verbalement par les instituteurs dès que l'occasion se présentait. En accord avec le paradigme des groupes minimaux de Tajfel, la

simple représentation d'un environnement social uniquement composé de « nous/eux », suffit à produire des comportements discriminatoires chez les enfants (*cf.* également la « Leçon de discrimination », film pédagogique présenté aux élèves pour prévenir les discriminations dans les écoles, Bourhis & Carignan, 2007). Plus précisément, si on leur demande, les enfants ne veulent pas changer de groupe de couleur, classent leur groupe comme étant le plus apte à gagner une série d'examens et choisissent plus de membres de l'endogroupe que de l'exogroupe pour participer à une sortie scolaire.

2.3. Les principes de base de l'identité sociale

Plusieurs explications cognitives et motivationnelles, psychologiques et sociales ont été avancées pour étayer les conclusions de la Théorie de l'Identité Sociale.

Les théoriciens de l'identité sociale établissent trois principes généraux de cette théorie :

- Les individus ont besoin d'acquérir ou de maintenir une identité sociale positive. Ils aspirent donc à augmenter leur estime de soi positive.
- Une identité sociale positive résulte de comparaisons favorables entre l'endogroupe et des exogroupes. De ce fait, l'identité sociale peut être positive ou négative selon les évaluations.
- Lorsque l'identité sociale est insatisfaisante, les individus tentent de quitter leur groupe pour rejoindre un groupe plus positif et/ou essayer de lui donner une image plus positive.

Malgré la pertinence de la Théorie de l'Identité Sociale, certaines données montrent qu'une catégorisation sociale saillante peut créer implicitement une orientation compétitive. En effet, qu'ils se trouvent dans des conditions compétitives ou non, les sujets perçoivent ces situations expérimentales comme compétitives (Ferguson & Kelly, 1964 ; Rabbie, Schot & Visser, 1989). D'ailleurs, toute différenciation intergroupe dont l'objectif est d'acquérir une certaine supériorité par rapport à l'exogroupe s'inscrit d'emblée dans une démarche de compétition. Cette compétition est qualifiée de « sociale » car elle est motivée par une évaluation en terme de comparaison sociale (Causse, 2009). Elle diffère de la compétition « réaliste » qui résulte d'intérêts incompatibles entre les groupes. Ainsi, les conséquences en termes de comportements sont différentes selon ces deux types de compétition. A la suite d'une compétition « réaliste », le groupe perdant est hostile envers les vainqueurs car il a été privé d'une récompense et l'interaction a été exclusivement conflictuelle. En revanche, après une compétition « sociale », les perdants peuvent accepter la supériorité des vainqueurs tant que

les termes de la compétition sont perçus comme étant justes et légitimes. Ce concept de compétition sociale apporte un nouveau regard sur les résultats obtenus avec le paradigme des groupes minimaux (*cf.* Causse, 2009).

Par ailleurs, la plupart des études sur les groupes minimaux ont analysé les conditions d'apparition du « favoritisme pro-endogroupe » et non celles qui engendrent le « conflit intergroupe ». Ces études peuvent donc justifier la conclusion selon laquelle une catégorisation saillante serait suffisante pour susciter l'ethnocentrisme, mais elles ne permettent cependant pas de conclure qu'une catégorisation saillante suffise à provoquer le conflit intergroupe. Le fait d'assimiler le conflit intergroupe au favoritisme pro-endogroupe est trompeur, surtout parce que dans les études expérimentales et sur le terrain, les mesures du favoritisme pro-endogroupe indiquent parfois une évaluation positive de l'endogroupe qui n'est pas nécessairement accompagnée d'un évitement de l'exogroupe (Brewer, 1979, 1986 ; Brewer & Campbell, 1976).

Selon un certain nombre d'études, les individus peuvent se comporter de façon stratégique, ce qui produit dans quelques cas le favoritisme pro-endogroupe et à d'autres moments le favoritisme pro-exogroupe (Van Knippenberg, 1978 ; Van Knippenberg & Van Oers, 1984). Ainsi, contrairement aux postulats de la Théorie de l'Identité Sociale selon lesquels les individus se dissocieraient de leur groupe si on leur attribuait des traits négatifs, d'autres études ont constaté que ces mêmes individus se dissocient alors aussi des traits « positifs » du groupe (Hewstone & Ward, 1985 ; Jaspars & Waern, 1982). Il semble que cet effet se produit surtout quand ces traits sont considérés avec ressentiment ou envie par les membres d'exogroupes puissants. Enfin selon Yuki (2003, cité par Guimond, 2010, p. 166), la Théorie de l'Identité Sociale n'est pas bien adaptée pour expliquer le comportement des membres de culture collectiviste ; des différences entre les cultures individualistes et collectivistes ont été observées (*cf.* Guimond, Chatard, Branscombe & *al.*, 2006). D'ailleurs, il existe des échelles pour mesurer cette orientation à la comparaison intergroupe et/ou à la comparaison interindividuelle (Gibbons & Buunk, 1999).

3. La Théorie de la Catégorisation Sociale (TCS)

3.1. Les principes de la catégorisation sociale

A chaque instant nous sommes submergés d'informations disparates de natures variées et d'origines diverses. L'une des stratégies efficaces utilisées pour gérer ce raz-de-marée d'informations est la catégorisation. La catégorisation est un mécanisme cognitif fondamental du traitement de l'information (Rosch & Lloyd, 1978) permettant une organisation hiérarchique de l'environnement social (Bourhis & Gagnon, 2006). Ce terme de « catégorisation » a été mentionné par Aristote (384 av. J.-C. - 322 av. J.-C.). Selon lui, la catégorie est une entité discrète, définie par un ensemble nécessaire et suffisant de caractéristiques communes : par exemple, un oiseau est partiellement défini par des ailes, des plumes et un bec.

Tajfel (1972) définit la catégorisation comme étant « *des processus psychologiques qui tendent à organiser l'environnement en termes de catégories : groupes de personnes, d'objets, d'événements (ou groupes de certains de leurs attributs) en tant qu'ils sont soit semblables, soit équivalents les uns aux autres par l'action, les intentions ou les attitudes d'un sujet* ». (Deschamps & Moliner, 2008, p. 24). Le processus de catégorisation remplit sa fonction de systématisation de l'environnement, son découpage et son organisation, qui nous donne l'impression d'un monde plus structuré, mieux organisé, donc davantage explicable et mieux contrôlable. Bien qu'ils soient intimement imbriqués, il est possible en théorie de distinguer deux temps dans le processus de catégorisation. Le premier concerne l'élaboration des catégories tandis que le second concerne leur utilisation dans l'appréhension de l'environnement (Deschamps & Moliner, 2012). Brunner (1957) montre que la perception des stimuli physiques implique deux activités cognitives qui vont surdéterminer le processus de catégorisation : l'induction et la déduction. La déduction consiste à rendre compte du fait que lorsqu'un objet est classé dans une catégorie, on va attribuer à cet objet toutes les propriétés de la classe dans laquelle on l'a placé. On parle de l'effet inductif (accentuation des traits de l'objet caractéristiques de la catégorie à laquelle il est affecté) et de l'effet déductif (attribution à l'objet de traits qu'il ne possède pas mais qui sont caractéristiques de la catégorie) (*cf.* par exemple, Le Poulter, 1986). Pour mettre en évidence les principes de base de ce comportement cognitif, Tajfel conduit avec Wilkes (1963) une expérience célèbre sur l'accentuation inter-catégorielle. L'hypothèse principale élaborée par ces auteurs est la

suivante : « *Lorsqu'une classification est corrélée avec une dimension continue, il y aura une tendance à exagérer les différences sur cette dimension entre les items qui tombent dans les classes distinctes et à minimiser les différences à l'intérieur de chacune des classes* » (Tajfel, 1981, p. 133). Les résultats de l'expérience de Tajfel et *al.* (1971) ont mis en évidence un biais d'assimilation, consistant à considérer les éléments d'une même catégorie comme plus similaires entre eux qu'ils ne le sont en réalité et un biais de contraste, consistant à l'inverse à percevoir des éléments appartenant à deux catégories comme étant plus différents l'un de l'autre qu'ils ne le sont en réalité.

Tajfel conduit avec Wilkes (1963) une expérience pour confirmer le principe de l'accentuation inter-catégorielle. Ils présentent aux sujets huit lignes de tailles inégales (5 % de différence au niveau de leur longueur), chacune étant reconnaissable grâce à une lettre qui lui est associée. Ils leur demandent d'estimer les tailles respectives de ces lignes. La variable indépendante de cette étude est « le type d'appariement » (la lettre associée à chaque barre). Les résultats de cette expérience ont mis en évidence l'existence d'un biais d'assimilation et d'un biais de contraste. D'autres distorsions perceptives ont été mises en évidence par Tajfel (1972) comme les biais de surinclusion (consistant à classer dans une catégorie dévalorisée des éléments qui ne devraient pas s'y trouver) et de surexclusion (décrivant le fait d'écarter des éléments d'une catégorie valorisée alors qu'ils devraient en faire partie). Ce biais traduit une volonté de ne pas altérer et conserver l'essence des catégories valorisées en se focalisant sur les différences qui séparent certains éléments de cette catégorie en cas de doute et à rechercher des ressemblances qui rapprochent ces éléments des catégories dévalorisées. Tajfel distingue également les biais d'induction et de déduction correspondant respectivement à une tendance à sélectionner certaines informations et à en omettre d'autres selon qu'elles sont considérées comme stéréotypiques d'une catégorie pour associer un individu à cette catégorie et pour le biais de déduction, à une tendance à inférer les traits stéréotypiques d'une catégorie pour les attribuer à un individu sur la base de son appartenance à celle-ci.

Cette activité cognitive indispensable pour l'adaptation sociale est purement psychologique du fait qu'elle produit une accentuation des ressemblances subjectivement ressenties entre des stimuli appartenant à une même catégorie et une accentuation des différences entre des stimuli appartenant à des catégories différentes. Ces deux biais (contraste et assimilation) ont été confirmés à de nombreuses reprises à partir de stimuli physiques et sociaux (Doise, 1978 ;

McGarty & Turner, 1992 ; Tajfel, 1981) et semblent accentués lorsque le jugement est incertain (Corneille, Klein, Lambert & Judd, 2002). Pour gérer toutes ces représentations, l'individu doit trouver un équilibre entre un double mouvement d'assimilation et de différenciation entre Soi et Autrui, endogroupe et exogroupe. Néanmoins, il a été observé que ces deux biais n'ont pas la même ampleur au niveau de la perception des groupes sociaux selon que l'on se réfère à l'endogroupe ou à l'exogroupe.

Conscient de l'utilité du concept, Tajfel suggère alors d'utiliser ces résultats non pour des objets physiques (les lignes), mais pour des objets sociaux et d'étendre cela à l'étude des relations intergroupes. Tout comme il existe le besoin de structurer le monde physique en regroupant les objets en différentes catégories, il existe parallèlement la tendance à structurer l'environnement social (les personnes) en regroupant les individus en catégories. Pour Tajfel et *al.* (1971), les mécanismes activés dans la catégorisation de l'objet social sont les mêmes que ceux activés lors de la catégorisation d'objets physiques tant dans leurs structures que dans leurs processus. Cette hypothèse a permis à Tajfel (1982) de fonder le courant de catégorisation sociale. L'activité de catégorisation est complexe quand elle s'applique aux humains : si nous percevons spontanément un chien comme « un chien », une personne que nous rencontrons dans la rue peut être catégorisée différemment en fonction de la situation et des liens qui nous attachent à elle. D'après Tajfel, ce qui différencie la catégorisation sociale de la catégorisation de stimuli non sociaux est le fait que les catégories qui en résultent sont associées à des valeurs, car la catégorisation des individus ne se fait pas dans un « vide social ». Ainsi, l'activité de catégorisation conduit à sélectionner et à accentuer, parmi les informations disponibles, celles qui sont pertinentes avec la catégorie sociale (le stéréotype), voire même à attribuer à la personne des caractéristiques de la catégorie et à négliger celles qui ne le sont pas. Le principe de sur-généralisation (Katz & Braly, 1933) consiste à sélectionner quelques caractéristiques plus ou moins arbitraires et à les attribuer à l'ensemble des membres des groupes, à les considérer comme représentatifs de ces groupes.

Catégorisation d'objets physiques et catégorisation de personnes

Pourtant certains chercheurs considèrent que la perception des objets physiques et celle des personnes sont différentes. Brunswick (1956) propose dans ce qui suit un développement théorique sur les processus psychologiques et cognitifs mobilisés pour chacun de ces deux objets de catégorisation (physique et sociale) :

- la catégorisation d'objets ne demande pas beaucoup d'effort ni d'attention, tandis que la catégorisation de personnes est plus complexe et nécessite un effort cognitif coûteux. En effet dans la catégorisation d'objets physiques, ce sont les caractéristiques communes aux objets qui s'imposeraient aux sujets pour construire des catégories, tandis que dans la catégorisation d'objet social, les sujets choisiraient les caractéristiques communes aux individus pour les classer dans une même catégorie ou dans un même groupe (Deschamps & Moliner, 2008).
- A la différence des catégories d'objets physiques, les catégories sociales impliquent l'adhésion personnelle du sujet. Ainsi, la catégorisation sociale dépend alors des informations qu'on a sur soi et sur l'autre et de l'image qu'on veut donner à l'autre ; elle dépend alors de l'intention du sujet percevant, de ses désirs, de ses motivations et de ses référents normatifs.
- La catégorisation des personnes pourrait se référer à des constantes, comme l'âge, le sexe, l'appartenance ethnique et nationale qui sont facilement repérables et permettent ainsi à l'observateur social de pondérer les informations catégorielles et individuelles (Leyens, Schadron & Yserbyt, 1994).
- Dans leur perception des personnes, les individus sont sensibles au type d'interaction avec autrui ainsi qu'au but poursuivi par le percevant. Ainsi, catégoriser autrui équivaut à le classer dans des catégories culturellement significatives et prendre conscience de son statut et de son rôle (Gianettoni, 2007).

3.2. Les fondements de la Théorie de l'Auto-Catégorisation (TAC)

L'être humain a un besoin fondamental d'appartenance à des groupes (Baumeister & Leary, 1995 ; Leary, Tambor, Terdal & Downs, 1995) et le fait de se sentir exclu d'un groupe a souvent des effets psychologiques négatifs (Cozzarelli & Karafa, 1998). Ainsi, le fait d'appartenir à un groupe participe à la définition de soi qu'élabore tout individu (Aebischer & Oberlé, 1990) à condition que l'identité sociale associée à ce groupe, surtout si le sujet le considère comme important pour se définir, soit positive. En effet, les individus choisissent d'appartenir à des groupes socialement valorisés qui leur procurent une identité personnelle et sociale positive (Tajfel & Turner, 1986). Les processus intergroupes tels que la catégorisation sociale apparaissent dès le plus jeune âge. Plusieurs études sur la catégorisation sociale indiquent que les catégories de l'appartenance ethnique chez les enfants sont fortement accessibles et fréquemment utilisées. Ils commencent très tôt à identifier et à classer les personnes en fonction des caractéristiques physiques (Doyle, Beaudet & Aboud, 1988 ;

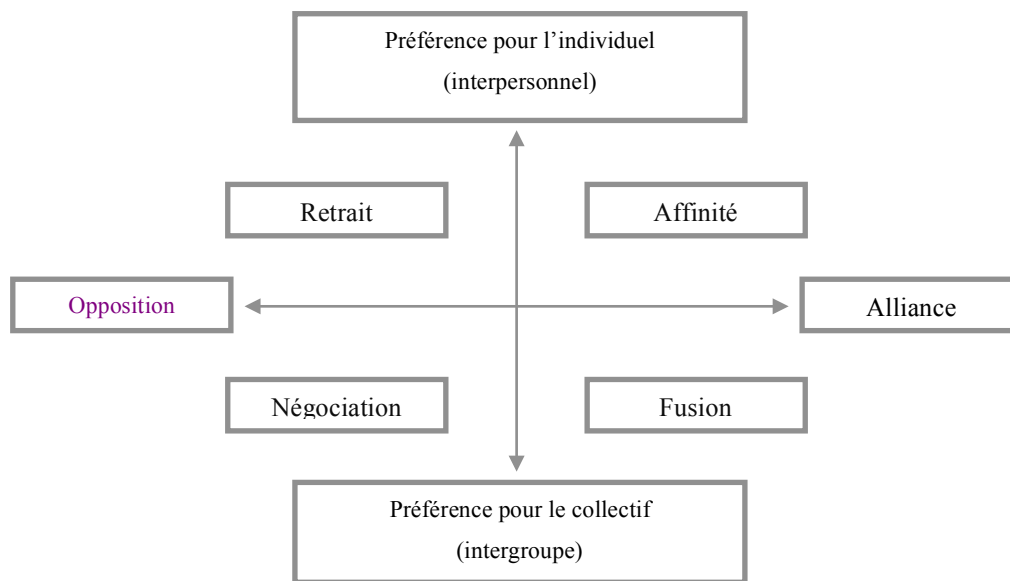
Verkuyten, 1994). A quatre ans, ils savent déjà classer et identifier les gens sur les bases de leur couleur de peau (Verkuyten & Kinket, 1999). Avec l'entrée dans la période des opérations concrètes, les enfants maîtrisent un certain nombre de classifications et peuvent caractériser facilement leur appartenance ethnique (Doyle & *al.*, 1988).

Nous avons montré dans le cadre de la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1986), que l'individu se définit socialement par rapport à la catégorie avec laquelle il partage des attributs, des attitudes ou des comportements. Cependant, les gens sont « poly-identitaires » et se définissent comme membres d'un grand nombre de groupes reliés au sexe, à l'âge, à l'ethnicité, à la classe sociale ou à la profession. Selon Brewer (2007, p. 731) : « *Les humains sont caractérisés par deux besoins opposés qui gouvernent la relation entre le concept de Soi et l'affiliation à des groupes sociaux. Le premier est un besoin de différenciation des autres qui opère en opposition au besoin d'inclusion (d'affiliation groupale). Ces deux notions produisent une caractéristique émergente : c'est la capacité d'identification sociale à des groupes distinctifs, qui satisfait les deux besoins simultanément* ». Dès lors, le fait de s'identifier à des groupes suffisamment différents les uns des autres permettrait à l'individu de conserver un sentiment de différence individuelle, à travers des appartenances groupales distinctes (Jetten, Spears & Manstead, 1998). Dans une approche développementale, Deaux, Reid, Mizrahi et Cotting (1999) émettent l'idée que les identifications groupales participent chacune - et différemment parfois - aux représentations de soi (*self concept*) et à l'édifice de leur identité. Ainsi, certaines identifications remplissent des besoins de solidarité et de relations interpersonnelles, d'autres d'estime collective, d'autres encore de réduction de l'incertitude ou de comparaison sociale. Deaux et *al.* (1999) considèrent que chaque type d'identification aura des répercussions différentes en termes de comportement et de bien-être. Par exemple, un travailleur peut se référer au groupe professionnel dont il est membre et bénéficier du statut social que celui-ci procure (coiffeur, électricien ou professeur... etc). Mais en situation de chômage, il perd une part de ce qui l'a défini jusqu'alors et se voit évalué à l'aune de son nouveau statut. Parvenu à l'âge de la retraite, ce même travailleur doit s'orienter vers une nouvelle définition de soi, basée sur l'image qu'offre l'appartenance au groupe du troisième âge.

Exemple d'application de cette théorie dans le monde du travail (l'identité au travail chez Sainsaulieu) :

Sainsaulieu (1977) a privilégié l'observation participante (monde industriel des années 1970 - 80) pour arriver à une typologie des identités au travail (modèle de l'identité au travail) :

- une identification aux pairs, aux chefs et aux autres groupes (l'identité se construit au travers de ce jeu d'identifications) ;
- une logique d'acteurs caractérisée par ces différents types de relation donne lieu à quatre formes d'identité :



Retrait : attitude de tout individu pour qui le travail ne constitue pas l'essentiel de la vie. Il n'y a pas de recherche d'un lien particulier, affectif.

Fusion : attitude d'individus qui sont tournés vers le collectif, qui n'ont d'existence au travail que dans une logique collective.

Affinité : sentiments d'individus qui sont sur le mode de la recherche d'alliance mais avec une préférence pour l'individuel (développement d'une identité en réseau).

Négociation : attitudes d'individus qui sont plutôt dans l'opposition, avec une préférence pour le collectif. Logique d'acteur caractéristique des individus avec des positions d'encadrement, de personnes ayant des responsabilités mais qui dans le même temps sont dans un jeu de différenciation par rapport à leurs pairs.

La Théorie de l'Auto-Catégorisation (Turner, 1982 ; Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987 ; Turner, Oakes, Haslam & McGarty, 1994) est l'une des théories qui a approfondi les aspects cognitifs de l'identité sociale. Aujourd'hui, elle a une influence considérable sur les approches en psychologie sociale, notamment celle des représentations sociales. En présentant cette théorie, Turner (1982) propose une articulation selon laquelle identité personnelle et identité sociale correspondent à des niveaux différents de catégorisation de soi. Il y postule l'existence de trois niveaux hiérarchisés de la catégorisation de soi qui rendent compte des liens entre identité personnelle et identité sociale. Il existerait donc trois niveaux d'abstraction ou de définition de soi en fonction du contexte de comparaisons mis en œuvre :

- le niveau supra-ordonné (comparaison de l'homme en tant qu'espèce aux autres espèces) : l'individu s'identifie à l'espèce humaine avec ses caractéristiques universelles, opposées, par exemple, à l'espèce animale.
- Le niveau supra-ordonné intermédiaire (comparaison intergroupes) : l'individu s'identifie comme membre d'un groupe donné par opposition à un autre groupe différent du sien. A ce niveau intermédiaire, l'individu s'auto-catégorise comme membre d'un groupe et réalise des comparaisons intergroupes, ce qui va augmenter par effet d'assimilation les similitudes intra-catégorielles et, par contraste, les différences inter-catégorielles entre endogroupe et exogroupe.
- Le niveau subordonné ou interpersonnel (comparaison intragroupe) : l'individu se considère comme une personne unique possédant des caractéristiques différentes des autres. L'appartenance à un groupe n'est pas pertinente dans les relations qui se situent à ce niveau.

Ce système d'auto-catégorisation est organisé dans un système hiérarchique de classification dont les niveaux supérieurs incluent entièrement les niveaux inférieurs, constituant les représentations cognitives de soi.

En fonction du contexte, un type d'auto-catégorisation sera saillant plus qu'un autre. Ainsi, les ressemblances intragroupes et les différences intergroupes seront accentuées ou non en fonction du fait que l'identité ethnique d'un individu est la plus saillante lorsqu'il se compare avec une personne d'une autre ou de la même ethnie.

CHAPITRE 3 : LA DISCRIMINATION

1. La discrimination entre mythe et réalité

1.1. La discrimination : définition conceptuelle

Le terme de « discrimination » défini de manière instrumentale semble au premier abord désigner une opération de distinction entre deux objets ou deux personnes. Au sens étymologique, la discrimination est le fait d'isoler et de traiter différemment certains individus ou un groupe entier par rapport aux autres (Le Petit Larousse, 2007). Au contraire de la diversité, qui n'est pas une notion juridique, la discrimination est légalement définie et peut être mesurée selon des critères définis par la loi (La loi française n° 2002-303 du 4 mars 2002, en son article 4, Journal Officiel du 5 Mars 2002). En effet, d'un point de vue juridique (Article 225-1 du code pénal) : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». Une discrimination est qualifiée de directe lorsqu'elle consiste en un acte volontaire, intentionnellement discriminatoire d'un individu ou d'un groupe d'individus. Une discrimination peut être considérée comme indirecte lorsqu'il n'y a pas d'intentionnalité (c'est-à-dire qu'on ne peut pas mettre en évidence une intentionnalité basée sur une différence ou une particularité) mais qu'il y a un traitement inégalitaire objectif qui handicape négativement un ou plusieurs individus appartenant au groupe minoritaire (Bouamama, Cormont & Fotia, 2012). On parle le plus souvent de traitements qui sont orientés par un critère en apparence neutre du point de vue du rapport à l'origine du groupe discriminé, mais qui dans les faits produit une inégalité entre les groupes. Il peut, par exemple, s'agir d'une annonce requérant le permis de conduire sans que cela ne soit nécessaire dans le cadre du poste visé et excluant de fait les personnes non-voyantes. Suite au traité d'Amsterdam, la France a intégré dans sa législation la notion de discrimination indirecte définie comme « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner,*

pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

Il existe d'autres formes de discrimination qui ne sont pas générées par des individus, mais par l'organisation. Dans ce cas, la discrimination institutionnelle est construite, maintenue et parfois renforcée par le système social, comme par exemple, le fait de réserver les postes de fonctionnaires aux seuls détenteurs de la nationalité française (Légal & Delouée, 2008). En France, depuis le livre précurseur de Bataille (1997), « *Le racisme au travail* », de nombreux ouvrages se sont succédés pour démontrer ce phénomène de discrimination institutionnelle. Pour cet auteur, le racisme n'est pas simplement importé, il se construit à l'intérieur de l'entreprise. Dans ce cas, la discrimination institutionnalisée conduit les personnes à adopter des comportements injustes sans que, pour autant, elles n'entretiennent de préjugés (Link & Phelan, 2001). Il a été observé par exemple que certaines attitudes discriminatoires peuvent être fondées sur la prise en compte du racisme réel ou supposé des autres, en refusant par exemple de déplaire à une clientèle ou de prendre le risque de gêner une équipe de travail (Bataille, 1997) au point que certaines entreprises finissent par imposer une norme de recrutement aux acteurs du terrain (Agences Nationales Pour l'Emploi, Missions Locales, agences d'intérim etc.). Par exemple, bien que les profils professionnels de demandeurs d'emplois correspondent à certaines annonces, des recruteurs se retrouvent contraints d'écarter plus ou moins systématiquement des jeunes d'origine non européenne, ceci afin de leur éviter de postuler en vain dans certaines entreprises pratiquant la discrimination (Rebzani, 2002).

1.2. La discrimination : enquêtes et recherches

La discrimination, apparaît comme un phénomène multiforme, qui se diversifie en permanence dans les différentes sphères de la vie sociale (accès aux services, à l'emploi, au logement...). Dans les faits, de nombreux travaux de recherches ou enquêtes ont démontré l'existence de pratiques de discrimination ethnique, qu'elles soient légales ou illégales, directes ou indirectes, et ce dans plusieurs secteurs d'activités professionnelles et à différents niveaux : entreprises privées et publiques, administrations (Bataille, 1997 ; De Rudder, Tripiet, Vourc'h & Simon, 1994). On ne compte plus les travaux qui au cours des dernières années ont analysé l'étendue des inégalités et des écarts d'accès aux richesses matérielles ou

symboliques (Rosanvallon, 2011). Dans son rapport d'activité de 2008, la HALDE désigne l'origine ethnique comme étant le critère le plus significatif, en ce sens que 27 % des recours en 2007 - 2008 portent sur lui, suivi du critère de handicap avec 22 % (les autres différents critères ne dépassant pas 6 % du total). En effet, le marché du travail français est caractérisé par une forte discrimination fondée sur l'origine, qui conduit à un handicap de l'ordre de 40 % pour les candidat(e)s issu(e)s de l'immigration : si l'on considère deux personnes dont les candidatures sont (statistiquement) identiques en tout point à l'exception de leur origine, la probabilité d'être contacté(e) pour un entretien d'embauche après avoir envoyé son Curriculum Vitae en réponse à une annonce est 40 % plus faible pour le (la) candidat(e) issu(e) de l'immigration (Jacquemet & Anthony, 2013, p. 10). Cependant ces mesures de discrimination fondées sur le succès des candidatures, reposent entièrement sur la convocation ou non à un entretien d'embauche. Or cette étape n'est qu'un indice imparfait du résultat final : l'existence d'une discrimination à ce moment du processus ne mesure correctement la discrimination lors de l'embauche effective qu'à condition que tous (toutes) les candidat(e)s convoqué(e)s soient traité(e)s sur un pied d'égalité, et laisse de côté toutes les discriminations susceptibles de s'exercer aux étapes ultérieures de la relation d'emploi : discrimination salariale, discrimination dans la stabilité des emplois offerts, avec par exemple de différences dans les risques de licenciement, etc. Ces résultats, entre autres, montrent que la question de la discrimination se pose bien plus en termes d'opposition entre le groupe majoritaire et l'ensemble des individus issus de l'immigration, qu'en termes de difficultés spécifiques propres à certains groupes (Jacquemet & Anthony, 2013, p. 10). Dans un registre similaire, une ethnicisation des emplois et une hiérarchisation des rôles professionnels, peuvent être assimilées à une forme de discrimination. Par exemple, nous pouvons citer le fait d'orienter des jeunes d'origine non européenne vers des emplois dits « ethniques », comme ceux d'animateurs sociaux (Rebzani, 2007).

Le *testing* (Cédiey & al., 2008 ; Duguet & Petit, 2005) réalisé par l'observatoire des discriminations confirme qu'un homme qui porte un prénom et un nom maghrébins, résidant à Paris, d'apparence standard, a cinq fois moins de chance qu'un homme de nom et prénom français, « blanc de peau », « d'apparence standard » d'obtenir une convocation à un entretien d'embauche après envoi d'un Curriculum Vitae similaire.

Dans une autre étude longitudinale, trois cohortes (1998, 2004, 2007) ont été suivies pendant leurs trois premières années sur le marché du travail - chacune faisant face à une conjoncture

économique moins favorable que la précédente - et montrent la même vulnérabilité face au marché de l'emploi. Par exemple, en moyenne, entre 2005 et 2009, 86 % des hommes français âgés de 16 à 65 ans ont un emploi quand leurs deux parents sont français de naissance. Ils ne sont que 65 % quand au moins un de leurs parents est immigré et originaire d'un pays du Maghreb. L'écart de taux d'emploi est donc de 21 points. Pour les femmes, il est de 18 points (respectivement 74 % et 56 % de personnes en emploi) (Aeberhardt, Coudin & Rathelot, 2010).

Dans une autre étude sur la discrimination religieuse, trois candidatures de nationalité française ont été construites. La première candidature dite de « référence » est française (Aurélie) alors que les deux autres, d'origine sénégalaise et de noms identiques, ne se distinguent que par leur prénom - l'un est à consonance catholique (Marie) et l'autre à consonance musulmane (Khadija). Il a été ajouté sur les *Curriculum Vitae* respectifs des candidats deux signes supplémentaires qui indiquent la pratique d'activités purement religieuses (Secours catholique et bénévolat pour les Scouts et Guides de France ; Secours islamique et bénévolat pour les Jeunes Musulmans de France). La discrimination fondée sur l'appartenance religieuse est mesurée grâce aux différences dans les écarts de succès vis-à-vis de la candidate de référence. L'écart de taux de convocation à un entretien d'embauche est assez élevé en faveur de la candidate catholique. Son taux de succès est de 21 % contre 8 % pour la candidate musulmane, alors même que l'origine perçue déduite de leur nom de famille est exactement la même (Adida, Laitin & Valfort, 2010).

2. Les processus psychosociaux de la discrimination

2.1. Les modèles théoriques explicatifs des discriminations

La psychologie sociale est l'une des disciplines ayant le plus contribué à mettre en exergue les facteurs psychosociaux générant de la discrimination. En effet, au cours de ces deux dernières décennies, les recherches psychosociales sur les relations intergroupes (*cf.* Brewer & Kramer, 1985 ; Hogg & Abrams, 1988 ; Taylor & Moghaddam, 1987) se sont centrées sur l'examen des processus cognitifs qui sous-tendent certains phénomènes dans les relations intergroupes, par exemple les stéréotypes (exemple : Cantor, Mischel & Schwartz, 1982 ; Hamilton, 1981), les attitudes raciales (exemple : Allport, 1954 ; Dovidio & Gaertner, 1986 ; LaPiere, 1934), ou les effets de la catégorisation sociale sur l'évaluation des groupes sociaux (exemple : Brewer,

1979 ; Tajfel, 1982 ; Turner, 1981 ; 1987). Dans ce domaine, divers modèles explicatifs ont été formulés pour rendre compte de ce qui motive la discrimination, notamment en vue de tenter d'expliquer les préjugés et les discriminations après les événements tragiques de la seconde guerre mondiale. Certaines théories se sont focalisées sur l'individu comme la personnalité autoritaire (Adorno & *al.*, 1950) et l'autoritarisme de droite (Altemeyer, 1981). Elles reposent sur l'idée que certains individus développent une intolérance à l'égard des exogroupes minoritaires, dans le premier cas en lien avec leur éducation, dans le second en réponse à un sentiment de menace. La théorie de la personnalité autoritaire (Adorno & *al.*, 1950) postule que les préjugés proviennent du déplacement de l'hostilité ressentie envers les membres du groupe d'appartenance vers ceux d'autres groupes. Dans cette approche, la personnalité de l'individu est considérée comme un facteur pouvant expliquer les préjugés indépendamment du contexte social (Guimond, Kamiejski & Kang, 2008). Ainsi les groupes ethniques minoritaires dont le statut est peu élevé serviraient de boucs émissaires parce qu'ils sont perçus comme différents et plus faibles que le groupe de référence (Adorno & *al.*, 1950). La théorie du bouc-émissaire (Dollard & *al.*, 1947) postule que les comportements agressifs résultent d'une frustration antérieure qui, ne pouvant pas nécessairement se diriger vers sa source, se fixe sur une cible alternative.

D'autres théories insistent sur les causes de la discrimination liées à des enjeux matériels ou identitaires. Pour la Théorie des Conflits Réels (Sherif & Sherif, 1979), les préjugés et discriminations s'expliquent par une compétition intergroupe pour des ressources limitées. La théorie intégrée de la menace (Corenblum & Stephan, 2001) considère que les stéréotypes négatifs et l'anxiété ressentie au cours d'une menace matérielle ou symbolique provenant de l'exogroupe conduisent à des comportements discriminatoires. La Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel, 1981) explique quant à elle la discrimination par la volonté de créer ou maintenir une identité sociale positive par le biais d'une comparaison sociale vis-à-vis d'un groupe désavantagé. La discrimination - telle qu'elle est définie dans cette théorie - ne peut exister sans catégorisation préalable, puisqu'elle est précisément basée sur une différence de traitement subie par un individu en raison de son appartenance à une catégorie. D'autres théories, comme l'Orientation à la Dominance Sociale (Sidanius & Pratto, 1999) rendent plus particulièrement compte des raisons pour lesquelles la stratification sociale basée sur une répartition inégale du pouvoir, du statut et des richesses entre les groupes se maintient et renforce les discriminations (Lenski, 1984 ; Sidanius & Pratto, 1999). Enfin, la Théorie de Justification du Système (Jost & Banaji, 1994) permet également de montrer que le maintien

du *statu quo* s'opère grâce à l'intériorisation, y compris par les membres du groupe minoritaire, des stéréotypes qui leur sont assignés. Nous détaillerons par la suite les fondements de ces théories.

2.2. Préjugés et discrimination : relation dialectique

Allport (1954, p. 9) considère le préjugé comme « *une attitude négative basée sur une généralisation erronée et rigide* ». Il peut être défini comme : « *Une attitude de l'individu comportant une dimension évaluative, souvent négative, à l'égard de types de personnes ou de groupes, en fonction de sa propre appartenance sociale. C'est donc une disposition acquise dont le but est d'établir une différenciation sociale* » (Fischer, 1997). On classe souvent les préjugés selon la catégorie sociale auxquels ils s'appliquent : par exemple, le sexisme est un préjugé envers les femmes ou les hommes, le racisme est un préjugé envers les individus d'une autre « race » (Bourhis, Gagnon & Moise, 1999). On peut dire qu'à la différence des stéréotypes qui ont une valeur de connaissance, les préjugés, caractérisés par leur charge affective, sont généralement associés à une valence négative. La discrimination renvoie à un comportement et est souvent conceptualisée comme la dimension comportementale qui complète le couple stéréotypes-préjugés (Légal & Delouvée, 2008). Dovidio et Helb (2005) se réfèrent à la notion de la propension à discriminer pour désigner un comportement négatif envers les membres d'un exogroupe victime de préjugés. Dans cette définition de Dovidio et Helb (2005), la discrimination est considérée comme la composante conative (le comportement) qui découle du préjugé (Mackie & Smith, 1998 ; Wilder & Simon, 2004). Dès lors, les préjugés sont une condition nécessaire et suffisante pour déclencher un comportement discriminatoire. Cependant « *le lien attitude / comportement dépend de la force des convictions personnelles et de l'accessibilité des préjugés, mais aussi pour une grande part du contexte et des circonstances. Ainsi, même pour une personne ayant de forts préjugés, la tendance à vouloir discriminer peut être réprimée par les normes sociales, la présence d'autrui ou encore par la peur de poursuites judiciaires. A l'inverse une personne ayant peu de préjugés pourra être amenée à se comporter de manière discriminatoire* » (Légal & Delouvée, 2008, p. 53). L'expérience célèbre de LaPiere (1934) illustre le caractère non systématique de la relation entre préjugé (attitude) et discrimination (comportement). Lors d'une visite aux Etats-Unis avec un couple de Chinois, à une époque où les chinois étaient fortement victimes de préjugés, il constate que l'ensemble des restaurants (84) et 66 hôtels sur 67 avaient accepté de les recevoir. Répondant par la suite à un questionnaire perçu par les

sujets comme indépendant de cette visite, 90 % exprimèrent des préjugés envers les chinois et déclarèrent qu'ils refuseraient d'en recevoir dans leur établissement.

2.3. Les facteurs diminuant et augmentant la discrimination

Il est important de comprendre les facteurs qui augmentent le potentiel de discrimination et accentuent les conflits intergroupes. La liste de ces facteurs comprend entre autres : l'accentuation de la saillance des catégories : « eux/nous », la concurrence accrue entre les groupes pour l'obtention de ressources limitées, la perception d'une menace à l'identité sociale de l'endogroupe, l'exclusion d'une minorité par les membres d'une majorité dominante, l'articulation d'une explication de l'inégalité sociale ou de la défaite d'une cause « commune » par le blâme de l'exogroupe, une longue histoire de rivalités entre les groupes dans un territoire donné (Bourhis & Mentreuil, 2002). Peut-on alors espérer diminuer les discriminations ? (Pour une revue, cf. Wagner, 2010). Plusieurs chercheurs se sont penchés sur cette question en proposant des dispositifs efficaces qui reposent sur la mise en contact des groupes, car les préjugés et les stéréotypes se développent d'autant mieux en l'absence de tout contact. Ces mesures proposent également la création de buts communs entre différents groupes, comme la création d'associations de quartiers au sein desquelles des membres de plusieurs communautés peuvent se retrouver pour un intérêt commun (Salès-Wuillemin, 2005). L'une des théories qui a remporté le plus de succès ces 60 dernières années est toutefois l'hypothèse du contact (Allport, 1954) qui suppose que les préjugés peuvent disparaître lors d'un contact intergroupe respectant certaines conditions comme la coopération pour un but commun, la connaissance individuelle des membres, leur statut équivalent et l'approbation d'une autorité, de la loi ou des institutions.

D'autres études invitent à considérer la mise en place de formations qui travailleraient sur la décatégorisation et encourageraient par conséquent à l'individualisme - tel qu'il est théorisé par les stratégies d'acculturation de Berry (1980 ; 1990 ; 1997) ainsi que celles de Bourhis et Bougie (1998) - notamment dans les sphères professionnelles et/ou organisationnelles. Toutefois si le fait d'individualiser un membre de l'exogroupe permet bien de réduire les préjugés à son égard, Pettigrew et Tropp (2006 ; 2000) mettent en avant un problème de généralisation. Les programmes d'intervention doivent donc prioritairement accentuer leur pédagogie sur la prise de conscience de la grande diversité des groupes discriminés, au lieu de mettre le focus sur les stigmates de leurs membres. Ceci permettrait au public de mieux percevoir l'hétérogénéité de ces groupes (Brauer, 2005). De nombreuses études montrent en

effet que les médias ne traitent pas de la même manière les différents groupes sociaux. Les minorités ethniques - mais également les femmes et les personnes âgées ou les personnes en situation de handicap - sont sous-représentées et tiennent le plus souvent des rôles marginaux (Dupuy & Marchand, 2005). D'autres théories comme le modèle intégratif de l'identité commune (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust, 1993) suggèrent que la perception d'une identité commune supraordonnée permet de réduire le biais pro-endogroupe (puisque l'ancien exogroupe devient un endogroupe) grâce à la perception de similarité et à l'identification. Gaertner, Mann, Murrell et Dovidio (1989) différencient la décatégorisation et la recatégorisation qui réduisent toutes deux le biais pro-endogroupe de manière différente : dans le premier cas, en diminuant l'attraction pour l'endogroupe, dans le second, en augmentant l'attrait pour l'exogroupe, devenu endogroupe. Pettigrew (1998) suggère que ces deux méthodes doivent être introduites de manière séquentielle afin d'en optimiser les effets (*cf.* Wagner, 2010).

Pour lutter contre les discriminations en agissant sur l'individu, Monteith (1993) suggère la possibilité d'une autorégulation de l'individu, qui se trouve tiraillé entre des préjugés ancrés et l'adhésion à des valeurs égalitaires. Dans ce cas, la formation et l'éducation peuvent permettre de lutter contre les préjugés et discriminations : la socialisation et l'éducation, en général au sein de la famille (Katz, 2003), de l'école, de l'influence des pairs, des amis et des médias (Kellstedt, 2003) et même de la filière d'étude (Dambrun, Guimond & Duarte, 2002 ; Fares & Abarri, 2010) ou encore le contexte politique global. Les différents canaux de la socialisation jouent un rôle crucial dans l'accentuation ou l'atténuation des discriminations. Paluck et Green (2009) distinguent deux types d'interventions : celles qui visent l'apprentissage de compétences culturelles en vue de faciliter les interactions et celles qui se centrent sur les processus de traitement de l'information. L'empathie constituerait également une source de réduction des préjugés et discriminations (Légal & Delouée, 2008) ; elle peut passer par le fait de vivre une situation de discrimination, comme les élèves de la « *Leçon de discrimination* » (Bourhis & Carignan, 2007) ou l'identification lors du visionnage de tels documentaires. Néanmoins, il importe de préciser qu'il serait faux de croire que l'instruction à elle seule diminuerait forcément les préjugés et les discriminations. Selon Billig (1984), dans une société dont l'idéologie officielle est raciste, les gens les plus instruits pourraient se faire les gardiens de cette idéologie. Dans cette perspective, le contexte politique et social peut favoriser l'émergence de la discrimination à plusieurs niveaux. La promotion de la diversité culturelle telle qu'elle peut être mise en œuvre dans le cadre d'une politique de

multiculturalisme, semble efficace comme moyen de lutter contre les discriminations (Guimond, 2010). Certaines recherches attestent de l'importance des politiques mises en œuvre au niveau organisationnel sur la diminution de la discrimination ressentie par certains groupes cibles ainsi que de celle de la qualité des relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues et leur hiérarchie (Griffith & Hebl, 2002). Ces considérations ont conduit à développer, au niveau organisationnel, des politiques de gestion de la diversité visant à optimiser la « cohabitation » de membres de groupes différents et à adapter l'organisation à ces différences et aux éventuels besoins particuliers qui en découlent pour améliorer les performances de l'organisation.

3. Les types de discriminations

3.1. Les comportements discriminatoires : un processus graduel

Dans la conceptualisation d'Allport (1954), la discrimination n'est que l'une des manifestations des attitudes négatives à l'égard de l'exogroupe. Allport (1954) a relevé un processus graduel qui transparait à travers des comportements, en commençant par un antagonisme verbal (des insultes raciales, des commentaires visant à dénigrer la cible...etc.). Cette étape tend à exacerber les relations, en créant un environnement social (de travail, scolaire, de voisinage...) hostile. Si rien ne stoppe cette situation, cela mène à la seconde étape : l'évitement. Il s'agit pour l'individu de privilégier les interactions avec les membres de l'endogroupe, ce qui peut conduire les membres de l'exogroupe à des situations d'isolement et à long terme, de ségrégation et d'exclusion qui peuvent même aller jusqu'à une tentative d'extermination. La ségrégation correspond à une exclusion active des membres d'un groupe défavorisé qui se retrouvent privés de ressources ou de l'accès à certaines institutions. Les attaques physiques constituent une étape supplémentaire. Enfin, l'extermination se produit lorsque les membres du groupe dominant se sentent menacés par la présence de l'exogroupe et émerge dans des situations de *leadership* fort, de préjugés et discriminations vivaces et institutionnalisés (cf. Wagner, 2010).

Sur la base d'une enquête réalisée auprès de 37 Noir(e)s issu(e)s de la classe moyenne américaine (au départ d'un échantillon de 135 Noir(e)s Américain(e)s), Feagin (1991) a fait ressortir différents types de comportements discriminatoires. Il distingua les simples

comportements d'évitement (changer de trottoir à la vue d'un(e) Noir(e), des actions de rejet (mauvais services dans les institutions publiques), des attaques verbales (insultes), des menaces physiques et du harcèlement de la part de personnes blanches, voire de policiers (attaques effectuées par les Blancs contre des Noir(e)s pour la suprématie de la race blanche). Dans la même perspective, Swim, Hyers, Cohen, Fitzgerald et Bylsma (2003) divisent, quant à eux, les comportements discriminatoires en trois types : les comportements liés au regard (regards noirs, fixes ou dédaigneux), les expressions verbales du préjudice (insultes raciales, propos peu délicats) et les mauvais services dans une série d'endroits comme les administrations.

Suite à ces recherches, il apparaît qu'aux différents groupes stigmatisés correspondent différents types de traitement et d'attitudes discriminatoires (*cf.* encadré ci-dessus). Par exemple, dans une étude sur le sexisme à l'égard des femmes, Swim et *al.* (2001) ont permis d'identifier trois catégories de comportements relevant de la discrimination : les commentaires liés au rôle traditionnel (« Les femmes doivent être cantonnées aux tâches ménagères »...), les comportements et commentaires péjoratifs et dénigrants, comme leur donner des surnoms (tels que « Ma biche », « Poulette »...), les propos à caractère sexuel comme des allusions au fait qu'une fille est facile ou encore des frôlements ou attouchements non désirés. Ces catégories illustrent les formes que peut prendre la discrimination, qu'elle soit d'ordre sexuel ou racial.

3.2. Les nouveaux visages de la discrimination : le racisme comme exemple.

Le racisme classique basé sur la hiérarchisation des groupes sociaux et la différenciation interethnique a cédé la place à un autre racisme moderne qui est l'apanage des sociétés en mutation législative et normative vers plus d'égalité sociale. Selon Pettigrew et Merteens (1995), le racisme classique est « émotionnel, proche et direct », tandis que le racisme moderne est plutôt « rationnel, distant et indirect ». Ainsi, le raciste moderne évite d'exprimer des opinions explicitement ségrégationnistes et s'efforce de privilégier des attitudes moins frontales qui peuvent être justifiées sur d'autres bases que la référence à la race ou l'ethnie (N'Dobo & Gardair, 2006). Les racistes modernes (dont les préjugés sont importants aussi bien au niveau implicite qu'explicite) considèrent la discrimination comme inexistante.

D'ailleurs, de nouvelles échelles de préjugés ont été mises au point pour suivre cette évolution culturelle. Par exemple, des items tels que : « *Les Noirs ne sont généralement pas aussi intelligents que les Blancs* » ne suscitent quasiment plus de réponse positive aujourd'hui, tandis que des items plus indirects tels que « *La discrimination envers les Noirs n'est plus un problème aujourd'hui* » sont moins consensuels. Les gens peuvent utiliser des stratégies discursives pour signifier leurs préjugés tout en évitant la réprobation sociale, comme l'atteste la formule « je ne suis pas raciste, mais, ... » (N'Dobo, 2010). Ce reflux du racisme génétique où la race n'est jamais évoquée comme motif de refus de l'autre est à l'image d'une époque marquée par la pression institutionnelle vers plus d'égalité intergroupe, induite par les politiques de non-discrimination. Dans ce cadre, plusieurs études expérimentales montrent l'émergence d'un « racisme ambivalent » (Katz & Hass, 1988) et d'un « racisme symbolique » (McConahay, 1986) dans la période suivant l'abolition des lois discriminatoires aux Etats-Unis. En effet, il a été observé que des personnes, tout en manifestant leur bienveillance à l'égard des valeurs d'égalité intergroupe éprouvent des sentiments négatifs (non assumés) à l'égard de l'exogroupe.

La notion du « racisme ambivalent » théorisée par Katz et Hass (1998) rend compte de la dualité caractéristique des réactions de Blancs à l'égard des Noir(e)s. Ces auteurs constatent que les gens, tout en adhérant aux valeurs de l'égalité sociale, n'hésitent pas à contester le bien-fondé des politiques sociales, comme la mixité sociale dans les écoles, en invoquant l'avantage des écoles de proximité et la nécessité de préserver l'excellence académique. Ils jugent de surcroît les attentes des groupes stigmatisés comme excessives, sans pour autant exprimer de manière manifeste leurs préjugés « *Les Noirs ont plus obtenu sur le plan économique qu'ils ne méritent* ». Dès lors, l'individu est tiraillé entre des préjugés racistes profondément ancrés, distillés tout au long de sa socialisation, et les valeurs égalitaristes prônées par la société (Gaertner & Dovidio, 1986). Cet inconfort peut générer une expression des préjugés et discriminations sous une forme subtile, mais l'individu peut également tenter de réprimer ses préjugés par l'autorégulation en cas de pressions sociales (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones & Vance, 2002). Myrdal (1944) dans son ouvrage « *Un dilemme américain* » a théorisé ce dilemme vécu par la plupart des blancs américains. Cette ambivalence s'exprime parfois par des émotions paradoxales envers les Noir(e)s, comme la sympathie et l'antipathie. Cette attitude ambivalente a pour conséquence d'induire des conduites instables et extrêmement positives ou négatives à l'égard des minorités. Il a été constaté qu'il existe par exemple vis-à-vis des personnes handicapées une certaine

survalorisation de ces personnes sur des dimensions de personnalité et non pas sur celle des compétences professionnelles (Rohmer & Louvet, 2006). Comme si on ne s'attendait pas à ce que des personnes en situation de handicap travaillent. Ainsi lorsqu'elles font preuve d'une certaine expérience professionnelle, elles sont jugées exceptionnelles, perçues comme non représentatives de leur groupe d'appartenance. Selon Katz, la mobilisation de la composante positive de l'ambivalence serait davantage un mécanisme d'adaptation visant à contrôler les préjugés. La discrimination est justifiée sur d'autres bases que la référence à l'appartenance catégorielle (N'Dobo, 2010). Le biais de discrimination privative (Castel & Lacassagne, 1993 ; Lacassagne, Salès-Wuillemin, Castel & Jébrane, 2001) a déjà montré cette tendance à destituer les membres de l'exogroupe de leurs attributs positifs, sans forcément les dénigrer. Ce biais correspond pour Salès-Wuillemin (2006) au concept de « racisme subtil » (ou de « racisme implicite ») (Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002).

CHAPITRE 4 : LA STIGMATISATION SOCIALE

1. La stigmatisation sociale

1.1. Le stigmat : définition conceptuelle

Dans tous les groupes humains, les individus diffèrent les uns des autres sur plusieurs facettes et d'une multitude de manières. Les critères qui fondent la distinction de certains groupes par rapport à d'autres sont divers : couleur de peau, origine nationale, religion, langue parlée. Ils varient quant à leur valorisation en fonction des sociétés (Stafford & Scott, 1986), car certains attributs spécifiques sont jugés comme des marques de mépris et de rejet social (Crocker, Major & Steele, 1998 ; Link & Phelan, 2001). De ce fait, le stigmat est un attribut qui lie une personne à des caractéristiques indésirables, à des stéréotypes composés essentiellement de traits négatifs (Link & Phelan, 2001). Pour le sociologue Erving Goffman (1975), un stigmat est « *un attribut qui discrédite celui qui le porte* » jusqu'à le rendre moins humain (cf. Mirosławska & Kofta, 2004 ; 2005). Selon Crocker, Major et Steele (1998, p. 505), « *...une personne qui est stigmatisée est une personne dont l'identité sociale ou l'appartenance à certaines catégories sociales mettent en question son ou sa pleine humanité - la personne est dévaluée, abîmée ou imparfaite aux yeux des autres* ». Ainsi, un individu stigmatisé se voit accorder moins de respect et de considération par rapport à un individu « normal », c'est-à-dire correspondant aux attentes normatives du groupe. Celui qui s'en écarte apparaît déviant (Dovidio, Major & Crocker, 2000). D'ailleurs, ce terme « stigmat » a été employé pour la première fois par les Grecs de l'Antiquité (*stigma*) pour désigner des marques corporelles visibles, faites au fer ou au couteau et destinées à attirer l'attention sur une personne de façon à ce que sa compagnie soit évitée. Ils visaient par ce procédé à pouvoir distinguer les individus « anormaux » qui s'opposaient aux règles de bonnes mœurs et de vie de la Cité, considérés comme infâmes moralement et disqualifiés de fait socialement (esclave, criminel, traître, etc...). Deux sortes de menaces peuvent être distinguées : les menaces tangibles et les menaces symboliques. Alors que les menaces tangibles sont associées à des répercussions concrètes telles que des altérations de la santé¹⁶, des richesses, de la position sociale ou de la

¹⁶Par exemple, les malades atteints du SIDA (syndrome d'immunodéficience acquise) seraient stigmatisés car ils constituent des sources potentielles d'infection qui seraient perçues comme une menace tangible pour la santé des autres individus.

sécurité des individus, les menaces symboliques remettent en cause le système de croyances, de valeurs et les idéologies partagées par les individus. Plus le danger lié au stigmatisme est sévère, plus les personnes ont des attitudes négatives à l'encontre de ceux qui le portent (Bourguignon & Herman, 2005).

La stigmatisation correspond au processus de dévalorisation des membres d'un groupe, du seul fait de leur appartenance à ce même groupe (Crocker, Major & Steele, 1998). Selon Croizet et Leyens (2003, pp. 13-14) : « *Le stigmatisme est une caractéristique associée à des traits et stéréotypes négatifs, qui font en sorte que ses possesseurs subiront une perte de statut et seront discriminés au point de faire partie d'un groupe particulier ; il y aura « eux », qui est une mauvaise réputation, et « nous » les normaux* ». De cette définition du stigmatisme, quatre éléments sont à relever : l'attribut, le stéréotype, l'identité sociale négative et enfin l'expérience du rejet et de la discrimination. Ce qui est essentiel, c'est d'abord le fait de croire qu'un individu possède (ou croit posséder) un attribut dévalorisé. Ensuite, cette croyance doit être partagée par un ensemble de personnes et faire l'objet d'un certain consensus. Il en résulte qu'aucun attribut n'est pas par nature un stigmatisme, mais qu'il peut le devenir sous l'effet d'un contexte particulier (Crocker & al., 1998). En l'occurrence ne deviennent stigmates que les caractéristiques qui sont associées à une identité sociale négative, c'est-à-dire celles qui correspondent à un groupe ou à une catégorie dévalorisés.

Bien que la stigmatisation soit une expérience difficile, certains groupes semblent plus ou moins vulnérables face à celle-ci. Depuis la parution de l'ouvrage de Goffman « *Stigmates* » (1968 ; 1975), un champ de recherche en psychologie sociale - qui connaît un essor considérable dans la littérature scientifique - a repris le concept de stigmatisation pour enrichir la connaissance de ce phénomène, par des données empiriques innovantes. Abordant les « usages sociaux des handicaps », Goffman a étudié la manière dont sont traitées les personnes qui portent un stigmatisme. Dans une approche originale et compréhensible, il a ouvert ainsi une voie de recherche intéressante pour l'étude de la discrimination. Dans cette perspective, Goffman (1963) distingue trois grandes catégories de stigmates : les stigmates corporels, les stigmates tenant à la personnalité et/ou au passé de l'individu, les stigmates « tribaux ». D'autres auteurs comme Jones, Farina, Hasdorf, Markus, Miller et Scott (1984) identifient d'autres types de stigmates, comme la visibilité et l'invisibilité du stigmatisme (*cf.* encadré suivant), tandis que d'autres insistent sur la contrôlabilité ou non du stigmatisme (Crocker & al., 1998). Plusieurs groupes stigmatisés tels que les chômeurs (stigmatisme invisible) ont été étudiés (Herman, 2007).

Goffman (1963) distingue trois grandes catégories de stigmates : les stigmates corporels : handicaps physiques, troubles de la vision (myopie, cécité,...), défauts du visage ou du corps (difformité, bec de lièvre...) ; les stigmates tenant à la personnalité et/ou au passé de l'individu : troubles du caractère, alcoolisme... Dans certaines situations socio-historiques ce peut être le discrédit attaché à la femme divorcée, au chômeur, à la personne âgée... Et enfin, les stigmates « tribaux » qui correspondent à la race, à la religion ou à la nationalité. Ainsi, Goffman (1968) met l'accent sur une série d'aspects qui seront ensuite repris par d'autres, notamment Jones, Farina, Hasdorf, Markus, Miller et Scott (1984) qui proposent d'autres dimensions (*cf.* Seron 2006) :

- la visibilité du stigmate, ainsi que la possibilité de le cacher ;
- l'évolution que devrait suivre le stigmate au fil des années : rémission, stabilité ou dégradation ;
- le caractère dérangeant pour la communication interpersonnelle, présent chez les personnes qui ont des troubles du langage, des problèmes de contact visuel ou des maladies mentales les rendant imprévisibles dans l'interaction ;
- l'origine du stigmate, la façon dont la personne en a été atteinte ou marquée ;
- le péril qu'il révèle pour autrui, comme dans le cas d'un ancien criminel ou dans celui de quelqu'un atteint d'une maladie contagieuse.

1.2. Stigmate et stéréotype

Les stéréotypes sont omniprésents dans la vie sociale. Nous les véhiculons tous plus ou moins activement. Les stéréotypes ont été définis comme des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité mais souvent aussi des comportements, d'un groupe de personnes (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1994). Ces stéréotypes s'appliquent de manière consensuelle et rigide aux membres des divers groupes sociaux (Visonneau, 2002). Lévi-Strauss (1987) a montré dans ses travaux anthropologiques comment tout groupe produit un certain nombre de croyances, de normes et de représentations de la réalité qui sont prises comme telles, acceptées sans équivoque, jamais remises en cause, jamais démontrées ou justifiées. Rothbart et Taylor (1992) ont ainsi mis en évidence que les stéréotypes étaient souvent perçus comme des « catégories naturelles » et non pas comme des construits sociaux. Ces attributs dévalorisants se réfèrent à des formes de stéréotypes négatifs stables à une période de la vie du groupe concerné. A chaque groupe social sont attachés des

stéréotypes, des attributs négatifs et des préjugés relatifs aux caractéristiques du groupe social considéré et de ses membres. Dès lors, les stéréotypes seraient perçus comme le reflet d'une essence inhérente aux membres d'un groupe social (Yzerbyt & Schadron, 1994). Ces traits stéréotypiques, bien souvent négatifs, peuvent conduire les individus à porter un jugement négatif sur une personne, non pas en raison de ses spécificités individuelles ou de ses comportements, mais tout simplement en raison de son appartenance à un groupe faisant l'objet d'un stéréotype négatif.

Le concept de stéréotype (du grec « *stereos* », solide et « *typos* », modèle) qui désignait à la base une plaque d'imprimerie dont le synonyme est « cliché », est considéré comme un mécanisme d'« économie cognitive » pour appréhender la réalité sociale. Ces « images dans nos têtes » « impriment » notre perception du monde environnant. Ce concept introduit par Lipmann (1922) dans son livre « L'opinion publique », a été étudié en psychologie sociale de différentes manières, tant du point de vue de son contenu et de sa persistance que de ses fonctions et leur mesure. Le stéréotype peut être positif et donc source de fierté pour les membres du groupe auquel il est associé (« sportif » par exemple pour le groupe des Noirs) ; il peut également être négatif et constituer une menace pour la personne qui le subit. Parler des stéréotypes fait référence à la fois à un contenu (par exemple les français sont dits « râleurs », les maghrébins sont dits « paresseux »), mais aussi à un processus de stéréotypisation, c'est-à-dire un mécanisme psychosocial amenant les personnes à élaborer des stéréotypes (Morchain, 2005). Enfin, il faut souligner que les chercheurs en psychologie sociale ont développé plusieurs outils de mesures de stéréotypes implicites en exposant les participants à certains stimuli subliminaux pour étudier leur accessibilité et leur association en mémoire avec d'autres représentations mentales.

Le stéréotype est rigide et simpliste, il intervient même lorsque nous croyons nous en être dégagés (Macrae, Milner & Bodenhausen, 1994). Ainsi, en fournissant la catégorie d'appartenance d'une personne, on délivre tout un ensemble d'informations relatives aux caractéristiques de la catégorie à laquelle elle est affectée et même à sa personnalité et à son mode de vie. Cette assignation dans une catégorie exclusive est empreinte de stéréotypes. Le stéréotype s'avère être l'un des mécanismes de stigmatisation sociale, car une personne n'est pas stéréotypée en tant qu'individu mais en tant que membre d'un groupe possédant des caractéristiques communes (traits psychologiques et qualificatifs comportementaux). Par

exemple, les personnes de couleur noire seraient paresseuses, indolentes et peu intelligentes. L'effet pervers des stéréotypes est qu'ils aboutissent à des généralisations abusives, des raccourcis de pensées (Yzerbyt & Schadron, 1996). Ainsi quand nous appréhendons autrui à travers un stéréotype, nous ne le considérons pas comme une personne unique, dotée de caractéristiques idiosyncrasiques (propres à l'individu), mais d'abord et surtout en tant que membre d'un groupe, c'est-à-dire semblable à n'importe quel autre membre de ce groupe. En d'autres termes, l'utilisation des stéréotypes entraîne l'homogénéisation et la dépersonnalisation de tous les individus membres d'un même groupe, ce qui rend ces individus interchangeables avec les autres membres de leur catégorie (Leyens, Yzerbyt & Shadron, 1996). Ainsi, par effet d'accentuation des similitudes intragroupales et par effet de corrélation illusoire (*cf.* Deschamps & Moliner, 2012, p. 31) les personnes auront tendance à percevoir celles appartenant à cette catégorie par des traits communs.

1.3. Le stigmatisme visible

1.3.1. Les caractéristiques du « stigmatisme visible »

Face à des capacités cognitives limitées, face à un environnement complexe, l'individu met en place des mécanismes qui lui permettent de réduire l'information et de donner du sens au monde social et physique qui l'entoure, pour le rendre plus prévisible. De ce fait, notre cerveau préfère s'accommoder de raccourcis peu coûteux et moins contraignants pour appréhender le monde. Pour Bourhis et Gagnon (2007, p. 534), c'est « *à l'aide de cet outil cognitif, (catégorisation) [que] nous découpons, classifions et organisons notre environnement physique et social* ». Ainsi, le cerveau procédera à des inférences fondées sur des connaissances préalables relatives à la catégorie à laquelle il est confronté. Ces catégories peuvent aussi bien concerner des stimuli physiques que sociaux. Elles peuvent, en outre, être constituées à partir de critères visibles tels que la couleur de peau, de critères non observables comme l'appartenance à un parti politique, ou encore être imposées à la naissance, à l'image du genre, ou encore être choisies par les individus ce qui est, par exemple, le cas de leur profession (Salès-Wuillemin, 2006). Parmi les facteurs qui guident les choix de la personne dans une catégorisation sociale, on trouve la saillance perceptuelle. Un stigmatisme visible (la couleur de la peau, par exemple) a pour particularité de s'imposer dans la perception lors d'une interaction sociale, en focalisant l'attention de l'interlocuteur ; il en découlera ainsi une image générale du stigmatisé. L'approche écologique de la perception sociale (McArthur &

Baron, 1983) nous apprend que les gens peuvent porter des jugements sur les autres, même à partir d'informations non pertinentes comme la couleur de la peau, l'apparence physique ou leur appartenance catégorielle (« c'est une femme, c'est un maghrébin »). Il a été observé qu'à la seule vue du visage de quelqu'un ou plus généralement de son apparence physique, les gens n'hésitent pas à lui attribuer des caractéristiques psychologiques précises, en le qualifiant de sympathique ou d'agressif (Callan, Powel & Ellard, 2007). Asch (1946) est le premier à démontrer qu'à partir d'un ou quelques traits caractéristiques, nous tendons à appliquer un ensemble d'autres traits qui sont apparemment en cohérence avec les premiers. Asch (1946) proposait deux modèles : le modèle de la configuration et le modèle algébrique pour expliquer comment les gens combinaient les composantes de la personnalité d'une personne et en arrivaient à une impression générale. Le modèle de configuration émet l'hypothèse selon laquelle les gens appréhendent l'autre en tant qu'unité psychologique unifiée. Quant au modèle algébrique, il postule en revanche que chaque trait individuel est évalué séparément. En d'autres termes, chaque caractéristique personnnologique est pondérée et évaluée de façon isolée. Ces deux modèles sont les ramifications des approches holistiques et élémentaires de la cognition sociale (pour plus de détails, cf. Fiske, Shelley et Taylor (2008)).

1.3.2. Le stigmat visible et le jugement social

Les personnes porteuses du stigmat « visible » présentent des caractéristiques relativement homogènes et facilement identifiables (saillance intergroupale), ce qui les rend plus vulnérables à la stigmatisation. Dès lors, les membres de ces groupes socialement stigmatisés, comme les personnes issues des minorités visibles (maghrébine, africaine ou roumaine...etc), sont condamnés à vivre dans un statut dévalorisé qui dépossède l'individu de ses caractéristiques propres. La question qui fait écho à celle de la formation des stéréotypes concerne la manière dont les connaissances stéréotypées, une fois constituées, s'immiscent dans les jugements d'autrui (Yzerbyt & Schadron, 1998). Les chercheurs ont essayé de chercher à comprendre la façon dont les stéréotypes interviennent dans le jugement porté sur autrui. Kelley (1972) dans sa théorie des « schémas causaux » a déjà démontré que dans la vie quotidienne, nous traitons les informations avec des procédures plus économiques comme les heuristiques (Kahneman, Slovic & Tversky, 1982). En effet, nous avons tendance à recourir sans cesse à ces raccourcis cognitifs, peu coûteux et moins contraignants. Les stéréotypes peuvent conduire à des distorsions de la réalité et par conséquent influencent notre perception sociale et notre jugement (cf. Duncan, 1976). Tout d'abord, il faut souligner que la perception

d'une personne, notre manière d'agir envers elle, les sentiments et les émotions qu'elle nous inspire sont en partie influencés par le fait de considérer l'autre en tant que membre d'un groupe (Légal & Delouvé, 2008). La catégorie activée n'indique pas seulement l'appartenance d'une personne à un groupe donné, mais fait également appel à la connaissance contenue des structures de cette catégorie, c'est-à-dire aux schémas ou aux stéréotypes (Crocker, Fiske & Taylor, 1984). Dès lors, la simple assignation d'une personne à une catégorie sociale semble suffisante pour communiquer une somme d'informations qui ne sont pas forcément exactes, mais auxquelles nous portons crédit. Nous privilégions l'information catégorielle car nous la considérons comme informative et pertinente. Ainsi si un Noir bouscule involontairement une vieille dame, cet acte sera souvent interprété non pas comme un accident mais comme le reflet de son agressivité pour le Blanc (*cf.* la célèbre expérience de Donald, le Noir Américain). Comme nous l'avons montré auparavant, Tajfel et Wilkes (1963), dans le souci de présenter un modèle général des stéréotypes entre groupes, ont développé un modèle sur les effets de la catégorisation sur la perception. Il suffit de diviser un ensemble de personnes en deux catégories pour qu'un biais en faveur de la catégorie d'appartenance se manifeste (la différenciation catégorielle, *cf.* l'expérience de Rabbie & Horwitz, 1969). Un stéréotype nous donne donc des informations sur qui sont les autres, qu'attendre d'eux et comment se comporter avec eux. La perception de l'exogroupe comme homogène, présentant un front uni, donne l'impression aux observateurs de connaître les membres de ce dernier, en les mettant davantage en position de juger en « bloc » (Morchain & Schadron, 1999). On parle à ce propos d'entitativité, concept introduit par Campbell (1958).

Enfin, on pourrait se demander : « Comment un observateur en arrive à estimer qu'une impression sur un sujet est valide ? ». Des expériences ont montré que les gens sont peu conscients des déterminants de leurs comportements et de leurs jugements et que les explications des sujets sur leur comportement sont fort éloignées des processus réels (Schadron, Yzerbyt, Leyens & Rocher, 1994). En effet, une fois le stéréotype activé, il affecte inconsciemment le jugement (Duncan, 1976). Il suffit d'être en présence d'un membre d'un autre groupe culturel pour activer les stéréotypes culturels (Devine, 1989). Le stéréotype se suffit à lui-même. Il s'active automatiquement et de façon involontaire. Les médias, comme d'autres vecteurs de socialisation, dépeignent ces stéréotypes, contribuant ainsi à la cristallisation de ces représentations sociales. Par principe de conditionnement Pavlovien, la surexposition d'informations où le terme « maghrébin », Stimulus initialement Neutre (SN),

est associé systématiquement à des Stimulus Inconditionnels (SI) négatifs (agressif... etc) tend à renforcer cette association stéréotypée. La répétition - telle que la pratiquent les médias lorsque l'information est répétée en boucle - permet de passer de la simple contiguïté à un composé mental formant ainsi une unité du sens. Ainsi, l'exposition répétée et prolongée aux stéréotypes fait qu'ils deviennent si familiers que, même pour les personnes qui n'y adhèrent pas consciemment, leur activation se fait automatiquement et amène les personnes à émettre des jugements les confirmant (Devine, 1989 ; Macrae, Milne & Bodenhausen, 1994). Dans ce contexte, il a été montré que les Américains blancs, qu'ils soient racistes ou non, connaissent les stéréotypes des Noirs et fournissent des traits négatifs de type « paresseux », « pauvres », « agressifs » ; il est cependant à noter que les sujets racistes en fournissent plus que les sujets non racistes (Devine, 1989). Ce qu'il y a de plus étonnant, c'est que la seule existence d'un stéréotype peut provoquer son activation automatique et peut même sous certaines conditions, déclencher un processus de discrimination et de compétition intergroupale. Ceci est le résultat d'une étude menée par Correll, Park, Judd et Wittenbrink, (2002) intitulée « le dilemme du policier ». En utilisant un simple jeu vidéo (Correll, Park, Judd & Wittenbrink, 2002) et en demandant à des cobayes blancs de tirer ou de ne pas tirer sur des cibles virtuelles, représentant tantôt des Blancs et tantôt des Noirs Américains, il a été montré que les participants prenaient la décision de tirer plus facilement si la cible était noire et que de même, ils faisaient le choix de ne pas tirer aussi rapidement si la cible était blanche. Plus troublant, les cobayes Noirs-Américains étaient également plus prompts à tirer sur les cibles noires que sur les cibles blanches (*cf.* Seron 2006).

1.4. Les facteurs de vulnérabilité liés à la stigmatisation

L'exposition aux préjugés raciaux et à la discrimination peut affecter l'estime de soi des membres de groupes stigmatisés. Généralement, un large corpus de données issues de l'épidémiologie et de la psychologie sociale indique que perception de discrimination et bien-être sont en général négativement liés (Noh & Kaspar, 2003). En effet, beaucoup d'études attestent que chez les membres de groupes stigmatisés, la discrimination perçue aurait des répercussions psychologiques et physiques néfastes (Dion & Earn, 1975 ; Pak, Dion & Dion, 1991). Armstead, Lawler, Gorder, Cross et Gibbons (1989, cités par Dupont, 2003, p. 69) ont vérifié cette hypothèse sur des Noirs Américains en mesurant la pression sanguine avant et après le visionnement de trois extraits de films : des scènes neutres, des scènes d'injustice sans connotation raciales ou des scènes de racisme. Les résultats indiquent que les scènes

d'injustice ainsi que les scènes de racisme suscitent, autant l'une que l'autre, davantage de colère chez les participant(e)s que les scènes neutres. Cependant, la pression sanguine n'augmente chez les participant(e)s qu'en cas de visionnage des scènes de racisme. D'autres résultats dans le cadre des recherches sur la menace du stéréotype indiquent que le fait d'être conscient(e) d'être évalué(e) sur la base du stéréotype lié à son groupe a des effets similaires à ceux des scènes racistes utilisées dans l'expérience d'Armstead et *al.* 1989 (*cf.* Dupont, 2003, p. 69). Cette situation de menace du stéréotype est coûteuse émotionnellement et cognitivement (Schmader & Johns, 2003) et elle est particulièrement source de stress (Clark, Anderson, Clark & Williams, 1999 ; Pascoe & Richman, 2009). En effet, les situations rendant saillant le stéréotype négatif engendrent de l'anxiété chez les membres de groupes stigmatisés (Spencer, Steele & Quinn, 1999) car les personnes ont connaissance de ces stéréotypes et savent qu'elles risquent d'être assimilées à un de ces groupes (Devine, 1989). Elles ressentent cela comme une menace pesant sur elles au point de les priver de toute individualité et d'être jugées exclusivement sur la base des attributs négatifs affectant leur groupe (Oakes, Haslam & Turner, 1994).

Sans prétendre à l'exhaustivité, au regard de la complexité des relations qui unissent discrimination avec bien-être et des résultats parfois contradictoires quant à ce lien, nous allons essayer rapidement d'évoquer les différentes variables qui peuvent modérer ou expliquer leurs relations.

1.4.1. La fréquence des occurrences de la discrimination

Nous savons que la discrimination peut être stable et chronique ou ponctuelle et unique (Branscombe & *al.*, 1999). Dans cette perspective, la littérature scientifique relative au stress insiste sur l'importance de distinguer stress chronique et stress événementiel dans l'étude de la discrimination (Clark, Anderson, Clark & Williams, 1999). Dans ce cas, la discrimination n'aurait des effets délétères pour le bien-être que chez les personnes stigmatisées qui rencontrent la discrimination de manière fréquente et stable (Schmitt & Branscombe, 2002). Ce n'est donc pas tant la discrimination qui est délétère en soi, mais bien son caractère récurrent et stable. Par effet d'accumulation, considérées une à une, ces expériences répétitives constituent des stressseurs « aigus ».

1.4.2. Le statut du groupe d'appartenance

Les membres de groupes de bas statut sont plus régulièrement confrontés à des situations de rejet et de discrimination que les membres de groupes valorisés. Ils sont plus vulnérables face à l'expérience de discrimination en raison du statut dévalorisé du groupe auquel ils appartiennent (Branscombe & *al.*, 1999 ; Kobrynowicz & Branscombe, 1997 ; Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz & Owen, 2002). Bien que les groupes de haut statut puissent être stigmatisés, le fait ne se produit qu'occasionnellement et dans des circonstances bien spécifiques. En revanche, les membres de groupes de bas statut sont touchés de manière récurrente (Stangor, Swim, Van Allen & Sechrist, 2002) et dans de nombreux domaines de la vie sociale tels que le logement, le travail, l'éducation ou encore les soins de santé. Katz et Braly (1933), en s'intéressant plus particulièrement aux stéréotypes nationaux et ethniques, s'étonnent du fait que sur l'ensemble des Etats-Unis, y compris dans des régions très différentes, il y a unanimité et uniformité quant à l'acceptabilité ou le rejet de certains groupes raciaux. En d'autres termes, ce sont les mêmes groupes qui, ici et là, sont plus ou moins rejetés ou acceptés. Pour ces auteurs, cela n'est pas le reflet de l'animosité envers un membre singulier d'un groupe mais, au contraire, c'est en grande partie le reflet des attitudes culturelles envers des membres de ce groupe. Ces stéréotypes sont donc le reflet de leur modèle culturel.

1.4.3. La visibilité et l'invisibilité du stigmaté

Selon Crocker, Major et Steele (1998), deux spécificités du stigmaté sont à l'origine de la sensibilité accrue de la discrimination : l'invisibilité du stigmaté et la perception de contrôlabilité de celui-ci. Les stigmates invisibles (par exemple le chômage, l'homosexualité, certaines maladies comme le SIDA...) semblent être plus préjudiciables pour les membres des groupes stigmatisés que les stigmates visibles (la race, le genre, l'obésité, les handicaps physiques ...) (Frible, Platt & Hoey, 1998). Même s'il peut sembler au premier abord que l'invisibilité est bénéfique pour les membres de groupes stigmatisés, elle n'est pas sans répercussions sur le bien-être psychologique (Smart & Wegner, 2000). A cet égard, Frible, Platt et Hoey (1998) ont mis en évidence que par rapport aux personnes discriminées ayant un stigmaté visible (Afro-Américains, obèses, bègues) et aux personnes non discriminées ou avantagées, les personnes ayant un stigmaté invisible rapportent des niveaux de bien-être inférieurs. Des personnes disposant d'un stigmaté visible ou invisible ont été interrogées

pendant plusieurs jours, avec une évaluation concomitante de leur niveau d'estime de soi et leurs affects. Les résultats de cette recherche ont abouti à la conclusion que les personnes ayant un stigmat invisible montraient une estime de soi inférieure, davantage d'anxiété et des affects dépressifs que celles qui souffraient d'un stigmat visible. Il est également apparu que la présence d'autres personnes partageant le même type de stigmat avait des effets bénéfiques pour les personnes ayant un stigmat invisible, tant au niveau de leur estime de soi que de leur humeur. Toutefois, ces occasions étaient moins fréquentes pour elles que pour les individus portant un stigmat visible. En effet pour se protéger des regards méprisants et des propos désobligeants, les personnes au stigmat invisible animées par un sentiment de honte sont amenées à s'isoler de peur d'être rejetées (Fribley, Blackstone & Sherbaum, 1990). De plus, de peur de dévoiler le secret de leur stigmat, elles sont sans cesse amenées à contrôler leurs actes et à stopper des pensées intrusives et envahissantes, ceci ayant souvent un grand coût psychologique (Smart & Wegner, 2000). Une illustration de ce type de processus fut mise en avant par Major et Gramzow (1999) lors d'une étude réalisée auprès de femmes qui avaient eu recours à l'avortement. La moitié des femmes ayant participé à cette recherche craignait de révéler leur stigmat, de peur que leur entourage ne les méprise s'il prenait connaissance de leur acte. Deux ans après leur avortement, ces femmes tentaient toujours de garder leur secret et demeuraient perturbées par des pensées intrusives et/ou envahissantes ou des réminiscences relatives à cet événement. Il est apparu que le poids du secret ainsi que ces pensées entraînaient une plus grande détresse psychologique.

Enfin, l'invisibilité du stigmat constitue une entrave importante tant dans la formation que dans le processus d'identification des individus à leur groupe. Elle restreint considérablement les rencontres bénéfiques avec les personnes au même vécu et diminue par conséquent les opportunités de soutien social. En effet, les personnes au « stigmat invisible » vivent douloureusement une situation de discrimination car elles sont privées d'un support social, de réconfort et ressources auprès de leurs semblables. Contrairement aux personnes au « stigmat visible », faute de groupe social de référence partageant le même stigmat auquel se référer et se comparer, les personnes au « stigmat invisible » n'auront pas accès à des estimations de soi positives pour maintenir leur estime de soi (Bourguignon & Herman, 2004). Or la rencontre d'autres individus vivant les mêmes difficultés est généralement positive, puisqu'elle favorise non seulement le partage social avec des pairs, mais également les comparaisons sociales. Ce faisant, les personnes stigmatisées se rendent compte qu'elles ne

sont pas les seules dans cette situation, qu'elles ne sont en rien responsables de leurs difficultés.

Lors d'une recherche, Bourguignon, Elghrich et Herman (2005, cités par Bourguignon & Herman, 2006) ont voulu observer si l'appartenance à une association militante pour chômeurs (au stigmat invisible) pouvait influencer le vécu de stigmatisation. A cet effet, deux contextes expérimentaux furent créés. Le premier avait pour objet de mettre en évidence l'existence de discrimination à l'encontre des personnes sans emploi (condition discrimination) : il a été demandé à des personnes sans emploi appartenant ou non à des associations militantes pour chômeurs de se rappeler trois exemples de situation où des personnes sans emploi avaient été discriminées. Le second contexte quant à lui, servait de situation de contrôle. Les résultats de cette recherche montrent que l'appartenance à une association conduisait les personnes sans emploi à ressentir plus de solidarité au sein du groupe des chômeurs et contribuait à atténuer le sentiment de solitude. En somme, la rencontre d'autres personnes sans emploi dans des associations militantes protège leurs membres contre des effets destructeurs de la discrimination.

1.4.4. La perception de contrôlabilité

L'idée que la perception de contrôle est nécessaire au bien-être est ancienne (*cf.* Brown & Siegel, 1998). Le contrôle subjectif est un état désirable que les gens sont motivés à atteindre et qui est lié à des états de santé positifs (Ruggiero & Taylor, 1997). En situation aléatoire, ce besoin de contrôle prend une forme extrême en ce sens que « l'illusion de contrôle est l'inverse de la résignation apprise » (Langer, 1975, p. 325). L'illusion de contrôle se caractérise par la perception irréaliste de dépendance entre comportement et renforcement. En effet, l'individu peut être amené à penser que s'il le veut vraiment, il peut faire face à la situation menaçante et mettre fin à sa situation de stigmatisation (Weiner, Perry & Magnusson, 1988). Glass et Singer (1972) ont montré que le seul fait de laisser croire aux individus qu'ils ont la possibilité de contrôler la situation suffit à provoquer des conséquences positives au niveau de la performance.

Après l'invisibilité du stigmat, la perception de la contrôlabilité du stigmat constitue un second facteur aggravant la stigmatisation (Crocker, Major & Steele, 1998). Par exemple, il a été observé que les personnes obèses - ayant un stigmat contrôlable - se perçoivent comme

responsables de leur statut (ce que leur renvoie également la société), ce qui a un impact sur leur estime de soi (Crocker & Quinn, 2000). En effet, une telle perception de contrôlabilité conduit l'individu à ressentir une certaine responsabilité devant la situation dans laquelle il se trouve. Or se sentir responsable de la situation de stigmatisation s'accompagne de sentiments de honte et de culpabilité qui ont des effets délétères sur la santé mentale des individus (Allport, 1954). D'ailleurs, plus les personnes sont considérées comme pouvant exercer un contrôle sur leur stigmat, plus elles sont rejetées (Crocker & *al.* 1998), et même les discriminations les touchant sont minorées voire tolérées (Rodin, Price, Sanchez & McElligot, 1989). Une expérience de Weiner, Perry et Magnusson (1988) défend cette hypothèse et montre que les personnes éprouvent moins de pitié, moins de sympathie, montrent davantage de colère et fournissent moins d'aide aux personnes ayant un stigmat contrôlable qu'à celles qui n'en ont pas le contrôle. Les gens estiment par exemple que la situation de non-emploi est sous le contrôle des chômeurs et néglige le rôle capital joué par le contexte économique dans cette situation (Bourguignon & Herman, 2005). En effet, le stigmat lié aux personnes sans emploi est perçu comme contrôlable car les chômeurs ont la possibilité de retrouver du travail s'ils le veulent. De même, le surpoids est perçu comme un stigmat contrôlable et résultant d'un manque de volonté. La perception de contrôlabilité du stigmat a donc des conséquences sur les moyens mis en oeuvre par les membres de groupes stigmatisés dans le but de résoudre les problèmes liés à leur stigmat. Plus précisément, cette dimension conduit les individus à privilégier des stratégies individuelles pour résoudre le problème lié au stigmat au dépend des stratégies collectives (Miller & Major, 2000). Par exemple chez les obèses, une des seules stratégies s'offrant à eux peut être celle consistant à devoir perdre du poids à tout prix.

2. Les dimensions sociales du stigmat

2.1. Le stigmat comme une construction sociale

Chaque société établit une hiérarchie des qualités discréditantes qui diffère d'une culture à une autre. Le choix de ces attributs est le produit d'une culture et d'une époque données (Crocker, Major & Stelle, 1998). Plusieurs facteurs psychologiques, sociaux et culturels semblent expliquer ce processus de dévalorisation sociale. Prenons l'exemple suivant : dans une société valorisant l'apparence et la performance, le déclin du corps est plus difficile à accepter. Ainsi la vieillesse au regard d'un univers ludique et hédonique n'est plus porteuse

de force, de santé et de jouissance. Les valeurs privilégiant l'expression de soi et le développement personnel ou l'apparence (beauté, santé, sexualité, dynamisme, efficacité, productivité... etc) sont les valeurs dominantes de cette nouvelle culture. Dès lors, le sujet âgé dépourvu de ces qualités, n'a plus forcément sa place dans ce monde auquel son image ne correspond plus. Puisque les vieilles femmes ne seraient plus à même de jouir et de se réjouir, elles deviendraient « grincheuses, méchantes, menteuses, vantardes et bavardes ». Et même s'il arrive qu'on aperçoive de temps à autres des personnes âgées à la télé, celles-ci sont sélectionnées de façon à être présentées comme ayant su rester jeunes, « cools et sympas » (cf. encadré ci-dessous). Le meilleur compliment qu'une personne âgée puisse entendre n'est-il pas qu'elle a su « rester jeune » ? En les mettant au « ban » de la vie (Noël, 2003), la société rappelle sans cesse aux personnes âgées, qu'elles ne « produisent plus » ou « coûtent trop cher » et qu'elle n'attend plus rien d'elles (Pietquin, 2003), au point que le « jeunisme » est devenue un argument de *marketing* qui se rapproche d'une logique idéologique (Tavoillot, 2011).

Prenons par exemple le stigmatisme lié à l'âge. Il suffit de prononcer le mot « vieux » pour se rendre compte de l'association de stéréotypes qui surgissent de manière consciente ou inconsciente. On distingue généralement trois typologies de stéréotypes liées à la vieillesse : « pathologie » (la vieillesse est une maladie), « défectologie » (la vieillesse est un handicap) et « paidologie » (la vieillesse est un retour en enfance). Plusieurs expressions (« il se fait vieux », « avoir des idées de vieux », etc...) émaillent les discours. Un terme hautement symbolique des pays anglo-saxons : le « *too old* », le « trop vieux » désigne celui dont la survie exige un coût excessif pour la société. « Vieux » (Perrig-Chiello, 2001) est donc associé à « arriéré, dépassé, lent, prudent, orienté vers le passé et réfractaire au changement ».

Si l'on considère que l'attribut stigmatisant est dépendant de la culture, alors ceci signifie qu'il est limité à certains contextes culturels et historiques. Ainsi un attribut peut être considéré comme stigmatisant dans une société mais pas dans une autre. Par exemple, dans d'autres sociétés, les valeurs et les richesses intrinsèques à la vieillesse (comme l'expérience, la mémoire culturelle et historique, la sagesse ou la philosophie conférées par l'âge...) sont reconnues et valorisées. De même, reprenons l'obésité : elle peut être source de dévalorisation dans certaines cultures alors qu'elle peut être source d'éloge dans d'autres sociétés (Quinn &

Crocker, 1998), comme cela est le cas dans certains pays d'Afrique, où elle est même considérée comme un signe de richesse. L'Europe véhicule le stéréotype du « bon gros », bon vivant et jovial, alors qu'aux Etats-Unis les obèses sont vus comme paresseux, antipathiques (Crocker, Major & Stelle, 1998). Dès lors, les stigmates ne sont qu'une manière subtile par laquelle une société détermine à un moment donné de son histoire ce qu'elle considère comme désirable ou non.

2.2. Le stigmatisme comme processus de justification sociale

Pour Doise (1976), la stéréotypie est sélective et diffère donc lorsqu'il s'agit de l'endogroupe ou de l'exogroupe ; la stéréotypie étant plus forte concernant ce dernier. Une étude de Rebzani (2005) montre que l'évaluation professionnelle des candidats à l'embauche concernant l'emploi administratif dans une banque diffère selon l'origine ethnique du candidat : si le candidat est d'origine française, on prend en compte les compétences, en revanche, si le candidat est d'origine maghrébine, le jugement est affecté par les préjugés. Or concernant l'emploi d'un « éducateur », on constate l'attitude inverse. En effet, les résultats obtenus dans cette étude suggèrent que le jugement d'un personnel d'origine maghrébine repose sur les préjugés (non-congruence entre les composantes de la valeur professionnelle) pour un emploi administratif dans une banque et tient compte des compétences professionnelles (congruence) pour un emploi d'animateur en « banlieue » ; en revanche, le jugement d'un personnel d'origine française tient compte des compétences (congruence) pour les deux emplois. Ainsi les stéréotypes ne remplissent pas uniquement une fonction cognitive, ils ont aussi une fonction évaluative (*cf.* Deschamps & Moliner, 2008, p. 32). Les partisans de l'approche évaluative des traits (Dubois & Beauvois, 2001 ; 2005) postulent que dans la compréhension de son environnement, l'objectif premier de l'homme n'est pas de savoir ce que les choses ou les gens sont (métaphore de l'homme comme « scientifique spontané »), mais plutôt d'estimer leur valeur sociale. Dès lors, la structuration des descriptions « psychologiques » (traits de personnalité) des individus n'obéit pas à une rationalité mais sert plutôt à transmettre la valeur conférée à cette personne dans un contexte social donné.

Les études dans le cadre des préjugés paternalistes (Glick & Fiske, 2001) montrent que la caractéristique positive des groupes dominés est prescriptive, c'est-à-dire que les membres du groupe dominant indiquent de la sorte la manière dont ils aimeraient que le groupe dominé se comporte. La théorie des stéréotypes ambivalents (Glick & Fiske, 2001) montre que selon leur position dans la société, les groupes sont affublés de certains stéréotypes qui renforcent

cette position. Ainsi les groupes de haut statut sont perçus comme compétents, organisés et efficaces, tandis que les groupes de bas statut sont perçus comme sociables, chaleureux et sympathiques. Le caractère ambivalent - positif et négatif - du stéréotype permet de mettre à jour un processus de légitimation assez fin. Un exemple en est celui des stéréotypes sexistes. Les femmes doivent être douces et attentives, des caractéristiques incompatibles avec les traits nécessaires pour faire un bon chef d'entreprise qui se doit d'être ferme et ambitieux (Ravet, 2008). Ainsi, une femme qui tente d'atteindre ce type de sphère sociale risque d'être sanctionnée si elle s'écarte grandement du stéréotype prescrit au point que les femmes établissent une frontière entre - comme elles le disent - « la femme » et « la professionnelle » pour ne pas tout mélanger (Molinier, 2006). L'importance que les infirmières accordent à cette frontière comme garante de leur santé mentale suggère que dans leurs représentations, l'identité féminine et l'identité professionnelle se recouvriraient en partie et que la confusion entre les deux statuts serait source de souffrance. Les manifestations de la souffrance (peur, doute, conflit moral, compassion...) sont imputées aux femmes et aux « faibles » qui leur sont assimilés... On attend des femmes du poste de commande qu'elles fassent preuve d'autant de fermeté que les hommes tout en étant plus à l'écoute des autres, plus « humaines » (Molinier, 2006). Un homme, un « vrai » est censé ne pas avoir peur, ne pas connaître le doute ou la défaillance, ne pas commettre d'erreurs et rester maître de la situation. Cette virilité est apprise au cours de leur socialisation... Une étude comparative (Ravet, 2008) des musiciens et des musiciennes a pu montrer que plusieurs jeunes musiciennes s'accordent à dire que la différence de sensibilité et de confiance qui stigmatise les filles par rapport aux garçons réside dans une différence d'appréhension et de manifestation quant à la manière de montrer ou de cacher son désarroi et ses doutes : les filles laisseraient transparaître davantage leurs angoisses que les garçons. Certaines affirment en outre que les garçons ont « autant la trouille » mais que « leur fierté », « leur honneur » leur interdit de le laisser paraître. Les femmes semblent extérioriser davantage leur trac alors que les hommes intériorisent davantage leur stress.

Selon Glick et Fiske (2001), le contenu des stéréotypes dépend de deux variables affectant la relation intergroupe : le statut relatif (haut *versus* bas) et le type d'interaction (compétition *versus* coopération). Ces deux variables mènent à deux dimensions, la compétence et la sociabilité, qui sont généralement corrélées de manière négative. On obtient dès lors deux types de préjugés. D'une part, les préjugés paternalistes sont dirigés vers des groupes de statut inférieur et en situation de coopération, groupes qui sont vus comme sociables mais peu

compétents. D'autre part, on trouve les préjugés envieux qui sont dirigés vers des groupes de statut élevé, en situation de compétition, groupes qui sont vus comme compétents mais non sociables.

Les stéréotypes vont constituer un instrument important dans le maintien des inégalités en permettant de légitimer le statut inégal des groupes dans la société (Jost & Banaji, 1994). Ils peuvent être - à ce titre - utilisés pour légitimer un ordre social en place, par exemple, en désignant un groupe comme bouc émissaire : « Les immigrés sont responsables du chômage ». Cette justification sociale permettrait de déprécier l'exogroupe et donc de rationaliser les actions collectives à son égard (Azzi & Klein, 1998). Pour Guimond (2006), les préjugés auraient au moins deux fonctions sociales. La première consiste à restaurer l'estime de soi menacée par l'échec d'un individu. La seconde au contraire, explique la présence de préjugés chez des individus se trouvant dans des situations favorables et privilégiées : il s'agirait alors d'une justification de la supériorité économique et sociale des groupes dominants. En effet, les groupes dominants de la plupart des sociétés légitiment le système de stratification sociale par une idéologie justifiant la situation d'inégalité qui les avantage (Ibanez, 1998). Les préjugés deviennent alors donc un instrument de soumission de certains groupes subordonnés.

2.3. Les processus de légitimation de la stigmatisation

L'étude des processus qui participent à la légitimation des rapports sociaux est une thématique centrale de la recherche en psychologie sociale (De Oliveira, Dambrun & Guimond, 2008). La Théorie de la Dominance Sociale (TDS) (Sidanius & Pratto, 1999) est l'une des théories qui visent à comprendre comment et pourquoi les hiérarchies sociales se construisent et se maintiennent (Rebzani, 2007). Cette théorie part du constat que toutes les sociétés complexes sont basées sur une hiérarchie sociale avec des groupes dominants à son sommet et des groupes dominés à sa base. La structure est ainsi qualifiée de « trimorphique » (Sidanius & Pratto, 1999) en ce sens qu'elle s'organise selon trois grands types de hiérarchisation des rapports sociaux entre groupes : les rapports d'âge (générationnels), de genre (patriarcat) et ceux propres à d'autres systèmes arbitraires comme l'ethnie ou des classes sociales (*cf.* Sidanius & Pratto, 1999 ; Sidanius & *al.*, 2001). Cette stratification de la société va se trouver justifiée par certaines croyances de l'individu au sujet de la distribution du pouvoir et des ressources entre ces groupes. Afin de maintenir leur position sociale avantageuse, les dominants développent et adhèrent à des mythes légitimateurs qui

« fournissent une justification intellectuelle et morale à la distribution inéquitable de la valeur sociale au sein du système social. » (Sidanius & Pratto, 1999). Il existe des « mythes renforçateurs » de la hiérarchie qui sont des conceptions permettant de maintenir le *statu quo* entre les groupes, voire de renforcer la position de la domination de certains. « Les mythes atténuateurs » de la hiérarchie quant à eux ont pour fonction de réduire la hiérarchie et de favoriser l'égalité sociale (Guimond, Kamiejski & Kang, 2008). Ces croyances appelées « mythes de légitimation » auraient pour origine une orientation psychologique fondamentale à l'égard des inégalités et de la hiérarchie sociale appelée « Orientation à la Dominance Sociale » (ODS)¹⁷ (Sidanius & Pratto, 1999). D'ailleurs, l'Orientation à la Dominance Sociale - comme système de croyance quant à la stratification sociale - n'est pas entièrement déterminée par la position sociale réelle occupée dans un système hiérarchique (Guimond, Kamiejski & Kang, 2008). Dans ce cadre, Guimond, Michinov et Duarte (2003) ont montré que le simple fait d'attribuer aléatoirement à des participants une position dominante hypothétique (par exemple, un score de leadership élevé, un rôle de directeur) était suffisant pour générer une augmentation du racisme et du sexisme comparativement à une condition contrôle dans laquelle les participants étaient assignés à une position sociale moindre.

2.4. Les processus de l'essentialisation psychologique

Nous avons montré que les stigmates sont des constructions sociales reflétant la position accordée aux personnes stigmatisées dans une société donnée (Goffman, 1963). L'une des conséquences de la catégorisation est d'attribuer aux membres une entitativité, c'est-à-dire une propriété qui fait paraître le groupe cohérent, distinct et unitaire (Campbell, 1958 ; Hamilton & Sherman, 1996), ce qui implique, dans le cas des groupes sociaux, de considérer les membres de ces groupes comme semblables (Yzerbyt, Corneille & Estrada, 2001). Un groupe entitatif est un groupe perçu comme constituant une unité cohérente et toute personne définie comme appartenant à un groupe stéréotypé sera plus facilement jugée (jugeabilité sociale) qu'une autre, car cette perception d'entitativité facilite le jugement du groupe (Morchain & Schadron, 1999). Plus ils sont considérés comme entitatifs, plus les groupes sociaux tendent à être essentialisés (Yzerbyt, Judd & Corneille, 2004). Ainsi, les groupes dominés sont plus facilement victimes des stéréotypes que les groupes dominants (Brauer,

¹⁷Une faible dominance sociale serait quant à elle liée aux orientations individualistes et intégrationnistes du modèle interactionniste d'acculturation de Bourhis (Bourhis & Dayan, 2004).

2005). Selon Yzerbyt, Rogier et Fiske (1998), il existerait une forme subtile de légitimation d'un ordre social à travers l'essentialisation de traits à l'ensemble d'un groupe. L'essentialisme consiste à considérer les groupes comme des entités possédant une essence de nature biologique (par exemple, des gènes communs...). Selon Bourhis et Gagnon (2006, p. 535) : « *L'essentialisme psychologique suggère que les observateurs considèreront une catégorie « naturelle » comme le reflet de la vraie identité, de la vraie nature, de l'essence même d'un groupe inaltérable et immuable* ». L'essentialisation conduit à expliquer les comportements de l'exogroupe par des facteurs dispositionnels plutôt que de se référer au contexte (Yzerbyt, Rogier & Fiske, 1998). Les essentialistes tendent à percevoir la nature humaine comme fixe (non malléable) (Plaks, Levy, Dweck & Stroessner, 2004). Ainsi, les explications de type essentialistes attribuent la cause des phénomènes observés (par exemple, la différence entre minorités et majorité) à cette essence. Les stéréotypes et les préjugés auraient dans ce cas une fonction sociale dans la mesure où les hiérarchies sociales existantes sont justifiées par les traits, souvent négatifs, de l'ensemble des membres d'un groupe. Les Noirs sont pauvres car ils sont paresseux et les Blancs sont riches car ils sont travailleurs. D'ailleurs, comme nous l'avons montré, un individu dont on estime qu'il fait partie d'un groupe homogène, stigmatisé, sera facilement jugé en fonction de caractéristiques dispositionnelles que l'on attribue à son groupe et donc à l'ensemble de ses membres. En revanche, les groupes perçus comme des « collections » ne sont pas autant stigmatisés (Yzerbyt & Rogier, 2001). En effet, les personnes ne portent pas au hasard des jugements sur les membres de l'exogroupe : elles ne jugent que sur les traits liés à la valeur morale des membres du groupe considéré (Morchain, 2005). Le jugement social dans certains cas, n'est pas déterminé uniquement par les informations dont dispose le percevant ou par ses capacités cognitives comme le suggèrent les explications cognitives, mais aussi par ses motivations, ses valeurs sociales et ses objectifs d'interaction (Hirschauer-Rohmer, 2003).

2.5. Les processus identitaires de la stigmatisation

En plus de sa fonction sociale, la stigmatisation a une fonction identitaire, dans la mesure où la définition de soi est fondée sur la construction de la différence, en concourant à la production de frontières entre ce qui est « nous » et ce qui est « hors nous » (Lipiansky, 1996). Selon la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1982), cet ancrage cognitif basé sur la catégorisation « eux/nous » permet aux individus de s'identifier à leur endogroupe et de se différencier davantage de l'exogroupe sur des dimensions jugées positives et valorisantes

pour l'endogroupe (Amiot & Bourhis, 2001). Les individus sont en conséquence amenés à valoriser le groupe auquel ils appartiennent. Nous avons montré que le biais pro-endogroupe, mis en évidence à l'aide du paradigme du groupe minimal (Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1971), correspond à la tendance à favoriser systématiquement son propre groupe, quand bien même l'appartenance à celui-ci est arbitraire et son existence même artificielle, au détriment d'un exogroupe tout aussi artificiel sans qu'aucune variable sociologique, historique ou économique n'intervienne. Dans ce cas, les stéréotypes sociaux englobent souvent des croyances ethnocentriques et exagèrent les perceptions des différences entre groupes, notamment si la nature des relations entre groupes est compétitive. La Théorie de l'Identité Sociale a mis en évidence que chacun éprouve ce besoin fondamental de s'évaluer de façon positive. Pour y arriver, l'individu va valoriser son identité sur le plan individuel et sur le plan collectif. Si ce biais s'observe dans des groupes expérimentaux minimaux dénués de toute valeur identitaire préexistante, le besoin de différenciation positive est encore plus accru si les catégories sociales (par exemple, les différences de pouvoir ou de statut) sont saillantes. De plus, les membres des groupes à statut inférieur dont l'identité sociale est négative ont un besoin plus marqué d'acquérir une identité sociale positive que ceux des groupes à statut supérieur.

CHAPITRE 5 : L'ESTIME DE SOI DES PERSONNES STIGMATISEES

1. L'estime de soi

Le concept de Soi fait référence aux représentations mentales des caractéristiques personnelles auxquelles chacun se réfère pour se définir. Il est constitué d'un ensemble d'images de soi variant quant à leur importance pour le sujet, leur complexité, leur richesse et leur contenu. Cependant les gens ne se définissent pas uniquement par ce qu'ils sont (schéma de soi) mais également par la manière dont ils apprécient ces caractéristiques, qui peuvent être des comportements, des compétences, des attributs physiques, des émotions, des possessions ou des préférences (Martinot-Toczek, 2004). Les évaluations de soi globales comprenant des informations stables sur soi (traits de personnalité) ainsi que des événements et des comportements se réfèrent généralement à l'« estime de soi » (Rosenberg, 1979), ou « valeur de soi » (Harter, 1982 ; 1993). Il s'agit de s'accepter soi-même tel que l'on est (Buss, 1995). Branden (1969) considère l'estime de soi comme un besoin existentiel. L'estime de soi - qu'elle soit d'ailleurs positive ou négative - en tant qu'exercice réflexif fondamental (Festinger, 1954) joue un rôle essentiel en permettant aux individus de se situer par rapport aux autres et par rapport à eux-mêmes (Tesser, 2003). Selon Rosenberg (1979), l'estime de soi peut être définie comme un indicateur d'acceptation, de tolérance et de satisfaction personnelle à l'égard de soi. Cet auteur entend par là un « *sentiment généralisé d'acceptation de soi, bonté, valeur et respect de soi* » (Crocker & Major, 1989). Ainsi, une estime de soi élevée implique le respect pour soi-même et est associée à un bien-être psychologique et est un indicateur d'une bonne adaptation à l'environnement (Tajfel, 1981). En effet, l'estime de soi est un bon prédicteur de la satisfaction de vie (Diener, 1984) et est reliée positivement aux affects positifs (*cf.* Kling, Hyde, Showers & Buswell, 1999) et négativement à la dépression, l'anxiété ou encore l'irritabilité (Rosenberg & Simons, 1978).

L'estime de soi est donc l'auto-évaluation de sa propre valeur sur la base d'un jugement porté sur soi dans les différents rôles que la vie nous amène à jouer. Alors que le concept de soi représente la description de soi (par exemple : « Je suis intelligent »), l'estime de soi renvoie au critère évaluatif établi en fonction d'une norme idéale construite à l'aide de comparaisons avec les autres personnes (par exemple : « Je suis plus intelligent que la plupart des collègues de ma promotion »). L'évaluation de soi - qui peut porter autant sur les comportements que sur les habiletés - opère à travers de multiples catégories. Ainsi, les jugements peuvent être moralement évaluatifs (bon, mauvais, gentil, méchant, honnête, menteur ...), esthétiquement évaluatif (habile, idiot, élégant, grand..) et émotionnellement évaluatifs (calme, tendu..). Dans ce cadre, il est important de faire la distinction entre les évaluations de soi et celles qui reflètent un sentiment de compétence dans des domaines particuliers. Généralement, les personnes ayant une haute estime de soi croient généralement qu'elles sont capables, efficaces et que les efforts qu'elles développent permettent de les mener à la réussite. Les personnes ayant une faible estime de soi ont peu confiance en leurs habiletés et capacités et maintiennent de faibles attentes vis-à-vis d'elles-mêmes.

1.1. Le maintien de l'estime de soi

Bien qu'avoir une image positive sur soi-même soit important, le maintien de son estime de soi n'est pas constant. Les psychologues sociaux différencient l'estime de soi stable (dispositionnelle), mesurée par l'échelle de Rosenberg (1965) et l'estime de soi d'état. En effet, la stabilité de l'estime de soi s'exprime et s'évalue de deux façons (Tougas, Rinfret, Beaton, Laplante & Ngo Manguelle 2009). La première, concerne la perception de variabilité de l'estime de soi dans le temps (Rosenberg, 1965). Dans ce cas, l'évaluation de la stabilité de l'estime de soi permet d'estimer la fréquence des variations de l'estime de soi. La deuxième façon d'aborder la stabilité de l'estime de soi se rapporte à l'ampleur de ses variations (Kernis & Goldman, 2006 ; Van den Bos & Lind, 2002). Dans ce cas, c'est l'amplitude des variations de l'estime de soi qui est évaluée. D'autres recherches ont distingué l'estime de soi explicite (déclarative et basée sur des échelles traditionnelles) et l'estime de soi implicite (déduite à partir de la mesure des temps de réaction) (Fiske & Taylor, 2008). Outre le rôle de la culture (Markus & Kitayama, 1991, *cf.* encadré ci-dessous), Lorenzi-Cioldi (1988) a mis en évidence que les groupes sociaux auxquels nous appartenons et les identités sociales qui leur correspondent interviennent dans la définition de soi. Ainsi, les membres d'un groupe

dominant développent un soi basé sur des caractéristiques individuelles et un sentiment d'unicité. En revanche la construction du soi des membres d'un groupe dominé est fondée sur des caractéristiques groupales.

Les travaux de Markus et Kitayama (1991) montrent que certains contextes culturels collectivistes font que le soi est interdépendant et se définit en termes de relations avec autrui plus que dans les réussites individuelles, ce qui rend le concept d'estime de soi personnelle peu pertinent pour mesurer le bien-être psychologique chez les individus de ces sociétés. Pour l'essentiel, le soi indépendant, propre aux sociétés occidentales correspond à une définition de soi en tant qu'agent autonome, défini en termes d'attributs psychologiques internes (Guimond, 2010, p. 125). Donc, les échelles d'estime de soi n'ont pas le même sens pour des personnes d'origine culturelle différente. Par exemple, l'appartenance à une culture asiatique, qui met en général l'accent sur la modestie et la capacité à s'autocritiquer, entraînerait automatiquement et par définition des niveaux peu élevés d'estime de soi, sans que cela constitue une indication de concept de soi altéré (Heine, Lehman, Markus & Kitayama, 1999). Cependant, il ne faut pas conclure que cette différence implique qu'il n'y a pas d'interdépendance dans les sociétés individualistes ou qu'il n'y a pas d'indépendance dans les sociétés collectivistes. Au contraire, de plus en plus d'auteurs soulignent que la définition de Soi de manière indépendante ou interdépendante est probablement en chacun de nous (Guimond, 2010, p. 126).

1.2. L'estime de soi des personnes stigmatisées

Durant plusieurs années, l'hypothèse selon laquelle la situation de stigmatisation va de pair avec une altération de l'estime de soi personnelle des membres de groupes stigmatisés était communément admise par les psychologues sociaux (Cooley, 1956 ; Mead, 1934). Selon les postulats de l'interactionnisme symbolique (Cooley, 1902 ; Mead, 1934), les membres de groupes discriminés qui sont normalement conscients de leur statut négatif, devraient incorporer les images stéréotypées des dominants dans leur concept de soi et par là avoir une estime de soi faible. Les théoriciens de l'identité sociale partagent le même point de vue (Tajfel & Turner, 1979) en supposant que la comparaison avec d'autres groupes « signifiants » pour soi devrait conduire les individus stigmatisés à développer une image défavorable de leur groupe. Cette image devrait ensuite se répercuter sur celle de l'individu et menacer son estime de soi personnelle.

Une recherche réalisée par Cialdini, Borden, Thorne, Walker, Freeman et Sloan (1976) témoigne de l'importance de l'image du groupe pour ses membres. Ces chercheurs se rendirent dans les auditoriums d'un campus universitaire américain. Ils observèrent les réactions des étudiant(e)s à la suite d'un match de football interuniversitaire. Ils constatèrent que les étudiant(e)s, après la victoire de leur équipe, portaient ostensiblement des signes soulignant leur appartenance à cette université : ils (elles) s'y identifiaient davantage. En revanche, les étudiant(e)s dont l'équipe avait essuyé un revers évitaient d'en porter les signes distinctifs.

Sur la base d'une telle perspective, des auteurs comme Major, McCoy, Kaiser et Quinton (2003) ont affirmé que l'expérience des préjugés et de la discrimination devrait conduire inévitablement à une dégradation de l'estime de soi des individus stigmatisés. Ainsi, les membres de groupes stigmatisés devraient développer une identité sociale négative et une estime de soi négative, cela pour deux raisons. Premièrement, les interactions entre les personnes stigmatisées et les autres individus ayant des attitudes négatives vis-à-vis d'elles conduisaient les premières à développer une image de soi négative. Deuxièmement, leur estime de soi était également altérée par l'image dévalorisée que la société véhiculait à propos de leur groupe. L'expérience de Clark et Clark (1947), célèbre étude sur les poupées, a longtemps servi de preuve empirique à la détérioration de l'estime de soi des groupes stigmatisés. Comme nous l'avons évoqué, Clark et Clark (1947) - dans leur célèbre expérience sur les poupées - ont montré que des enfants Noirs Américains âgés de trois ans avaient déjà appris qu'il n'était pas désirable d'être noir, en préférant la poupée blanche. Les résultats de cette étude ont été utilisés pour conclure que les enfants Noirs avaient une perception négative de leur groupe et développaient une haine de soi qui se traduisait par une préférence pour le groupe dominant (poupée blanche). Bien que le sens et la validité de cette étude aient été discutés pendant de nombreuses années, elle constitue néanmoins la preuve tangible des effets délétères que le statut a sur le concept de soi.

A l'heure actuelle, l'ensemble des recherches comparatives sur les membres de groupes stigmatisés et non stigmatisés n'a pas réussi à mettre en avant de manière systématique un déficit d'estime de soi personnelle chez les membres de groupes stigmatisés (Crocker & Major, 1989 ; Croizet & Martinot, 2003). Sur la base d'études expérimentales et d'observations, il a été constaté que les groupes stigmatisés ne présentent pas systématiquement un déficit de l'estime de soi comparativement aux groupes non stigmatisés

(Crocker, Major & Steele, 1998 ; Ruggiero & Taylor, 1997). En effet, lorsque l'on compare le niveau moyen d'estime de soi des groupes dominants à celui de groupes stigmatisés tels que celui des Noir(e)s Américain(e)s (Porter & Washington, 1979) on constate que les niveaux d'estime de soi sont égaux (Verkuyten, 1995) ou parfois même plus élevés pour les groupes discriminés (pour une revue, cf. Crocker & Major, 1989). Deux méta-analyses (Gray-Little & Hafdhal, 2000 ; Twenge & Crocker, 2002) indiquent que les enfants, adolescent(e)s et adultes Noir(e)s ont en moyenne une estime d'eux-mêmes plus élevée que les Blancs(ches). Ce résultat est modéré par divers facteurs, dont le statut socio-économique des participant(e)s, la composition raciale des établissements où les recherches ont été effectuées ainsi que l'âge des participant(e)s, mais l'effet semble avéré. Ces constats vont alors se révéler en désaccord avec les prédictions des théories classiques dominantes, obligeant les chercheurs à remettre en question leurs hypothèses de base.

1.3. Explications théoriques de l'estime de soi des personnes stigmatisées

Nous savons que l'estime de soi est conçue par le courant interactionniste comme le reflet des évaluations de soi par les autres, notamment les personnes les plus importantes pour nous. Malgré la pertinence de l'approche interactionniste, quelques interrogations n'en demeurent pas moins en suspens. Shrauger et Schoneman (1979) émettent des critiques de certaines hypothèses interactionnistes. Plus précisément, ils se demandent jusqu'à quel point le jugement d'autrui est intégré à la conception du Soi du sujet¹⁸. Selon eux, lorsque l'information concerne une dimension évaluative, elle est moins fréquemment acceptée que lorsqu'elle porte sur un contenu plus descriptif du Soi. De surcroît, le type d'interaction influence la façon dont le sujet incorpore le jugement d'autrui, notamment les interactions au cours desquelles les sujets agissent principalement selon des prescriptions liées à leurs rôles sociaux. De nombreuses explications ont été avancées pour rendre compte de cette absence du déficit d'estime de soi chez les membres de certains groupes stigmatisés. Plusieurs chercheurs avancent que les membres de certains groupes stigmatisés seraient peu réceptifs à l'image que leur renvoie le groupe dominant et montrent parfois des niveaux d'estime de soi supérieurs à ceux de groupes dominants (Crocker & Major, 1989). Ainsi, les membres des groupes

¹⁸ Ces auteurs relèvent des corrélations fortes entre la perception de soi des individus et la façon dont ils pensent que les autres les perçoivent. En revanche, ils constatent des corrélations quasiment nulles entre la perception de soi du sujet et le point de vue réel exprimé par autrui sur ce même individu.

dominés n'incorporent pas les images stéréotypées des dominants dans leur concept de Soi, car leur estime de soi peut être basée sur d'autres valeurs que sur celles qui comptent pour le groupe dominant (Crocker, 1999). Dans ce cadre, Hughes et Demo (1989) ont constaté que la discrimination a poussé les Noirs Américains à baser la construction de leur concept d'eux-mêmes sur d'autres valeurs que celles qui comptent pour le groupe dominant. Dans ce cadre, les membres du groupe réinterprètent positivement les caractéristiques de l'endogroupe ou créent de nouvelles dimensions de comparaisons qui peuvent les avantager par rapport à l'exogroupe dominant (Tajfel & Turner, 1979 ; 1986). D'autres hypothèses supposent que les individus stigmatisés construisent leur estime de soi à partir de l'image que leur renvoient des personnes « signifiantes » pour eux (essentiellement la famille ou le groupe social de référence). D'autres études indiquent que l'estime peut être fondée dans des dimensions parfois très différentes selon les situations et les personnes (Crocker, 1999 ; Hughes & Demo, 1989). Par exemple, il a été constaté que le poids de l'apparence physique dans la formation de l'estime de soi chez les femmes est beaucoup plus important que chez les hommes (Miller & Downey, 1999). D'autres auteurs expliquent aussi cette absence de déficit de l'estime de soi chez les groupes stigmatisés par le recours à des stratégies de protection de l'estime de soi (Croizet & Martinot, 2003). Enfin, la littérature sur le sujet a recensé plusieurs facteurs pouvant déterminer si l'attribution à la discrimination est salutaire ou non pour l'estime de soi. On cite, entre autres, la stabilité de la discrimination (s'attendre à en être encore victime), des aspects de consensus perçu (« acte d'une personne isolée » vs « société perçue comme raciste dans son ensemble ») et la légitimité de la discrimination (« est-ce justifié par la personne discriminée ? ») (Pour une revue, cf. Croizet & Martinot, 2003). Nous allons développer ces stratégies succinctement par la suite tout en évoquant leurs conséquences sur le bien-être.

2. Les effets de la stigmatisation

2.1. La menace du stéréotype et des préjugés

L'étude des stigmates et de leur impact sur les performances des individus revêt une importance capitale. La situation de stigmatisation se révèle alors menaçante en raison de la large diffusion au sein de la société de stéréotypes négatifs envers les groupes stigmatisés, car les membres de ces groupes ont connaissance de ces stéréotypes et savent qu'ils risquent

d'être assimilés à l'un de ces groupes (Devine, 1989). Dans cette optique, les études sur « la menace du stéréotype » (Steele & Aronson, 1995) ont confirmé que l'activation des stéréotypes peut avoir un effet direct sur le comportement des personnes qui en sont la cible, en diminuant leurs performances à une tâche. En revanche lorsque le stéréotype n'a pas de rapport avec la condition d'évaluation, les performances ne diminuent pas. Suite à ces travaux, Steele et Aronson (1995) ont avancé l'idée que les situations rendant saillants les stéréotypes négatifs entraînent, de manière quasi automatique, l'intrusion de pensées anxiogènes liées à la crainte de voir ces stéréotypes confirmés. Ces dernières viendraient interférer avec le bon déroulement du test d'évaluation et se reflèteraient dans la dégradation des performances des individus. Cet effet a pour conséquence de confirmer les stéréotypes (Désert, Croizet & Leyens, 2002) et de perpétuer ainsi les inégalités sociales dans la société (Toczek, 2005).

Une recherche réalisée par Steele et Aronson (1995) a mis en évidence le rôle des stéréotypes sur les performances des membres de groupe stéréotypé. Partant du constat que les étudiant(e)s Noir(e)s Américain(e)s ont des performances scolaires moindres que les étudiant(e)s Blancs(ches) Américain(e)s, ces auteurs ont avancé l'hypothèse que les contextes rendant saillants les stéréotypes de moindre intelligence des Noir(e)s Américain(e)s seraient à l'origine de cette différence de performance. Pour étayer leur hypothèse, ils demandèrent à des étudiant(e)s Noir(e)s et Blancs(ches) de répondre à un test qu'ils ont présenté soit comme un test d'intelligence (situation d'évaluation diagnostique du stéréotype), soit comme un simple exercice de laboratoire (situation d'évaluation non-diagnostique du stéréotype). Les résultats furent probants. Lorsque le test était présenté comme un exercice de laboratoire, aucune différence ne fut observée entre les étudiant(e)s Blancs(ches) et Noir(e)s. Par contre, devant le même test présenté comme évaluant l'intelligence, les Noir(e)s réussirent moins bien que les Blancs(ches).

Les membres de groupes stigmatisés seraient confrontés plus que d'autres à de nombreuses situations de menace ; d'une part, les stigmates les touchant sont souvent persistants et récurrents et d'autre part leur identité sociale est dévalorisée. En effet, le simple fait d'être exposé à un épisode discriminatoire peut faire naître un stress important (Armstead, Lawler, Gorden, Cross & Gibbons, 1989). Dans cette étude (Armstead, Lawler, Gorden, Cross & Gibbons, 1989) des étudiant(e)s Noir(e)s étaient confronté(e)s à différents extraits de film présentant soit des scènes neutres, soit des scènes d'injustice mais sans connotation raciale,

soit des scènes de racisme. Face aux scènes de racisme, les participant(e)s avaient un niveau de pression sanguine supérieur à celui des étudiant(e)s placé(e)s dans les deux autres conditions. D'autre part, tant les scènes d'injustice sans connotation raciale que les scènes de racisme conduisaient les participant(e)s à éprouver plus de colère que les étudiant(e)s placé(e)s devant des scènes neutres.

Par ailleurs, les préjugés peuvent avoir également des répercussions majeures sur les performances des personnes stigmatisées (*cf.* encadré).

Dans une expérience célèbre, Rosenthal et Jacobson (1968) ont communiqué aux enseignant(e)s des faux résultats en mettant en avant les élèves plus susceptibles de faire des progrès. Or ces élèves avaient été choisis de façon tout à fait arbitraire et le test d'intelligence n'était qu'une manière de dissimuler les objectifs de l'expérience. Tout ceci a été pensé dans le but de générer chez les professeurs différentes formes d'« attente » concernant les futurs progrès des élèves : soit une « attente positive », soit une « attente négative », pour en mesurer les impacts sur la performance réelle de ces dernier(ère)s. Les auteurs faisaient passer après plusieurs mois un nouveau test de performance aux enfants (post-test), puis mesuraient les écarts de performance entre pré et post-test. Les résultats sont impressionnants : tous(tes) les élèves présenté(e)s comme « plus intelligent(e)s » avaient progressé deux fois plus que les autres, non seulement au regard du test d'intelligence mais également au niveau de leurs résultats scolaires. Il est également apparu que les enseignant(e)s leur ont consacré plus de temps et les ont encouragé(e)s davantage aux dépens des moins favorisé(e)s. Cette appréciation positive a créé un climat de confiance qui, une fois perçu positivement de la part des élèves prétendument « plus intelligent(e)s », a déclenché en eux une vraie motivation à progresser dans leurs résultats scolaires. Le plus étonnant encore, c'est que lorsque ces élèves faisaient des erreurs, celles-ci étaient minorées par les enseignant(e)s. En conclusion, les enseignant(e)s convaincu(e)s d'avoir de bon(nes) élèves (que ce soit vrai ou faux) modifiaient inconsciemment leurs attitudes et modulaient leurs comportements en fonction de leurs conditionnements psychologiques.

Ce concept connu sous le terme d'« effet Pygmalion » développé par Rosenthal et Jacobson (1971) a servi de grille de lecture à un certain nombre de phénomènes sociaux. Par exemple, en milieu scolaire, cet effet a permis d'expliquer en partie l'écart de réussite entre les écoles des milieux favorisés et celles des milieux défavorisés (Croizet & Claire, 2003). Ainsi, un(e)

enseignant(e) nouvellement affecté(e) à un établissement situé en Zone d'Education Prioritaire (ZEP) s'attendra probablement à être confronté(e) à des élèves rencontrant des difficultés scolaires. Son attente sera tout autre s'il (si elle) apprend son affectation à un établissement réputé. Ce phénomène particulièrement prégnant dans le domaine social remet ainsi en cause l'idée que les écarts de performance entre certaines catégories sociales (par exemple, les filles et les garçons) traduisent l'expression d'un déficit intellectuel qui trouverait son origine au niveau biologique. En effet, il s'agit de démontrer que l'échec scolaire des élèves n'est pas systématiquement imputé aux carences intellectuelles des élèves. En 1968, après l'assassinat de Martin Luther King, Jane Elliott, une institutrice d'une petite ville à forte majorité blanche de l'Iowa (USA), a voulu expliquer à ses élèves ce qu'était le racisme et son impact émotionnel et affectif. Comprenant que les mots ne suffiraient pas à leur faire réellement comprendre, elle mit au point un petit exercice de jeu de rôles. Cette expérience indique que l'acquisition d'un préjugé a une conséquence immédiate sur les conduites. Plusieurs expérimentations reproduites par la suite en appliquant le même scénario ont abouti aux mêmes résultats (*cf.* encadré ci-dessous).

Jane Elliott a démontré les conséquences néfastes des préjugés, en réalisant une expérience originale sur le terrain avec des enfants de 9 ans d'une zone rurale peuplée entièrement de Blancs(ches). Annonçant à une classe que les élèves aux yeux marrons sont plus intelligent(e)s et meilleur(e)s que ceux (celles) aux yeux bleus, elle assortit son affirmation de quelques privilèges accordés aux premiers(ères) de façon à ce que les second(e)s soient victimes d'un ostracisme. Elle les met aux premiers rangs de la classe, leur accorde plus de temps de récréation. En peu de temps, les enfants aux yeux clairs travaillent moins bien, deviennent tristes et colériques et se décrivent en termes plus négatifs que leurs compagnons aux yeux sombres. Parallèlement, les enfants aux yeux marrons « dominant » les enfants aux yeux bleus. Quelques jours plus tard, l'enseignante annonce à sa classe qu'elle a menti et qu'en vérité les enfants aux yeux bleus sont meilleur(e)s et plus intelligent(e)s que les enfants aux yeux marrons. On assiste alors au renversement de toutes les conduites décrites plus haut. Finalement, Elliott arrête l'expérience en révélant qu'elle avait voulu montrer quelle était la condition de victime d'un préjugé et l'irrationalité de celui-ci. Ensuite, elle débriefe les enfants qui ont alors appris à éprouver de l'empathie envers ceux qu'ils (elles) perçoivent comme victimes de préjugés. Toutefois, 20 ans plus tard, malgré le débriefing, les sujets

pouvaient ressentir, encore longtemps après, les effets des situations dans lesquelles ils (elles) avaient été placé(e)s.

Deschamps et Moliner (2008, p. 32) nuancent la portée générale de l'ensemble des résultats sur les effets de la stigmatisation, en précisant les conditions qui modulent l'apparition de ce phénomène. Premièrement, il n'est pas nécessaire que les individus adhèrent aux stéréotypes pour que la baisse de performance se produise : il suffit qu'ils aient connaissance de ce stéréotype. Ensuite, le trait stéréotype menaçant doit être pertinent dans la situation. Par ailleurs, la performance demandée aux individus doit être suffisamment difficile pour qu'ils puissent craindre d'échouer. De plus, le domaine évalué doit être considéré comme important par les individus. Enfin, l'effet de la menace du stéréotype a d'autant plus de chances de se produire chez les individus fortement identifiés à leur groupe d'appartenance.

2.2. La saillance intergroupe : menace situationnelle

La saillance du contexte intergroupe joue également un rôle sur la perception de discrimination dans une situation donnée (Major, Quinton & Schmader, 2003). Différentes recherches montrent que les situations rendant saillant le stéréotype négatif engendrent une menace (Steele & Aronson, 1996) qui éveille de l'anxiété chez les membres de groupes stigmatisés (Spencer, Steele & Quinn, 1999) et s'accompagne également d'une série de conséquences psychophysiologiques, comme une augmentation de la pression sanguine (Blascovich, Spencer, Quinn & Steele, 2001). Il apparaît que même lorsqu'elles ne sont pas internalisées, les croyances associées au stigmate affectent les comportements et les jugements des membres de groupes stigmatisés (Pinel, 1999). Une étude menée sur les chômeurs (Desmette, Bourguignon & Herman, 2001) montre que rappeler à un individu sans emploi son statut de « chômeur » peut provoquer chez lui des mécanismes auto-handicapants qui ne seraient pas observés dans des situations qui ne lui rappelleraient pas son appartenance au groupe des « chômeurs ». Cet effet de l'identité de chômeur sur la performance a été expliqué par les mécanismes auto-handicapants d'ordre cognitif et affectif induits ; un biais a d'autre part été observé dans le traitement de l'information pour les individus chez qui l'identité de chômeur a été activée en se focalisant de manière plus systématique sur des informations qui peuvent être interprétées comme des préjugés associés au groupe des chômeurs. Il a été également noté un état affectif anxieux qui se traduit par des pensées interférentes, des « doutes sur soi » qui surgissent pendant la réalisation de la tâche et

interfèrent avec le bon déroulement de celle-ci (Desmette, Bourguignon & Herman, 2001 ; Herman, Desmette & Bourguignon, 2003).

2.3. La justification du système

Comme nous l'avons évoqué, Clark et Clark (1947) - dans leur célèbre expérience sur les poupées - ont montré que des enfants Noirs Américains âgés de trois ans avaient déjà appris qu'il n'était pas désirable d'être noir. Comme nous allons le voir dans le cadre de la théorie de la justification du système (Jost & Hunyady, 2002), non seulement les individus apprennent rapidement qu'ils appartiennent à des groupes dévalorisés socialement, mais ils intériorisent également les valeurs associées à cette dévalorisation. Le concept de l'étiquetage de Becker (1963) considère que la société, en créant pour un individu donné un statut et un rôle social, risque de l'influencer et de lui faire adopter ce rôle social à long terme. Dans certains cas, si ces stéréotypes négatifs à propos de la catégorie d'appartenance sont intériorisés, ils entraînent des effets appelés « auto-handicapants » (Steele & Aronson, 1995). Ainsi, cette image intériorisée peut handicaper le fonctionnement de la personne en augmentant, par exemple, son anxiété dans des domaines en rapport avec le contenu du stéréotype et d'une manière paradoxale, le confirmer. Selon les théories de la détresse acquise (Seligman, 1975), quand les personnes sont confrontées à des situations pénibles qu'elles ne peuvent contrôler, elles se sentent impuissantes, perdent alors le désir de les contrôler et finissent par se convaincre qu'elles ne peuvent effectivement plus les contrôler. Ainsi, les personnes stigmatisées peuvent intérioriser une image dévalorisée véhiculée par la société et contribuer à leur propre discrimination. Il semble donc que les membres de groupes défavorisés en arriveraient même à justifier un système qui pourtant les maintient davantage au bas de l'échelle sociale que les membres de groupes mieux lotis (*cf.* Jost & Burgess, 2000). C'est ce que montrent Jost et Hunyady (2002) ou encore Haines et Jost (2000) lorsqu'ils soulignent le fait que la justification du *statu quo* est un moyen de réduire un certain mal-être. La justification des inégalités de position se manifesterait donc à trois niveaux différents (Jost & Banji, 1994) : l'*ego-justification* (stéréotype positif pour la préservation du Soi), la *group-justification* (stéréotype positif pour la préservation du groupe) et la *system-justification* (stéréotype positif pour préserver le système social dans son ensemble, au-delà des deux autres processus). La recherche d'une forme de rééquilibration se produirait à ces trois niveaux de préservation de soi et la justification du système comme niveau d'abstraction englobant les deux autres niveaux chapeauterait l'ensemble. Ellemers (2001) en cite un

exemple dans une étude qui portait sur des femmes qui réussissent une carrière dans des milieux professionnels traditionnellement masculins. Ces femmes tendraient à adhérer de manière encore plus marquée que des hommes occupant les mêmes positions qu'elles aux stéréotypes négatifs, en termes de compétences, à l'encontre de la catégorie « femmes ». Ainsi, elles ont plus de chance d'être bien évaluées en termes de mérite par des dominants (hommes) que par des membres de leur propre groupe ayant pour leur part gravi les échelons dans une organisation.

CHAPITRE 6 : LES STRATEGIES D'AJUSTEMENT DES PERSONNES STIGMATISEES

Selon la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1986), tout individu a besoin d'appartenir à des groupes socialement valorisés qui lui procurent une identité personnelle et sociale positive. Pour y parvenir, l'individu essaye de se différencier davantage de l'exogroupe à partir de dimensions jugées comme positives et valorisantes pour l'endogroupe (Amiot & Bourhis, 2001). Plus les membres d'un groupe établissent de comparaisons qui leur sont favorables, plus ils sont susceptibles de se forger une identité sociale positive. En revanche, les comparaisons défavorables à l'endogroupe contribuent à une identité sociale négative qui a un effet néfaste sur l'estime de soi (Brewer, 1991).

La littérature nous montre que généralement, lorsque le statut social ne peut contribuer positivement à l'identité sociale, les individus seront motivés pour agir afin de changer cette situation. Dès lors, les individus stigmatisés, loin d'être passifs, tentent de protéger leur identité sociale (Hornsey & Hogg, 2000) et de rehausser leur estime de soi (Croizet & Martinot, 2003) par l'élaboration d'un certain nombre de stratégies attitudinales et comportementales destinées à revaloriser leur identité tant sur le plan individuel que collectif (Tajfel & Turner, 1986). Ils mettent en place une série de stratégies visant à diminuer les effets néfastes de cet épisode et ainsi à protéger leur bien-être psychologique. De leur mise en place et de leur efficacité vont dépendre les réactions émotionnelles. Ces stratégies leur permettent d'une part de rétablir une identité sociale positive et d'autre part d'accepter leur place dans le système social (Dalbert, 1999 ; Wright, Taylor & Moghaddam, 1990). Tajfel et Turner (1986) se sont demandés dans quelles situations les gens auront tendance à se comporter en tant qu'individus ou en tant que membres de groupes sociaux.

1. Typologie des stratégies d'ajustement

Des auteurs comme Tajfel et Turner (1986) opèrent une distinction entre les stratégies individuelles et les stratégies collectives. Les stratégies individuelles renvoient à l'ensemble des réactions conduisant les membres du groupe à tenter d'améliorer leur propre situation sans pour autant vouloir améliorer le statut du groupe dans son ensemble. À l'inverse, les

stratégies collectives visent à l'amélioration de la position du groupe dans la hiérarchie sociale en essayant de changer les relations de statut intergroupe de telle sorte que l'endogroupe acquiert une position équivalente, voire plus favorable que les autres groupes sociaux significatifs. Il est important de rappeler que le concept d'action collective, de mouvement social, est défini différemment selon qu'il est étudié par les sociologues ou les psychologues. Selon les approches, l'action collective désigne l'action en groupe chez les sociologues ou l'action pour le groupe chez les psychologues (Seron, 2006). Ainsi, pour les sociologues, le mouvement social est composé d'un groupe d'individus qui partent en lutte contre quelqu'un ou quelque chose, tandis que pour les psychologues, est une action collective tout comportement qui vise à améliorer le statut du groupe plutôt que le sien. Par exemple, un individu peut participer à une action collective au sens sociologique alors qu'il ne poursuit que des buts personnels, par exemple quand un ouvrier licencié participe à une occupation de bureaux espérant aussi récupérer son propre emploi. De la même manière, un individu peut participer à une action collective au sens psychologique en étant absolument seul, quand par exemple, il prend la parole lors d'une conférence pour exprimer un point de vue en faveur de son groupe (Seron, 2006).

Par ailleurs, on distingue également les stratégies comportementales des stratégies cognitives. Les stratégies comportementales permettent une amélioration concrète de la situation des individus et des groupes. Ce type de stratégie conduit ainsi à un changement de statut soit au niveau personnel, soit au niveau du groupe. Parmi les stratégies comportementales individuelles, on peut citer l'évitement ou la mobilité individuelle pour améliorer la situation personnelle (*cf.* Croizet & Leyens, 2003). Au niveau des stratégies comportementales collectives, la compétition sociale est la plus connue. Cette stratégie a pour but l'amélioration réelle du statut du groupe et vise ainsi un repositionnement du groupe dans l'échelle sociale. À l'opposé, les stratégies cognitives conduisent à une réinterprétation d'une situation et n'amènent aucun changement réel quant au statut des individus ou des groupes. On peut citer comme exemple la créativité sociale qui est une stratégie cognitive de type collectif. Elle vise à la revalorisation du groupe en soulignant les dimensions de comparaison favorables à ce dernier (par exemple, le mouvement « *Black is beautiful* ») sans qu'aucun changement réel n'accompagne cette stratégie.

Nous allons détailler ces trois principales stratégies qui peuvent être utilisées par les membres du groupe désavantagé : la mobilité individuelle, la créativité sociale et la compétition sociale (Leyens & Yzerbyt, 1997 ; Taylor & Moghaddam, 1994).

1.1. La mobilité individuelle

Lorsque l'identité sociale est insatisfaisante, les individus tentent de quitter leur groupe pour rejoindre un autre groupe ayant un statut plus élevé. Cette « mobilité individuelle » (Tajfel & Turner, 1979 ; 1986) consiste à quitter (physiquement ou symboliquement) son groupe stigmatisé pour rejoindre le groupe dominant et nécessite donc une désidentification des individus de leur groupe d'appartenance. Cette stratégie est individuelle et elle n'implique pas de réel changement de position sociale du groupe. Dans ces conditions, le changement du statut du groupe est fortement compromis. Le modèle en cinq stades (Taylor & McKirnan, 1984) - que nous allons voir par la suite - souligne que cette stratégie est une étape préalable à la mise en place de toutes les autres stratégies. Ainsi, les individus tentent tout d'abord de s'en sortir par eux-mêmes et lorsqu'ils échouent dans cette tentative, se tournent vers des stratégies plus collectives. Il semble en effet que dès la moindre ouverture des frontières intergroupes (perméabilité), les gens utilisent des stratégies de mobilité individuelle plutôt que d'action collective, tandis que lorsque les frontières entre les groupes sont fermées (imperméabilité), les participants recourent principalement à de l'action collective (Wright & *al.*, 1990). Néanmoins pour Branscombe et Ellemers (1998), ces stratégies individuelles sont utilisées potentiellement par les sujets peu identifiés à leur groupe car pour eux toute situation de discrimination est vécue au niveau individuel.

La mobilité individuelle réussie peut être bénéfique pour la personne, mais peut aussi servir de modèle à suivre pour les autres personnes stigmatisées souhaitant opter pour une telle mobilité individuelle. D'ailleurs, ces personnes sont souvent prises en exemple par le groupe dominant pour prouver que « l'ascenseur social » fonctionne efficacement et donc que le système est juste et donne à chacun sa chance (Just, Burgess & Mosso, 2001). Certains psychologues sociaux appellent cette ouverture minimale des frontières une situation de « tokenisme » (car les quelques individus du groupe dominé qui passent dans le groupe avantagé sont isolés et appelés des « tokens »). On pensera par exemple à la présence de quelques personnes de couleur dans un gouvernement (*cf.* Seron, 2006). Cette situation de tokenisme est particulièrement bénéfique aux groupes dominants car sans avoir à accueillir un grand nombre de personnes désavantagées, ils peuvent étouffer toute contestation. Chaque « token » constitue la preuve suffisante de la possibilité d'y arriver pour celui qui fournit suffisamment d'efforts. Dans ce cas, le recours à l'action collective est donc perçu comme un moyen illégitime de forcer les groupes dominants à accorder des droits à tout le monde.

Toutefois, cette stratégie peut avoir des coûts relativement importants : la personne peut ne pas arriver à se faire accepter par le groupe vers lequel elle tente de migrer, tout en n'étant plus acceptée par son endogroupe, qui peut l'accuser de déloyauté.

1.2. La compétition sociale

Si la mobilité individuelle a pour but d'améliorer l'identité personnelle, la compétition sociale quant à elle, a pour but d'améliorer l'identité sociale du groupe. Suite à un processus de comparaison sociale apparaît le désir d'améliorer le statut de son propre groupe et d'établir ou de maintenir une estime de soi positive. Cette stratégie collective consiste alors à remettre en cause le *statu quo* et à améliorer les conditions sociales de son groupe d'appartenance. Cependant, le recours à cette stratégie implique un conflit intergroupe visant la modification des positions respectives de chaque groupe et peut prendre les formes de contestation sociale. Elle peut prendre des formes diverses allant de la lutte ouverte entre le groupe dominé et le groupe dominant pour obtenir plus de pouvoir (révolutions) à des formes plus modérées de protestation sociale (mouvements féministes ou syndicaux). Prenons par exemple les mouvements féministes, certains mouvements syndicaux et la lutte pacifique de Luther King. Cette stratégie rejoint les postulats de la Théorie des Conflits Réels de Sherif (1966) et la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1982). Plus le conflit est intense, plus les membres d'un groupe stigmatisé vont s'identifier aux membres de leur endogroupe. Dans ce type de situation, l'identification groupale est essentielle pour engager une action collective (De Weerd & Klandermans, 1999). Ellemers, Spears et Doosje (1999) confirment que les personnes fortement identifiées à leur groupe interprètent les injustices en termes groupaux et placent les besoins du groupe avant les leurs.

1.3. La créativité sociale

Les recherches montrent que si le statut social est important dans la construction du concept de Soi des groupes dominants, il peut ne pas l'être dans celle de certains groupes stigmatisés. En effet, la construction de l'estime de soi peut être basée sur d'autres valeurs que celles qui comptent pour le groupe dominant (Crocker, 1999). L'exemple illustratif de ce phénomène est la stratégie de « la créativité sociale ». La créativité sociale comporte à la fois des attitudes et comportements individuels et collectifs. Ainsi, les membres de groupes à faible statut peuvent chercher à se distinguer de façon positive en modifiant les éléments de comparaison de façon

à définir de nouveaux critères de comparaison qui favorisent l'endogroupe ou de façon à réévaluer les caractéristiques groupales (Crocker, 1999 ; Tajfel & Turner, 1979 ; 1986). La comparaison sociale se fait alors sur de nouveaux critères, car les membres du groupe stigmatisé réinterprètent positivement les caractéristiques de l'endogroupe ou créent de nouvelles dimensions de comparaisons qui peuvent les avantager par rapport à l'exogroupe dominant (Tajfel & Turner, 1979 ; 1986). La dimension de comparaison ne change pas mais la connotation négative qui lui était associée est rejetée. Guimond (2011) illustre cette forme de créativité, à travers l'expérience de Lemaine (1966) (*cf.* encadré en bas). Le slogan « *Black is beautiful* » en serait l'exemple illustratif dans les années 1970 aux Etats-Unis. Cette différenciation positive a ainsi contribué à une revalorisation de l'identité sociale.

Au cours de cette expérience (Lemaine, 1966), un groupe d'enfants pénalisé au niveau du matériel doit construire une maisonnette dont la qualité sera ensuite évaluée par des juges. Constatant le manque de valeur de leur construction, ces enfants décident de créer un jardin devant leur maison et de soutenir que sur le plan du jardin, leur travail est certainement meilleur que celui des autres. L'objectif est d'une part, d'établir la comparaison sur une dimension favorable à l'endogroupe et contribuer ainsi à une identité sociale positive et d'autre part de redéfinir de façon positive les caractéristiques de leur groupe sur des dimensions autres que celles imposées par le groupe dominant.

Pour résumer, selon la Théorie de l'Identité Sociale, l'individu a toujours besoin de se surestimer par l'appartenance à un groupe socialement valorisé et la comparaison sociale va lui permettre d'atteindre cet objectif en évaluant positivement son endogroupe et dévalorisant les exogroupes. Ce favoritisme de l'endogroupe a pour effet de surévaluer l'endogroupe en ce qui concerne des dimensions jugées importantes et valorisées par la société. L'identité sociale positive est ainsi le fruit d'une comparaison favorable à l'endogroupe. L'effet négatif de la comparaison sociale avec des membres d'exogroupes plus avantagés peut contribuer à une identité sociale négative entraînant une baisse de l'estime de soi personnelle. Lorsque l'identité est insatisfaisante, l'individu va tenter de la modifier. Une première stratégie permettant de retrouver une identité sociale positive correspond à la mobilité individuelle. L'individu choisit de quitter son groupe pour un groupe de statut supérieur. Cependant, cette stratégie n'améliore pas le statut de l'endogroupe. La créativité sociale représente une seconde stratégie, de type collectif, et peut être mise en œuvre de plusieurs manières.

L'individu peut choisir d'augmenter le statut social de son groupe en transformant les termes de la comparaison intergroupe de façon à définir de nouveaux critères de comparaison qui favorisent l'endogroupe. Il est possible aussi d'amener le groupe à réévaluer les caractéristiques groupales pour qu'elles soient avantageuses pour l'endogroupe.

2. Les conditions d'usage des stratégies d'ajustement

Selon la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1986), le recours à différentes stratégies, qu'elles soient individuelles ou collectives, dépend de certains facteurs socio-structurels tels que la perception de la légitimité la stabilité des rapports intergroupes et de la perméabilité des frontières groupales (*cf.* également Ellemers, 1993). D'ailleurs, l'une des questions qui guident les recherches actuelles est celle de savoir dans quelles conditions les membres d'un groupe désavantagé vont utiliser une stratégie individuelle plutôt qu'une stratégie collective.

2.1. La stabilité et la légitimité

La perception de la légitimité de la structure sociale se réfère au fait d'admettre le bien-fondé de la position faible personnelle ou du groupe d'appartenance. Il s'agit d'accepter que le faible statut de son endogroupe est l'effet légitime d'une procédure juste. Par exemple, certain(e)s peuvent estimer qu'il est légitime que les infirmières gagnent moins d'argent que les médecins. Par contre, un faible statut est considéré comme illégitime s'il ne correspond pas à ce que les gens estiment mériter. La perception de la stabilité suppose, quant à elle, que les gens perçoivent que la structure est immuable et qu'un changement dans des structures intergroupes est improbable, tandis que la perception de l'instabilité suppose qu'il y ait possibilité d'une évolution et d'un probable retournement de la situation.

Les stratégies individuelles ne peuvent être adoptées par les individus que s'ils perçoivent la situation intergroupe comme légitime et stable (Turner & Brown, 1978). En revanche, les stratégies collectives ne seront adoptées par les individus que s'ils perçoivent la situation intergroupe comme illégitime (susceptible d'être transformée) et instable (injuste). Néanmoins, l'efficacité de ces deux stratégies dépend d'un facteur déterminant, à savoir la « perméabilité/imperméabilité des frontières ».

2.2. La perméabilité des frontières

La perméabilité des frontières renvoie aux possibilités qu'a un individu appartenant à un groupe de bas statut insatisfait de son appartenance groupale d'accéder ou d'intégrer un groupe plus valorisant. Quand les frontières intergroupes sont perçues comme perméables, c'est-à-dire quand l'individu ne perçoit aucun obstacle objectif au passage à l'exogroupe favorisé, les membres de groupes stigmatisés privilégient les stratégies individuelles (Lalonde & Silverman, 1994) visant à améliorer leur sort personnel (Ellemers, 1993). Ainsi, lorsque les frontières sont perçues comme perméables, les stratégies de mobilité individuelle seront les plus souvent utilisées et ce quelle que soit la perception du statut des groupes (stable/instable et légitime/illégitime) (Taylor & McKirnan, 1984). Inversement, l'imperméabilité renvoie à une situation de stratification sociale dans laquelle il est impossible pour une personne de quitter son groupe stigmatisé pour rejoindre un autre groupe plus valorisé. Ainsi, la perception de l'imperméabilité se réfère à la perception qu'il n'existe aucune alternative en terme de passage individuel de l'endogroupe vers l'exogroupe. Ce type de situations dans lesquelles la hiérarchie sociale est fortement ressentie entraîne des stratégies collectives.

Pour résumer, lorsque les frontières intergroupes sont perçues comme imperméables, l'instabilité du statut des groupes conduirait les individus de bas statut à vouloir changer la position de leur groupe dans la hiérarchie sociale en mettant en place des stratégies comportementales d'ordre collectif (révolte, manifestation...). Par ailleurs, lorsque les frontières sont imperméables et que le statut du groupe est illégitime et stable l'adoption de stratégies collectives de type cognitif serait privilégiée (créativité sociale). En revanche, dans le cas où les frontières seraient imperméables et que le statut du groupe est perçu comme légitime et stable, les personnes adopteraient des stratégies cognitives de type individuel (comparaison sociale intragroupe) (*cf.* Herman, 2007).

Bien que chacune de ces variables prises séparément permette de prévoir certaines stratégies adoptées par les membres de groupes de bas statut, il n'en reste pas moins que c'est l'interaction de ces trois variables qui offre le pouvoir prédictif le plus important (Ellemers, 1993 ; Tajfel & Turner, 1979 ; 1986). Il semble que perméabilité, légitimité et stabilité ne soient pas des dimensions complètement indépendantes. En effet, selon Tajfel (1981), les gens ne peuvent s'engager dans une action collective que s'ils parviennent à imaginer un meilleur monde possible. La légitimité indiquerait quelle forme l'action collective doit prendre : non normative ou légale. L'instabilité serait la preuve d'une possibilité de

changement. Par exemple, lorsqu'un parti politique a perdu les élections, il sait que la situation est instable (il peut gagner les élections suivantes) mais il utilisera pour les gagner des méthodes légitimes (Seron, 2006).

3. Le modèle en cinq stades

L'intérêt de la Théorie de l'Identité Sociale réside dans l'intégration de divers processus dans un cadre théorique cohérent et testable. Il associe en effet la catégorisation sociale, l'auto-évaluation à travers l'identité sociale et la comparaison intergroupe afin de fournir une explication multifactorielle aux différentes formes de conflits et de changements sociaux. De plus, cette théorie prend en compte non seulement les réalités sociales, mais également leur impact sur les comportements sociaux à travers la médiation des systèmes de croyance socialement partagés. Issu en partie de la Théorie de l'Identité Sociale, le modèle en cinq stades (« *Five Stage Model* » : FSM) de Taylor et Mc Kiernan (1984) tente, dans une perspective temporelle, de préciser les étapes pouvant donner lieu à différentes stratégies selon la nature des relations intergroupes. L'idée de Taylor et Mc Kiernan (1984) est que toutes les relations intergroupes passent par ces stades qui durent parfois des décennies, voire plus. Les réactions des membres du groupe dominé dépendent à chaque stade de l'attribution qu'ils font à l'égard du désavantage qu'ils subissent et des comparaisons sociales qu'ils effectuent. Comme dans la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1982), c'est la perception de la structure sociale qui va déterminer les comportements des individus.

Ce modèle de Taylor et Mc Kiernan (1984) postule qu'il y a cinq stades successifs traversés par les relations intergroupes, dans un ordre chronologique précis. Le premier stade est caractérisé par une étape de « mobilité sociale » au cours de laquelle les membres d'un groupe désavantagé, notamment les plus talentueux et les mieux instruits d'entre eux, vont tenter de rejoindre le groupe dominant. Certains d'entre eux réussissent, d'autres ne vont pas réussir, et c'est seulement en constatant cette impossibilité qu'ils se tourneront vers l'action collective. Ces individus talentueux vont jouer un rôle capital dans la mobilisation collective. Ainsi, en cas d'échec personnel, les individus considèrent que leur échec n'est pas dû à leur manque de talents et de compétences et lui attribuent alors un caractère groupal. Ils déduisent que le groupe dominant est responsable de leur échec et ils seront convaincus de la nécessité d'une mobilisation collective pour améliorer le statut illégitime de leur endogroupe. Ils expriment

un mécontentement quant au pouvoir et aux ressources de leur groupe comparativement aux autres et ils vont tenter de convaincre les autres membres de leur endogroupe - indécis - de l'utilité de cette mobilisation pour un changement du statut de leur groupe. Cette conscience de groupe est un préalable à l'action collective.

A ce stade de la réflexion, la question principale reste : le changement social est-il toujours une solution de rechange recherchée uniquement lorsque l'intérêt personnel de l'individu ne peut être maximisé autrement ? Il y a plusieurs raisons d'en douter. Comme le remarque Guimond (2003, p. 270) en analysant les différentes manifestations qui ont conduit à des changements sociétaux radicaux : « *Si l'imperméabilité des frontières intergroupes était en jeu, ce sont les sans-papiers, les plus démunis, les chômeurs qui auraient dû constituer le gros des manifestants* ». Dans ce cadre, les recherches menées au sujet de la Théorie de la Privation Relative (Crosby, 1976) - que nous allons voir dans les chapitres suivants - suggèrent que dans certaines conditions, l'injustice sociale peut être une motivation suffisante pour enclencher l'action collective, même lorsque la mobilité individuelle est possible. De nombreux auteurs ont fait référence à cette théorie pour expliquer un grand nombre de phénomènes sociaux, tels que les révoltes urbaines et la promotion des changements sociaux (Guimond & Dubé-Simard, 1983).

4. Les stratégies identitaires

4.1. L'identification groupale comme bouclier contre la discrimination

L'être humain en tant qu' « être social » ne peut se passer de relations avec les autres individus ni du maintien des interactions positives avec ceux-ci durablement dans le temps (Baumeister & Leary, 1995). Wallon (1879-1962) parlait même d'un cerveau social génétiquement programmé. Dès lors, l'appartenance à un groupe étant indispensable à l'individu (Stevens & Fiske, 1995) au sens où l'affiliation à un groupe social de référence est son corolaire, le support des pairs est indispensable pour la préservation de l'estime de soi (Croizet & Martinot, 2003, p. 29). De ce fait, toute exclusion sociale qui empêche l'assouvissement de ce besoin fondamental est source de frustration et s'accompagne de répercussions psychologiques néfastes (Cozzarelli & Karafa, 1998). Par exemple, comme nous l'avons montré, l'invisibilité du stigmaté (comme le chômage, l'homosexualité,

certaines maladies telles que le SIDA, etc...) restreint considérablement les rencontres avec les personnes vivant des expériences similaires et diminue par conséquent les opportunités de soutien social. En effet, une telle identification permet de développer un sentiment de respect qui se révèle particulièrement bénéfique en permettant au groupe de mieux faire face à l'image dévalorisée que la société a de lui-même (Smith & Tyler, 1997) et de contrer les effets négatifs de la discrimination (Bourguignon, Seron, Yzerbyt & Herman, 2006 ; Branscombe, Schmitt & Harvey, 1999 ; Schmitt & Branscombe, 2002). Néanmoins, la simple conscience du groupe (composante cognitive) n'est pas suffisante pour déterminer l'appartenance groupale et par conséquent pour prédire des comportements intergroupes, comme l'action collective (*cf.* encadré ci dessous).

L'identification au groupe est un concept central en psychologie sociale et renvoie à une série de cognitions et d'affects qui peuvent recouvrir des notions comme l'importance du groupe, l'attachement au groupe ou l'engagement pour le groupe. Ellemers, Kortekaas et Ouwerkerk (1999) ont distingué trois composantes distinctes de cette appartenance groupale : une composante cognitive, qui correspond à la centralité de l'identité groupale dans le concept de soi ; une composante affective, qui renvoie à l'attachement affectif au groupe ; enfin, une composante comportementale qui correspond à un engagement pour le groupe. Dès lors, la simple conscience du groupe (composante cognitive) n'est pas suffisante pour déterminer l'appartenance groupale et par conséquent pour prédire des comportements intergroupes comme l'action collective. Prenons l'exemple du groupe des « chômeurs » : Herman et Van Ypersele (1998) ont constaté que malgré leur appartenance forte à ce groupe, les chômeurs ne démontrent pas un attachement émotionnel et affectif fort à ce groupe. Etant donné que le statut de « chômeur » est plus stigmatisant et est relié à une exclusion professionnelle et sociale, l'appartenance au groupe des « chômeurs » est vécue alors par l'individu comme étant une source de dévalorisation. Se sentant victimes de préjugés (tels que par exemple : fainéants, exclus, inexpérimentés), les chômeurs ont le sentiment d'être mal perçus par la société du simple fait de leur appartenance à la catégorie sociale des personnes sans emploi (Bourguignon, Desmette, Yzerbyt & Herman, 2007).

S'agissant de déterminer le lien de causalité entre les perceptions de discrimination et l'identification sociale chez les individus stigmatisés, les chercheurs se divisent principalement en deux courants opposés (Major & *al.*, 2003). D'une part, certains chercheurs

proposent que les perceptions de discrimination précèdent l'identification sociale et que plus un individu perçoit que son groupe est stigmatisé, plus il s'identifie fortement au groupe discriminé (Branscombe & *al.*, 1999). Dans une autre approche, il a été démontré qu'une identification groupale est un pré-requis pour que les individus perçoivent de la discrimination envers leur groupe (Crocker & Major, 1989 ; Major & *al.*, 2002 ; Sellers & Shelton, 2003).

4.2. Le modèle « Rejet-Identification »

Afin de rendre compte de cette relation dialectique, Branscombe et *al.*, (1999) dans leur modèle « Rejet-Identification » ont avancé l'idée que si le lien entre perception de discrimination personnelle et bien-être (mesuré par divers indicateurs, dont l'estime de soi) n'apparaît pas systématiquement, c'est parce que l'identification au groupe tempère l'effet négatif de la discrimination. Pour ces auteurs, la discrimination serait une situation particulièrement douloureuse psychologiquement car elle toucherait à l'identité sociale, un aspect central du concept de Soi. Dès lors, l'identification au groupe d'appartenance est susceptible d'atténuer les effets négatifs de la discrimination sur le bien-être psychologique. Ainsi se heurter à des épisodes discriminatoires répétitifs amène les groupes de bas statut à s'identifier davantage à leur groupe (Schmitt & Branscombe, 2002) et à assouvir leur besoin d'inclusion *via* une identification accrue à l'endogroupe, ce qui en retour, a un effet positif sur le bien-être. Hornsey et Hogg (2000) ont aussi démontré que lorsque les individus perçoivent une menace pour leur identité sociale, ils ont tendance à accentuer la solidarité intragroupe et à adopter des attitudes et comportements ethnocentriques. D'autres auteurs (Postmes & *al.*, 1999) considèrent que l'identification au groupe correspond à une motivation sociale pour dénoncer les discriminations et promouvoir des revendications collectives.

Dans une recherche de Jetten et *al.*, (2001) au cours de laquelle des adeptes de perçages corporels devaient lire l'un de deux textes, la moitié des participant(e)s était invitée à lire un résumé fictif d'une étude antérieure démontrant que la société en général avait des attitudes négatives envers les gens avec des perçages corporels. L'autre moitié des participant(e)s était conviée à lire un résumé présentant des attitudes positives de la part de la société envers les individus avec des perçages corporels. Les résultats soulignèrent que les participant(e)s ayant lu le résumé négatif s'identifiaient significativement davantage aux gens avec des perçages corporels que les participant(e)s ayant lu le résumé positif.

Ce modèle dit de « Rejet-Identification » a été observé chez les Noir(e)s Américain(e)s (Branscombe & *al.*, 1999), les femmes (Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz & Owen, 2002), les personnes avec des piercings (Jetten, Branscombe, Schmitt & Spears, 2002), les étudiants étrangers (Schmitt, Spears & Branscombe, 2003) et les personnes âgées (Gartska, Schmitt, Branscombe & Hummert, 2004).

4.3. L'identification comme antécédent à la discrimination

Dans une autre approche, il a été démontré qu'une identification groupale est un pré-requis pour que les individus perçoivent de la discrimination envers leur groupe (Crocker & Major, 1989 ; Major & *al.*, 2002 ; Sellers & Shelton, 2003). Plus un individu s'identifie au groupe d'appartenance, plus ses attitudes et comportements sont influencés par cette appartenance. L'étude de Sellers et Shelton (2003), réalisée auprès d'étudiant(e)s Afro-Américain(e)s, a démontré que plus ceux-ci (celles-ci) s'identifiaient à leur groupe ethnique lors de leur premier semestre d'études universitaires, plus ils (elles) percevaient avoir été discriminé(e)s à la fin du second semestre d'études. Selon Major et *al.* (2003), une explication de ces résultats pourrait être que les individus s'identifiant fortement à leur groupe ont davantage tendance à interpréter les événements vécus personnellement de manière collective plutôt qu'individuelle et à interpréter les injustices en termes groupaux (Ellemers, Spears & Doosje, 1999). Par exemple, Joly, Tougas et De la Sablonnière (2004) ont exploré comment l'identification de jeunes collégien(e)s au groupe des Québécois francophones prédit le sentiment de Privation Relative. Ils ont montré que plus l'identification sociale est forte et donc l'appartenance à un groupe est centrale au concept de soi, plus les individus seraient sensibles aux comparaisons négatives entre la situation de leur groupe et celle d'autres groupes. Dans une autre étude (Major & *al.*, 2003), le sexisme a été manipulé *via* un texte ayant un impact sur la perception de risque personnel d'être victime de discrimination, ce qui peut affecter le bien-être. Il s'avère que dans ces conditions, les femmes fortement identifiées à leur groupe se sentent moins bien que les femmes peu identifiées. McCoy et Major (2003) estiment qu'une forte identification peut rendre les individus plus vulnérables à la discrimination, car celle-ci affecte une dimension qui est au cœur de leur définition de soi.

Une autre recherche correspond à celle effectuée par McCoy et Major (2003, cités par Seron, 2006) parmi des étudiant(e)s Latino-Américain(e)s et dans laquelle l'identification groupale avait été mesurée avant et après la lecture d'un article démontrant de la discrimination soit
--

envers leur groupe, soit envers un groupe contrôle. Parmi les étudiant(e)s s'identifiant déjà fortement à leur groupe avant cette lecture, ceux (celles) qui ont lu l'article sur la discrimination envers leur groupe s'y identifiaient ensuite encore plus fortement que ceux (celles) ayant lu de la discrimination envers le groupe contrôle. De plus, les étudiant(e)s s'identifiant initialement plus à leur groupe avaient également une identification sociale plus élevée suite à la lecture d'un article discriminant leur groupe que les étudiant(e)s s'identifiant initialement peu à leur groupe.

4.4. L'identification et la Privation Relative : quel lien ?

Néanmoins, ces recherches évoquées plus avant admettent que l'identification peut jouer un rôle positif, grâce à une perception de support informationnel, instrumental ou émotionnel de la part de son endogroupe. Ces données soulignent une fois encore le rôle complexe que joue la notion d'identification (Seron, 2006). Alors que certaines études ont effectivement appuyé une causalité entre l'identification groupale et la Privation Relative (par exemple Abrams & *al.*, 1990 ; Tropp & Wright, 1999), d'autres chercheurs n'ont pas trouvé un tel lien (Tougas & Veilleux, 1988 ; 1989 ; 1990). Dès lors, un problème quant à la direction du lien de causalité entre ces deux variables se pose. En réponse à la difficulté de déterminer la direction du lien de causalité entre la discrimination et l'identification groupale chez les membres de groupes stigmatisés, Branscombe et Ellemers (1998), de même qu'Operario et Fiske (2001) ont avancé que le lien de causalité entre la discrimination et l'identité sociale s'apparente à une relation circulaire (ou cyclique). La relation circulaire pourrait se traduire comme suit : plus les individus s'identifient à leur groupe, plus ils sont sensibles à la discrimination envers ce groupe, ce qui pourrait par conséquent faire augmenter l'identification groupale. Ce même argument a été avancé par Petta et Walker (1992).

Par ailleurs, il a été observé que suivant la nature du groupe considéré, les liens entre discrimination et identification peuvent ou non apparaître. Par exemple, il s'est avéré que le modèle de Rejet-Identification ne s'applique qu'à certains groupes stigmatisés, comme les femmes, les personnes âgées et les personnes qui portent des piercings ; on ne l'observe pas chez les jeunes, pour qui la discrimination est une expérience transitoire (Gartska & *al.*, 2004).

5. La discrimination en tant que situation de stress

De nombreux auteurs commencent à concevoir la discrimination comme un événement potentiellement stressant (Clark & *al.*, 1999). Cette façon de conceptualiser la discrimination correspond à une nouvelle perspective dans le domaine de la psychologie de la discrimination (Major & *al.*, 2002 ; Major & O'Brien, 2005 ; Miller & Major, 2000 ; Smith & Kessler, 2004). Le but est de comprendre pourquoi - face à la discrimination - les individus ne réagissent pas de façon identique. La discrimination, par exemple, aura des répercussions dramatiques chez certains les conduisant à des épisodes dépressifs, alors que d'autres arriveront à surmonter cet épisode de vie.

5.1. Le stress

Définir un mot polysémique et ambigu comme le « stress » n'est pas une tâche aisée ; aussi nous nous centrerons sur la définition de Lazarus et Folkman (1984) : *« Le stress consisterait en une transaction entre la personne et l'environnement dans lequel la situation est évaluée par l'individu comme débordant ses ressources et pouvant mettre en danger son bien-être. Dans cette perspective l'individu est considéré comme un agent actif qui peut influencer l'impact d'un stresseur par des stratégies cognitives, émotionnelles et comportementales »*. La littérature sur le stress distingue deux types d'événements potentiellement stressants : les événements de vie, moments ponctuels où quelque chose d'important se passe (un décès, un mariage, un licenciement...) et les « tracasseries quotidiennes », sommes de petites choses difficiles qui se déroulent jour après jour, souvent liées aux rôles (parent, époux, travailleurs) que l'on occupe. On différencie également, en termes d'impact, le stress aigu qui correspond à une demande subite et lourde en termes de ressources et le stress chronique, qui poursuit l'individu de façon permanente et durable.

L'étude du stress a donné lieu à de nombreux modèles théoriques cherchant à comprendre les relations entre différents facteurs de stress et différents indicateurs et symptômes de stress. Ainsi se sont développées des approches médicales, épidémiologiques et psychosociales pour tenter de comprendre le rôle de la personnalité, la perception ou encore le fonctionnement du corps dans l'évaluation du stress. Cependant, les études de psychologie sociale se distinguent des études épidémiologiques à plusieurs titres. Tout d'abord, elles se focalisent sur des notions de bien-être souvent subjectives et composites (estime de soi, satisfaction de vie),

plutôt que sur des indicateurs psychiatriques validés sur la base des échantillons représentatifs. Car les chercheurs en psychologie sociale se soucient plus que les épidémiologistes des processus en jeu et utilisent ainsi davantage des variables psychologiques, comme l'identification au groupe ou des différences interindividuelles, dans des modèles plus simples centrés sur des relations pertinentes (Seron, 2006).

Etant donné que le travail est un lieu, voire une source importante de stress, certains auteurs ont tenté de mesurer le « stress professionnel » (Karasek (1997 ; 1990), *cf.* encadré ci-dessous) pour déceler les risques psychosociaux de certains environnements professionnels pathogènes. Disposer d'une liste de facteurs de stress est un outil intéressant pour prévenir les risques liés au travail, en prenant en compte le poids de chaque facteur de risque et la combinaison des facteurs entre eux. En effet, selon les situations de travail, ces facteurs de stress ont une importance variable et peuvent interagir entre eux en se neutralisant ou au contraire en se renforçant (Siegrist, 1996).

Mesure de stress au travail

Karasek (1979) propose un modèle qui, sous forme d'un questionnaire, mesure trois dimensions :

- la demande psychologique associée à la réalisation des tâches et qui renvoie aux facteurs de charge de travail ;
- l'autonomie décisionnelle (le degré de liberté accordée pour choisir comment et avec quoi réaliser les tâches prescrites) ;
- le soutien social au travail et la reconnaissance que l'on peut trouver chez les collègues et la hiérarchie.

Le modèle de Siegrist (1996) permet de compléter celui de Karasek en ce sens qu'il relie les efforts déployés par l'agent pour réaliser ses tâches et les récompenses qu'il en tire.

5.2. Le modèle transactionnel du stress

Au départ, Seyle (1956), dans sa théorie du syndrome général d'adaptation, a insisté sur le caractère non spécifique de la réponse de l'organisme au stress : quelle que soit la nature de l'agent stressant (physique, chimique ou psychique), il y aurait ainsi une réponse unique de l'organisme visant à rétablir l'homéostasie. Cependant, cette théorie linéaire du stress

(stimulus/réponse) a été battue en brèche à partir des années 1970 quand les physiologistes se sont aperçus que les réactions hormonales ne sont pas purement réflexes, mais qu'elles dépendent notamment de la situation des sujets et du degré d'excitation (état émotionnel induit par le stress). Le modèle transactionnel du stress élaboré par Lazarus et Folkman (1984) a pallié ces limites. Ce modèle ne présente plus la perception et les réactions comme étant parfaitement séquentielles (Allison, 1998). Il se centre sur les interactions complexes entre la situation et les personnes et vise à repérer, dans une situation donnée, les éléments qui caractérisent une situation acceptable pour la personne. Les transactions entre l'individu et l'événement seraient des processus médiateurs fondamentaux permettant d'atténuer l'impact des événements stressants sur la santé. Les médiateurs sont des processus ponctuels et variables selon les moments et les situations. Ce sont des processus transitoires et non des traits permanents.

Au début, Lazarus et Folkman (1984), dans leur modèle transactionnel du stress, visaient à rendre compte du fait qu'un même événement (par exemple le décès d'un proche, un changement de profession, la naissance d'un enfant...) n'a pas le même impact sur toutes les personnes qui le rencontrent et ils tentent de rendre compte de ces différences. Ainsi la manière dont les gens interprètent une situation et celle dont ils y réagissent peut varier grandement en fonction de toute une série de facteurs influençant la perception initiale de l'événement, les évaluations cognitives et les stratégies de réponses. Pour percevoir un événement comme étant une source potentielle de stress, il est nécessaire que l'individu estime si la situation est problématique, sa portée et s'il pense avoir les ressources pour y faire face. Le stress résulte donc de l'écart perçu entre les exigences de la situation et les possibilités subjectives de contrôle de la situation stressante. Un événement quel qu'il soit peut constituer une menace dès lors qu'il est perçu par le sujet comme pouvant dépasser ses ressources et mettre en danger son bien-être. Il y aurait donc une différence interindividuelle qui dépend de plusieurs variables (âge, ancienneté, compétence, vécu...). Entre le stress et la réaction de stress s'interpose toute une série de processus qui prennent plusieurs formes. Cette interprétation de l'événement se construit au travers d'un double processus évaluatif : les processus d'évaluations cognitives et les processus d'ajustement (ou stratégie de défense de soi).

Tout être vivant est confronté à des agressions, connaît des frustrations et subit des contrariétés de toute nature. Pour faire face aux attaques, nous disposons d'un système de défense immunitaire. Notre système psychique possède pour sa part des dispositifs de protection : ce sont les mécanismes de défense... Cette notion a été élaborée par Sigmund Freud et surtout développée par sa fille, Anna Freud. Pour Lazarus et Folkman (1984), tout sujet soumis à un stress procède à une double évaluation : en première phase, une évaluation primaire du stressor lui-même (son intensité, son exigence, sa menace). On parle de « stress perçu » pour désigner la façon dont un sujet perçoit les exigences de la situation. Cette première phase appelée « évaluation cognitive primaire » consiste à interpréter la situation actuelle comme problématique, comme pouvant avoir une certaine incidence sur sa propre vie. Or la conscience du problème n'entraîne toutefois pas systématiquement une réaction de stress ou de mal-être psychologique. Il faut que cette première phase soit suivie d'une seconde phase appelée « évaluation cognitive secondaire » résultant de la confrontation de la situation problématique avec les ressources dont dispose l'individu pour faire face à cet événement (contrôle perçu). En effet, une fois le stressor évalué, le sujet va estimer ses propres ressources personnelles pour faire face. Pense-t-il pouvoir le maîtriser ou bien se sent-il dépassé par la situation ? Si les demandes estimées de l'événement dépassent les ressources disponibles, l'événement sera perçu comme stressant mais n'entraînera pas forcément de réactions émotionnelles de stress. Un second processus entre alors en œuvre. C'est celui d'« ajustement » qui consiste à mettre en place des stratégies de gestion (ou stratégies de défense de soi), c'est-à-dire un ensemble des réactions comportementales et cognitives visant à réduire et gérer le stress perçu. De la mise en place de ces stratégies ainsi que de leur efficacité va découler l'impact de l'événement sur la personne, qui peut ainsi être très négatif mais aussi positif, selon la manière dont la personne a estimé et géré la situation. En effet si une personne a adopté une réponse adaptée à la situation stressante, celle-ci sera réévaluée comme non problématique et ne générera pas de stress. Par contre si la stratégie mise en place est inadéquate, la situation demeurera problématique et occasionnera du stress.

5.3. Qu'est-ce que le « *coping* » ?

5.3.1. La notion de « *coping* »

Le *coping* est un concept relativement nouveau en psychologie. Selon Bruchon-Schweitzer et Dantzer (2000), le *coping* est un terme introduit par Lazarus et Launier (1978), élaboré dans

une perspective transactionnelle pour désigner les stratégies d'ajustement élaborées par les individus pour faire face à une situation stressante. Selon Lazarus et Folkman (1984), le *coping* est défini comme : « *L'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences internes ou externes qui menacent ou dépassent les ressources d'un individu* ».

La traduction précise de cette notion du « *coping* » est difficile car elle recouvre de multiples facettes. « Stratégie d'adaptation », « processus de maîtrise », « stratégie d'ajustement » sont les termes les plus fréquemment utilisés et sont tous inclus dans la notion de « *coping* » sans parvenir à la définir de façon précise. En français, le meilleur terme qui a été suggéré afin de traduire adéquatement le mot « *coping* » est « accommodation ». Les notions d' « ajustement » ou d' « adaptation » suggèrent quant à elles que le sujet s'adapte à l'adversité plutôt qu'il ne cherche à la modifier.

Le « *coping* » trouve ses racines dans l'étude des mécanismes de défense entrant en jeu dans les réactions comportementales et cognitives des individus pour faire face à une situation. Néanmoins, il convient de signaler que les processus du « *coping* » diffèrent des processus de défense du Moi, en ce sens où ils sont conscients et portés vers un but identifié alors que les processus de défense se déroulent sans effort conscient et sans prise de conscience (Helleman, 2002). En effet, la notion de « stratégie » suggère une réflexion, une évaluation, un choix et une mise en jeu programmée de réponse.

Cette notion de « *coping* » a encore besoin d'être définie et précisée. C'est une notion difficile à étudier isolément car il y a plusieurs facteurs d'influence (comportement, cognition, émotions, perceptions, contexte, âge, environnement...etc). Un processus d'adaptation peut correspondre à la façon dont un équilibre s'établit ou se rétablit entre un individu et son milieu (social familial, scolaire, professionnel). Ce processus se réalise aussi en fonction des actions mises en place, des interactions en cours. Le « *coping* » est-il un trait ou un style spécifique de la personne ? En d'autres termes, appartient-il à la catégorie des variables dispositionnelles comme les traits de personnalité ou au contraire, est-il essentiellement dépendant de la situation, c'est-à-dire situationnel ? Selon certains auteurs (Bruchon-Schweitzer & Dantzer, 2000), il s'agit d'un processus (interaction entre un sujet et une situation) et non d'une disposition, même si le lien (très probable) entre traits et types de personnalité est établi.

5.3.2. Les différents types de « *coping* »

En dehors de sa fonction interne de régulation émotionnelle, le « *coping* » est avant tout un moyen pour faire face à un problème précis et le résoudre si possible. Il peut être aussi classé selon l'orientation de la personne en réponse à un stresser : soit la personne fera face directement et ouvertement à son problème (*coping* actif), soit elle évitera le problème et cherchera à réduire son stress et ses émotions négatives (*coping* évitant). On distingue ainsi deux types de « *coping* » : le « *coping* » centré sur le problème (actif / vigilant) consistant à contrôler ou modifier la situation et agissant en focalisant l'attention du sujet sur la source de stress, la recherche d'informations et la mise en place de résolutions de problèmes. Le « *coping* » centré sur l'émotion (passif / évitant) consiste à contrôler / modifier les tensions émotionnelles liées au stresser afin de se sentir mieux. Les personnes ayant recours au « *coping* évitant » détournent leur attention de la source du stress (évitement) par le biais des comportements ou des cognitions. Cette stratégie met en œuvre des stratégies cognitives et comportementales comme le déni et/ou la minimisation des problèmes rencontrés par l'individu. Selon Lazarus (2001), la distinction entre « *coping* » centré sur l'émotion ou centré sur le problème est arbitraire et il est typique d'avoir recours simultanément ou de manière séquentielle à ces deux types de stratégies de gestion¹⁹. Ces stratégies forment un tout et peuvent agir en synergie.

Ces deux types de « *coping* » (centré sur le problème et centré sur l'émotion) peuvent être mesurés par des échelles telles que celle qui fut élaborée par Lazarus et Folkman (1984) :

« *Way of Coping Check-list* » (WCC) comportant 67 items, eux-mêmes organisés en 8 dimensions sous-jacentes distinctes :

- la résolution de problème, y compris la recherche d'informations,
- l'esprit combatif ou l'acceptation de la confrontation,

(Ces deux dimensions correspondent au « *coping* » actif).

- La prise de distance ou la minimisation des menaces,
- l'auto-accusation,
- la fuite, l'évitement,
- la recherche d'un soutien social,

¹⁹ Des auteurs, Schwarzer et Knoll (2002) distinguent quatre types de « *coping* » : le *coping* réactionnel, anticipatoire, préventif, et le *coping* proactif et dynamique.

- la maîtrise de soi,
 - la réévaluation positive de la situation aversive,
- (Ces six dimensions correspondent au « *coping* » passif).

5.3.3. Les critères d'efficacité des différents types de « *coping* »

Les critères d'efficacité du « *coping* » doivent être appréciés de manière multidimensionnelle. Selon Lazarus et Folkman (1984), une stratégie d'ajustement est jugée adéquate dans la mesure où elle permet à l'individu de maîtriser ou diminuer l'impact de la menace de la situation sur son bien-être physique ou psychique. Il n'y a pas de stratégie de « *coping* » efficace en soi : l'efficacité des stratégies de « *coping* », en interagissant avec les autres modérateurs, dépendra des caractéristiques de la situation à affronter (durée, gravité, contrôlabilité) et pourra être mesuré selon divers critères : ajustements somatique, émotionnel et/ou comportemental ultérieurs. Le contrôle perçu jouerait un rôle protecteur pour le bien être. Le sentiment de perte de contrôle (stratégies d'impuissance) va résulter de l'écart perçu entre les exigences de la situation et les possibilités subjectives de contrôle (et non pas de la gravité ou de l'intensité du stressor en soi qui est peu prédictif de l'état de santé ultérieur). En général, un faible stress perçu et un contrôle perçu élevé jouent un rôle protecteur sur la santé. Cela nécessite toutefois de faire preuve de réalisme et de lucidité par rapport à ses ressources personnelles face à un facteur de stress. De même, il semblerait qu'un soutien social perçu émotionnel (famille, entourage, amis, autres patients, etc...) ainsi qu'un soutien social perçu informatif (professionnels de santé) soient bénéfiques. Inversement, un soutien social perçu faible (ou inadéquat) augmenterait la vulnérabilité des individus aux maladies et ralentirait ou entraverait leur rétablissement (*cf.* encadré)

On peut résumer ces facteurs modérateurs comme suit :

- La durée du stressor : à court terme (2 ou 3 jours après l'événement aversif), le *coping* évitant est le plus efficace car la déniation évite d'être débordé émotionnellement et facilite le travail psychique. A long terme (15 jours après), le *coping* vigilant devient le plus efficace.
- La contrôlabilité du stressor : quand l'événement est contrôlable, les stratégies actives sont à promouvoir. Quand l'événement n'est pas contrôlable, les stratégies passives sont les plus adaptées (exemple : le déni ou la réévaluation positive favorise un bon ajustement dans le cancer du sein).

- Le soutien social perçu : défini par Bruchon-Schweitzer (1994) comme « *l'ensemble des relations interpersonnelles d'un individu lui procurant un lien affectif positif (sympathie, amitié, amour), une aide pratique (instrumentale, financière) mais aussi des informations et évaluations relatives à la situation menaçante* ». On distingue diverses dimensions du soutien social : informatif, émotionnel et matériel, financier.

6. Le désengagement psychologique

6.1. Les formes de désengagement psychologique

De nombreux travaux ont mis en évidence la propension des personnes à traiter de manière sélective l'information en rapport à soi, en sélectionnant préférentiellement les informations qui leur sont favorables de façon à maintenir une image positive de soi (*cf.* Croizet & Martinot, 2003, p. 29). Par exemple, les femmes peuvent se dire que l'harmonie familiale est plus importante que la réussite professionnelle et ainsi ne pas souffrir de leur statut professionnel différent de ou inférieur à celui des hommes. Le désengagement psychologique est alors un mécanisme de défense qui se traduit par l'affaiblissement, voire la disparition du lien évaluatif qui existe entre ce que l'individu obtient dans un domaine (le travail par exemple) et la valeur qu'il s'attribue. Major, Spencer, Schmader, Wolfe et Crocker (1998) en analysant des stratégies de protection de l'estime de soi ont mis en évidence que certains membres de groupes stigmatisés peuvent se désengager de façon sélective des domaines dans lesquels leur endogroupe a une mauvaise réputation. Le désengagement psychologique est alors une stratégie de retrait mental temporaire en situations dévalorisantes (Crocker, Major & Steele, 1998 ; Major & Schmader, 2001 ; Schmader, Major, Eccleston & McCoy, 2001) qui s'opère au moyen de deux mécanismes : le discrédit et la dévaluation du domaine concerné (qui peut être le travail, les études,.. etc) (Major & Schmader, 2001 ; Schmader & al., 2001). Le discrédit permet de remettre en cause la validité des évaluations reçues en leur conférant peu de valeur au point qu'elles deviennent non pertinentes dans l'appréciation de sa valeur personnelle (Laplane & Tougas, 2011). Ainsi, l'individu détache son estime de soi des *feed back* dans un domaine particulier et se soustrait virtuellement de ce domaine de telle façon que l'estime de soi ne soit pas dépendante des succès et des échecs dans ce domaine (Major & al., 1998). Par exemple, une personne échouant dans une tâche professionnelle peut considérer

que cet échec ne reflète pas réellement ses vraies compétences. On parle dans ce cas d'une remise de diagnosticité du renforcement.

Enfin, ce désengagement psychologique temporaire peut devenir chronique, on parlera alors d'une désidentification (Croizet & Martinot, 2003) qui se traduit par un retrait professionnel. Dans ce cas, le désengagement psychologique se traduit par une réduction de la motivation à réussir dans le domaine professionnel et une probabilité plus grande d'abandon (Stoutmeyer & Steele, 1996, cités par Croizet & Martinot, 2003, p. 57). La dévaluation constitue la voie royale du désengagement puisque ce mécanisme amène les gens à se soustraire de domaines d'intégration sociale aussi importants que le travail (Croizet & Martinot, 2003). La dévaluation du domaine consiste à réduire substantiellement l'importance du travail par exemple, dans la définition du concept de Soi, en le reléguant à un rang de priorité moindre : « *Le travail n'est pas quelque chose d'important pour moi.* » (Laplante & Tougas, 2011). Dans ce cas, le repli se manifeste non plus au niveau psychologique mais bien comportemental. Plus concrètement, ce retrait professionnel (*cf.* Rebzani, 2002, p. 49) peut s'exprimer par la tendance d'un certain nombre de personnes à renoncer à chercher du travail ou à refuser d'accepter un emploi proposé. Néanmoins, ce désengagement est tributaire de la valeur qu'on accorde au domaine dévalué et de sa centralité pour le Soi. Etre reconnu comme incompetent en statistiques peut être désastreux pour l'estime de soi si l'on valorise ce domaine, alors qu'il a peu de conséquence sur notre estime de soi si l'on a peu investi ce domaine (Croizet & Martinot, 2003). Les individus stigmatisés peuvent être aussi conduits à se désengager non parce qu'ils ont échoué, mais simplement parce qu'ils anticipent un échec, parce qu'ils ont conscience que les autres membres de leur groupe ne réussissent habituellement pas dans ce domaine (Croizet & Martinot, 2003, p. 54). L'effet pygmalion et la menace du stéréotype illustrent bien ce phénomène. Donc, en se désengageant d'un domaine par anticipation, l'individu réduit l'impact des renforcements négatifs sur son estime de soi. Par ailleurs, cette blessure de l'estime de soi dépend du prestige social associé au domaine dévalué (Major & Schmader, 2001). Ainsi, dévaluer un domaine socialement prestigieux et s'en retirer psychologiquement a des effets néfastes sur l'estime de soi (Tougas, Lagacé, Laplante & Bellehumeur, 2008).

6.2. Les effets du désengagement psychologique

Bien que le désengagement psychologique permette de protéger l'estime de soi, le recours à cette stratégie contribue de façon insidieuse à l'exclusion sociale (Croizet & Martinot, 2003).

En effet, en se désidentifiant des domaines valorisés par les dominants, les personnes stigmatisées légitiment à leurs yeux mais aussi aux yeux des individus avantagés l'existence même de ces inégalités. Le plus dangereux est lorsque cette stratégie est vécue par l'individu non pas comme un abandon dû à des pressions sociales, mais comme un choix de personnalité librement consenti (« Je n'aime pas les maths car je n'ai pas l'esprit logique. ») (Croizet & Martinot, 2003, p. 58). Par exemple, une jeune femme se convaincra facilement qu'elle ne renonce pas à faire des études scientifiques mais qu'elle a plutôt toujours été attirée par les matières littéraires, sans être consciente des mécanismes structuraux, économiques et psychosociaux qui sont à l'origine de ce choix. Ceci rejoint les travaux sur la Théorie de l'Identité Sociale sur la perception de la légitimité. Dès lors, ce qui est peu coûteux pour l'individu en termes de salut psychologique personnel peut être très coûteux à long terme pour le destin collectif de son groupe. Se désengager de domaines divers et variés peut ne pas paraître problématique dans la vie, mais devient dramatique lorsque les domaines en jeu sont la scolarité et le milieu du travail²⁰.

²⁰Ce processus de désengagement (*cf.* Bourguignon, 2003, p. 186) peut se traduire par une forme de pensée extrême qui estime que réussir dans le domaine académique ou même professionnel serait une forme d'asservissement aux valeurs promues par les groupes dominants. Dès lors, les personnes qui réussissent parmi les membres de leur endogroupe seraient considérées comme déloyales vis-à-vis de leurs origines.

CHAPITRE 7 : LA PERCEPTION DE LA JUSTICE

1. Quelques définitions conceptuelles

1.1. Le concept de justice

La justice est un concept central qui trouve une application dans tous les domaines de la vie sociale, de la vie quotidienne, dans les relations familiales et professionnelles. Pour Rawls (1971) : « *La justice est la première vertu des institutions sociales comme la vérité est celle des systèmes de pensée* ». Selon Walster et al. (1978, cités par Guimond, 2011, p.106), à travers l'histoire, on constate que pratiquement toutes les définitions possibles et imaginaires ont été proposées car les gens auraient défini la justice d'une façon qui les avantageait. La notion de justice est ancienne en psychologie et a fait l'objet de nombreux travaux en psychologie sociale. Selon Finkelstein (2005 p. 214, cf. Delhomme, Dru, Finkelstein, Verliac, Mazé, Meyer & N'gbala, 2005): « *La démarche adoptée par la psychologie sociale n'est pas de savoir ce qui doit être considéré comme juste, ce qui relèverait du domaine de la morale ou des institutions légales, mais ce que les individus évaluent spontanément comme juste en fonction de leurs propres critères personnels, du contexte dans lequel ils évaluent, ou des normes en vigueur au sein de leur propre groupe d'appartenance* ». L'objet de la psychologie sociale est donc d'identifier les critères ou normes utilisés par les gens pour former leurs jugements de justice, jugements censés orienter leurs conduites personnelles et collectives. Les premières théories étudiant la perception d'injustice approfondissaient les origines et les conséquences affectives, cognitives et comportementales du sentiment d'injustice dans plusieurs contextes sociaux aussi divers que les échanges économiques, les relations sentimentales et affectives et les comportements d'aide (Walster, Berscheid & Walster, 1976). Ces études ont mis en exergue que la perception de justice est complexe (Tyler & Smith, 1999).

1.2. Le concept d'égalité : la théorie de Rawls

A première vue, l'égalité est un concept simple et évident. L'enfant le comprend, dès qu'il est initié à l'arithmétique, comme la base de toute opération de calcul logique, avec une rigueur monotone : $1=1$; $A=A$. Or dans les relations humaines, l'égalité se heurte aux déterminants

sociaux²¹. Dès lors, l'égalité semble parfois n'être qu'une illusion puisqu'obtenir une égalité parfaite entre individus s'avère délicat en raison de l'existence des déterminismes sociaux tels que le milieu familial et social (Dubet, 2006). En effet, il existera toujours des écoles plus prestigieuses et des écoles de seconde zone, des groupes dominants et des groupes dominés. Si on se réfère à la théorie de l'Orientation à la Dominance Sociale (Sidanius & Pratto, 1999), elle est même la caractéristique de toutes les sociétés humaines²². Selon Rawls (1971), sociologue américain, les inégalités sociales ne sont pas toutes amenées à disparaître dans une société juste puisque certaines sont nécessaires. Pour lui, certaines inégalités peuvent être justes dans la mesure où elles doivent être au bénéfice des plus désavantagés. Cela peut être le cas si l'attribution d'un salaire élevé à un PDG permet d'attirer un patron talentueux qui, en développant l'entreprise, va améliorer le sort des employés (Duchon, 2011). Rawls (1971) a profondément influencé la philosophie politique moderne et il a fait du « mérite » le cœur de sa théorie, en cherchant à réconcilier deux valeurs contradictoires : la liberté et l'égalité. Il propose une conception des règles fondamentales du fonctionnement des institutions sociales vers une société plus juste et apte à accompagner le progrès. Pour lui, une société juste est d'abord une société qui assure l'égalité et la liberté des uns et des autres. Ainsi *via* le mérite, les individus se pensent et se considèrent libres et égaux. En effet, la vision méritocratique suggère que tous, quels que soient le sexe ou l'origine ethnique peuvent arriver où ils le désirent s'ils consentent à fournir les efforts nécessaires. D'ailleurs, la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1982) et le modèle des cinq stades (Taylor & Mc Kiernan, 1984), en parlant de « mobilité individuelle », évoquent en filigrane le principe de « méritocratie » qui permet aux membres des groupes de bas statut d'espérer - grâce aux résultats de leurs efforts - une ascension sociale. Un des présupposés de la théorie de l'Identité Sociale est que les gens commenceront toujours par de la mobilité individuelle à cause de l'idéologie dominante de la méritocratie et que c'est seulement en constatant son impossibilité qu'ils se tourneront vers l'action collective.

²¹ Voir les spéculations philosophiques sur ce sujet : est-ce que tout ce qui est inégal est également injuste ?

²² Pour Dubet (2004), la seule manière d'être totalement juste serait que l'égalité des chances entre concurrents soit assurée au départ de l'épreuve et que les perdants aient la garantie de ne pas être mis définitivement hors-jeu. Comme le précise Vallet (1999), malgré tous les efforts pour atténuer les inégalités économiques et sociales, statistiquement, si le rythme actuel se poursuit, il faudrait deux siècles pour atteindre une situation sociale où les destins sociaux ne dépendraient plus de l'origine sociale.

1.3. La méritocratie et la justice

La méritocratie est un système politique, social et économique au sein duquel les privilèges et les pouvoirs sont obtenus par le mérite. Réputée attribuer aux individus une place, non à travers leurs origines ou leurs appartenances sociales mais en fonction de leurs seuls mérites, la méritocratie s'est imposée comme le fondement légitime de toute hiérarchie (Boltanski, 2014, pp. 25-47). Plus qu'une simple valeur ou un modèle d'évaluation des performances, la compétition (scolaire, professionnelle) est devenue un système concret et presque omniprésent, d'organisation des rapports sociaux ; la concurrence est au cœur de presque toutes les activités pour désigner la place que chacun doit occuper dans la société. Dès lors, la mythologie méritocratique s'est imposée pour pouvoir considérer l'individu comme étant l'entrepreneur de son destin, qui s'accompagne d'une éthique volontariste : « *Qui veut, peut !* » (Ehrenberg, 1991). La gouvernance managériale s'appuie sur cette croyance pour susciter l'adhésion et convaincre l'individu qu'on lui offre une vision guerrière, conquérante des rapports sociaux.

Selon Weber (1905), l'éthique protestante a influencé l'histoire du XXème siècle en modifiant la conception du travail, en lui donnant un sens et une valeur morale (les signes de l'élection des individus faite par Dieu), tout en permettant à ceux qui s'enrichissent de se déculpabiliser. Weber (1905) a proposé une relation causale entre l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme, plus précisément dans le développement du capitalisme dans les sociétés occidentales. L'idée de base de sa théorie est que l'éthique protestante fournit une justification morale de l'accumulation des richesses.

Pour Dubet (2006), le capitalisme conduit souvent à exacerber les sentiments des individus au sein de compétitions productives, de demandes inlassables d'amélioration de compétences et de polyvalence, tout en poussant l'individu à s'adapter rapidement aux changements. Selon Dubet, (2004, p. 6) : « *La méritocratie peut s'avérer parfaitement intolérable quand elle associe l'orgueil des gagnants au mépris des perdants* ». Afin d'amoindrir ces différences existantes dans notre système, de nouveaux programmes politiques concernant la discrimination positive remettent au goût du jour l'égalité des chances en milieu très défavorisé pour permettre aux jeunes de s'insérer socialement et professionnellement.

2. La justice organisationnelle

Dans un contexte concurrentiel marqué par la nécessité de maîtriser les coûts, la capacité de l'entreprise à faire accepter des décisions contraignantes (réorganisation du travail, changement d'outils, licenciement, etc...) représente un enjeu fondamental pour sa survie et sa réussite. Dès les années 1960, plusieurs travaux ont montré que les perceptions de justice organisationnelle façonnent les attitudes des salariés et sont de puissants déterminants de leurs comportements (Cropanzano & Greenberg, 1997). Par exemple, la perception d'un climat de justice entraîne une satisfaction et une confiance envers le système organisationnel et des comportements de citoyenneté organisationnelle, s'illustrant par la conscience professionnelle, l'esprit de collaboration et de coordination dépassant parfois le cadre formel des conduites prescrites. (Bies, 2001 ; Skarlicki & Folger, 1997). A l'inverse, la perception d'une injustice peut déclencher des comportements sources de coûts pour l'entreprise. La théorie de la justice revêt trois types de justice organisationnelle : la justice distributive, la justice procédurale, la justice interactionnelle. Les deux aspects les plus importants sont la justice distributive qui renvoie à la répartition des ressources entre les personnes et la justice procédurale qui renvoie à la manière dont la décision a été prise.

2.1. La justice distributive

Dans toutes les sociétés, la vie sociale se caractérise par des interactions impliquant l'échange juste et équitable de ressources matérielles ou symboliques. Depuis Aristote (384 av.J.-C. - 322 av.J.-C.), la maxime « *A chacun selon son dû* » (Ethique à Nicomaque, V) est considérée comme la base de la justice distributive. Il ressort des études de psychologie sociale que la littérature s'accorde majoritairement sur trois règles de distributions : l'équité, l'égalité et le besoin (Deutsch, 1975 ; Leventhal, 1976). L'équité renvoie au fait que les rétributions doivent être proportionnelles aux contributions réalisées. L'égalité renvoie au fait que les individus reçoivent les mêmes avantages quelles que soient leurs contributions. Le besoin fait référence à la suggestion que les rétributions doivent être distribuées en fonction des besoins individuels sans tenir compte des contributions.

La justice distributive a été étudiée sous l'impulsion des travaux de la théorie de Homans (1958) et celle d'Adams (1965) dans le cadre de la psychologie organisationnelle. La règle majeure mise en évidence par Adams (1965) est celle de la proportionnalité. En d'autres

termes, la justice distributive vise à vérifier si les mérites des uns et des autres sont reconnus et proportionnellement rétribués. Ainsi, l'équité est définie comme l'égalité du rapport entre ce qui est donné (les contributions C) et ce qui est reçu (les gains G) par chacun des protagonistes d'une relation. Selon ces deux auteurs (Adams, 1965 ; Homans, 1958), le sentiment de justice distributive repose sur l'évaluation des contributions apportées par le salarié (efforts fournis, temps passé sur la tâche, investissement, etc.) et des rétributions accordées en retour par l'entreprise (salaire, primes, promotions, statut, etc). Ainsi, l'individu calculerait plus ou moins consciemment une sorte de *ratio* entre la contribution et la rétribution perçue en échange, en comparaison à une autre personne placée dans la même situation que lui (Walster, Berscheid & Walster, 1976) ou même en comparaison à lui-même, à un moment antérieur de sa vie. L'existence d'une inégalité (ou égalité) à la suite de cette comparaison de traitement forme le sentiment d'injustice (ou de justice) qui déclenche un mouvement de rééquilibrage. L'équité est restaurée par des distorsions perceptuelles des gains et des contributions (par exemple en estimant que les rétributions initiales étaient anormales) ou par le changement de ses comportements (par exemple en diminuant ses contributions, en travaillant moins).

En s'appuyant sur le mécanisme de la dissonance cognitive développée par Festinger (1954), Adams (1965) défend l'idée que les personnes ne subissent pas passivement l'injustice. L'individu dans une situation de dissonance cognitive tend à réduire cet état. Les stratégies cognitives visant à restaurer l'équité psychologique impliquent un changement de perception afin de restaurer l'illusion de justice, en modifiant les critères d'évaluation des contributions et des rétributions. Il peut s'agir pour les personnes défavorisées d'exagérer la contribution de l'autre (« Il gagne plus parce qu'il mérite plus, étant donnée sa contribution »). Les personnes favorisées restaurent l'équité psychologique, en blâmant la victime : « l'autre gagne moins parce qu'il mérite moins ». Quant aux personnes avantagées qui estiment que leur salaire (rétribution) pour un travail donné est relativement élevé par rapport à leurs qualifications (contribution), cela impliquerait de réduire leur gain, en acceptant une diminution de salaire ou alors en augmentant leur contribution en travaillant beaucoup plus (Adams & Jacobsen, 1964).

Par exemple, Tougas et Veilleux (1992) ont illustré que le type d'ajustement cognitif déployé par les hommes consistait à procéder à des déformations cognitives de la réalité visant à minimiser l'importance et le volume des contributions des femmes, tout en surestimant les

leurs. Ce dernier type d'ajustement remplit deux fonctions pour le groupe dominant : rétablir le sentiment d'équité sans rien changer à la réalité économique et sociologique. Il peut être légitimé par les croyances et des stéréotypes à l'égard de l'exogroupe. Un autre type d'ajustement a été observé par Crosby (1984) : des ouvrières, qui tout en étant conscientes de la discrimination sexuelle régnant au sein de leur entreprise, refusaient d'envisager que celle-ci puisse s'appliquer à elles à titre personnel. Pour cet auteur, le « déni de la discrimination » correspond à la volonté inconsciente de créer une ignorance confortable ou une distance facilitant le rapport à une réalité qui constituait une menace pour soi.

La théorie de l'équité a été complétée. Plusieurs recherches ont permis de faire progresser la compréhension du rôle des rétributions sur la perception de justice distributive (Ambrose & Arnaud, 2005). En effet, le principe qui sous-tend la règle de proportionnalité repose sur une évaluation subjective. Dès lors, le mérite n'est pas seulement une adéquation entre contribution et rétribution même si son rôle est indéniable : il est aussi et avant tout une reconnaissance sociale et morale. Dubet (2006) constate que les sujets interrogés dans son « enquête » revendiquent deux formes d'égalité : une première liée aux conditions de travail (l'égalité de dignité malgré la différence de positions) et une seconde liée aux possibilités de carrière (l'égalité des opportunités). De plus, chaque salarié n'a pas la même perception des rétributions : certains seront plus sensibles à une prime tandis que d'autres seront plus attachés aux responsabilités qui leur seront confiées. Enfin, le rôle de la culture dans la perception de la justice distributive est central. Ainsi la règle de la proportionnalité est le propre des cultures individualistes, basées sur la méritocratie et la compétition. D'ailleurs Walster, Berscheid et Walster (1976) supposent dans cette optique que les individus sont égoïstes mais rationnels dans la mesure où ils ont conscience que la maximisation de leur propre revenu ne peut se faire qu'au détriment de celui des autres. D'autres travaux contextualisent les principes de justice distributive. Il apparaît que selon les contextes (familiaux, professionnels, etc...), les individus accordent parfois leur préférence à d'autres critères comme l'égalité (on donne à chacun la même chose) sans tenir compte nécessairement des contributions (Hochschild, 1981). De même, la règle du besoin peut être appliquée en matière de distribution de ressources dans le cadre des politiques sociales (certaines personnes ont plus de besoins sociaux ou de santé que d'autres). Selon Hochschild (1981), c'est l'égalité qui prime dans la sphère sociale. Par exemple lorsque les décideurs sont confrontés à des contestations des salariés, ils tendent vers une règle d'égalité pour éviter les

conflits organisationnels. Dans les situations où il existe des enjeux de productivité, comme dans les entreprises, c'est la règle de la proportionnalité qui domine (équité) (Leventhal, 1976). Il est par ailleurs avéré que les individus qui prennent leur décision en groupe, qui sont soucieux de conformité et de cohésion appliquent la stricte règle d'équité (règle de proportionnalité), tandis que les individus pris isolément tiendraient plus compte des besoins (Tindale & Davis, 1985). En effet, les individus sont plus sensibles aux besoins que les groupes.

Dans la même lignée, Deutsch (1975, cité par Duchon, 2010 p. 96) met en relation ces trois critères avec un type de coopération humaine. Sa thèse se résume alors comme suit :

- dans les situations où l'objectif premier de la coopération est la productivité économique, le mérite est le critère dominant de justice distributive ;
- dans les situations où l'objectif premier de l'interaction humaine est la recherche ou l'entretien de relations sociales, l'égalité est le critère dominant ;
- enfin, dans les situations où l'objectif premier de la coopération est le développement personnel et le bien-être personnel, le besoin est le critère dominant.

2.2. La justice procédurale

Les avancées de la recherche sur la justice organisationnelle mettent en évidence que l'individu définit la justice non seulement en fonction de sa rétribution mais aussi en fonction de la procédure utilisée pour déterminer une telle rétribution, c'est la « justice procédurale » (Thibaut & Walker, 1975). Dès lors, la perception de l'équité ne dépend pas uniquement des résultats (des décisions) mais aussi et surtout des processus utilisés pour y parvenir. Ainsi quand les individus ont le sentiment d'être en présence de procédures justes, ils sont plus enclins à accepter les décisions qui les concernent que lorsqu'ils ont le sentiment que les procédures sont injustes. John Thibaut et Laurens Walker (1975) sont à l'origine de travaux fondateurs à ce sujet. Par la suite, de nombreux auteurs se sont penchés sur cette notion (Lind & Tyler, 1988). Au départ, Thibaut et Walker (1975) observent la manière dont les justiciables perçoivent la justice des décisions prises par le juge dans le cas d'arbitrages de litiges. Ils constatent, avec étonnement, que quelle que soit l'issue de l'arbitrage (favorable ou défavorable), les justiciables acceptent mieux la décision et la trouvent plus juste lorsque le juge leur a donné la possibilité d'exprimer leur point de vue. Ainsi quand les différentes

parties en litige peuvent exprimer leur point de vue, elles acceptent plus facilement les décisions prises, même lorsque celles-ci sont négatives (Lind, Kurtz, Musante, Walter & Thibaut, 1980).

Tout de suite après la publication des travaux de Thibaut et Walker (1975) et de Leventhal (1980), les chercheurs travaillant sur la justice procédurale se sont appliqués à démontrer aussi bien l'applicabilité et la pertinence des effets de la justice procédurale qu'à en expliquer ses effets proprement dits (Greenberg, 1990). L'importance que prend la justice procédurale s'expliquerait par deux mécanismes fonctionnant en parallèle : le niveau de processus et le niveau de décision (Thibaut & Walker, 1978). Le niveau du processus renvoie aux facultés d'un individu à contrôler la façon dont les informations sont récoltées. Le second niveau est axé sur les décisions, c'est à dire la possibilité de donner un avis sur une décision et de l'influencer, généralement étudié sous le terme de « *voice* » (faire entendre sa voix). Ces règles implicitement connues par les individus peuvent aisément être appliquées dans un environnement professionnel ou scolaire (Tyler & Smith, 1999).

Leventhal, Karuza et Fry (1980) proposent un modèle structural avec un agrégat de critères généraux pour la perception de la justice procédurale, sans toutefois les identifier à des procédures particulières (*cf.* encadré ci-dessous).

Leventhal, Karuza et Fry (1980) constatent que la perception de justice des procédures mises en place dépend de certains faits (*cf.* Le Roy, 2010) :

- la constance des procédures : les procédures sont consistantes et uniformes, identiques à travers le temps et appliquées à tout le monde de la même façon.
- La suppression des biais : le parti pris par la réduction des préjugés ou des biais personnels est supprimé dans les procédures d'allocation des ressources.
- La précision du jugement : le jugement doit être basé sur des informations exactes, suffisantes et précises pour qu'une décision puisse être prise.
- La « corrigeabilité » : les décisions prises peuvent être revues, corrigées et modifiées si nécessaire.
- La représentativité : le point de vue de chacun doit avoir pu s'exprimer.
- L'éthique : l'éthique actuelle de la société doit être le fondement des procédures citées.

2.3. La justice interactionnelle

Les jugements de justice ne dépendent pas seulement des qualités distributives et/ou procédurales du traitement mais aussi de la qualité des échanges, principalement en termes de respect et de dignité. En s'appuyant sur les travaux de Bies et Moag (1986) sur la justice interactionnelle, Dunford et Devine (1998) soutiennent qu'un faible niveau de justice interactionnelle lors du licenciement favorise les poursuites pour licenciement abusif. Ce constat a été renforcé dans une étude empirique menée par Lind, Greenberg, Scott et Welchans (2000) auprès de cent employés récemment licenciés, afin d'identifier les principaux facteurs amenant les employés à entreprendre des poursuites judiciaires. Ils concluent que le sentiment d'un manque de justice interpersonnelle durant le parcours professionnel ou lors de l'entretien de licenciement est un facteur déterminant dans les intentions de porter plainte pour licenciement abusif.

Historiquement, la place de la justice interactionnelle au sein des théories de la justice organisationnelle fut sujette à controverse. Certaines recherches considéraient la justice interactionnelle comme un aspect social de la justice procédurale (Cropanzano & Greenberg, 1997) tandis que d'autres recherches lui attribuaient une place indépendante (Bies, 2001). Cohen-Charash et Spector (2001), dans leur méta-analyse, soutiennent davantage cette dernière position en reconnaissant le caractère indépendant de la justice interactionnelle²³. Cette justice interactionnelle se distingue ainsi des deux précédents types de justice en se focalisant sur la perception par les employés de la qualité du traitement interpersonnel reçu durant les procédures (Bies & Moag, 1986). Afin d'affiner cette relation, d'autres recherches proposent de scinder la justice interactionnelle en deux dimensions : la justice informationnelle et la justice interpersonnelle (Greenberg, 1993). La justice informationnelle renvoie à l'exactitude et à la qualité des informations reçues lors des procédures. La communication est-elle franche ? Les explications et justifications sont-elles pertinentes et complètes ? Les informations offertes ont-elles un niveau de détail suffisant ? Les informations sont-t-elles transmises en temps et en heure ? Sont-elles présentées d'une façon adaptée à l'interlocuteur ? Est-ce que l'autorité responsable prend le temps nécessaire pour expliquer la situation ? Reste-t-elle accessible ? Il a été montré que les deux composantes interpersonnelle et informationnelle ont des effets indépendants et additifs sur les réactions

²³ Les chercheurs reconnaissent la difficulté de distinguer la justice interactionnelle de la justice procédurale car les procédures formelles et les interactions interpersonnelles comportent conjointement le processus qui mène à une décision d'attribution. Ces deux formes de justice ont des conséquences fortement semblables (Cropanzano & Greenberg, 1997).

des salariés au travail (Greenberg, 1993). La justice interpersonnelle quant à elle, est afférente à la qualité de l'échange interpersonnel entre individus, et plus particulièrement, au degré de dignité et de respect avec lequel les employés sont traités par l'autorité. Bies et Moag (1986) ont identifié quatre critères déterminants : l'honnêteté, la courtoisie, le respect et le *feedback* opportun. Il suggère que l'importance de ces critères est indépendante des résultats obtenus.

3. La justice heuristique

Comme le rappelle Feinkelstein (2005, p. 222, *cf.* Delhomme & *al.*, 2005), malgré leur importance, les recherches sur la justice distributive confondent en une seule variable les informations sur la justice des rétributions et l'activation de la « pensée référentielle ». Nous n'avons donc pas les moyens de comprendre pourquoi les individus estiment parfois plus juste de ne pas répartir tel ou tel bien selon les principes d'équité, d'égalité ou de besoin. En réalité, lorsque les individus n'ont pas d'information sur les rétributions, ils ont tendance à s'appuyer davantage sur des heuristiques ou des raccourcis à propos d'un résultat attendu pour appuyer leurs jugements (Tversky & Kahneman, 1974). Non seulement les premières informations reçues déterminent le jugement de justice initial mais en plus ce jugement fournit un cadre heuristique pour la perception de nouvelles situations. D'après Folger et Cropanzano (1998 ; 2001), face à une situation anormale ou injuste, les individus sont amenés à se demander si la situation aurait pu ou dû être différente (procédés contrefactuels) : ils évaluent ce qui s'est passé en fonction de ce qui aurait pu ou du se passer à la place. Cette pensée contrefactuelle (pensée contre les faits) consiste à reconstruire mentalement les faits et à imaginer des alternatives hypothétiques aux événements factuels. Selon Folger et Kass (2000), nous fondons le plus souvent nos jugements de justice en comparant ce que nous recevons à ce que nous aurions pu ou dû recevoir. L'originalité de cette théorie (Delhomme, Dru, Finkelstein, Verliac, Mazé, Meyer & N'gbala, 2005, p. 101) tient au fait qu'elle montre que notre appréciation des événements que nous vivons ne dépend pas seulement des expériences antérieures, ni de la valeur intrinsèque de nos gains et pertes, mais aussi de représentations conscientes ou inconscientes qui sont produites de façon *post hoc*, suite à l'évènement lui-même. A un niveau individuel, un sentiment d'injustice est susceptible d'apparaître après comparaison d'une situation réellement vécue avec une situation standard, réelle ou imaginaire. A partir de cette théorie, trois types de processus cognitifs (Folger & Cropanzano, 2001) ont été identifiés comme des déterminants possibles du sentiment

d'injustice, c'est-à-dire pour que la situation puisse être interprétée comme étant socialement injuste.

- Imaginer une alternative favorable à la situation vécue.
- Attribuer la responsabilité du préjudice subi à autrui.
- Evaluer le comportement sous un angle moral.

L'impact de la pensée référentielle sur le sentiment de justice sera clairement mis en évidence dans plusieurs recherches, comme celle du « dilemme social » (Lind, 2001). Selon ce concept du « dilemme social fondamental », lorsqu'une personne dépend d'une autorité quelconque (un patron, un professeur, un juge, etc...), elle est soumise à une tension psychologique exercée par deux éléments contradictoires : le besoin de reconnaissance par l'autorité et la crainte d'être exploitée, exclue ou manipulée par la même autorité. Cette tension place l'individu face à ce que Lind (1992) a appelé « le dilemme social fondamental ». La conséquence du dilemme social est d'activer de l'incertitude chez les individus face aux intentions de l'autorité : voyant son identité menacée, l'individu ressent de l'incertitude quant à sa relation avec l'autorité, quant à la confiance à lui accorder ou non, quant à la délégitimer. Comme toutes les heuristiques cognitives, il est important de noter que ces jugements sont fondés sur des perceptions qui peuvent parfois être inexacts. Ainsi, en plus des expériences personnelles, nos jugements sur cette justice peuvent s'appuyer sur le vécu et les expériences de justice vécues par des collègues pour réduire le dilemme social fondamental (Colquitt & *al.*, 2005), même si cette expérience « indirecte » a un effet beaucoup moins déterminant que l'expérience personnellement vécue par le salarié (Lind & *al.*, 1998).

4. La Croyance en un Monde Juste (CMJ)

4.1. Les postulats de la Croyance en un Monde Juste

Selon les théoriciens de l'attribution, les individus ont besoin de croire qu'ils ont un contrôle sur leur environnement. Ainsi, l'homme a besoin d'organiser son environnement de façon stable et cohérente afin de le contrôler et de le prédire. Cette stabilité répond à un besoin de maintenir une image de soi cohérente à travers le temps (Keyes & Ryff, 2000). Les études sur la Croyance en un Monde Juste (Lerner, 1975) se sont inspirées des postulats de Heider (1958) sur l'équilibre cognitif et de ceux de Festinger (1954) sur la dissonance cognitive. La

Croyance en un Monde Juste (Lerner, 1970 ; 1975) consiste alors à considérer que « *les individus obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils obtiennent* » (Lerner & Simmons, 1966, p. 204). Elle est considérée comme une illusion positive qui encourage les individus à percevoir que leur environnement est prévisible, ordonné et pondéré où chacun reçoit ce qu'il mérite. Cela augmente leurs sentiments de compétence et de contrôle favorisant ainsi une confiance dans le futur (Swann, 1990). La seule façon de nier le hasard selon Lerner (1970 ; 1975 ; 1980) est de croire que nous vivons dans un Monde Juste, prédictible et contrôlable. Ainsi, les individus peuvent se sentir traités équitablement et par conséquent interpréter les événements en étant capable d'en assumer la responsabilité. La norme d'internalité (Dubois, 1994) dans la continuité des travaux sur l'erreur fondamentale d'attribution (Jellison & Green, 1981) illustre bien cette tendance d'impliquer l'individu plutôt que la situation. Goffman (1963) notait également que si les individus perçoivent une personne atteinte d'un handicap ou d'une déficience visible, alors ils considèrent que cette atteinte est le résultat d'une justice. De même, Milgram (1963), au sujet de la soumission à l'autorité, propose que les gens justifient le comportement du « tortionnaire » en reportant la responsabilité sur la victime. Selon Duchon et Gangloff (2008), la Croyance en un Monde Juste relève d'une norme sociale et elle fait notamment l'objet d'une valorisation sociale. Ainsi, les individus croyants en un Monde Juste sont évalués et jugés comme ayant plus de valeurs que les individus non-croyants. Dans une étude de Gangloff, Abdellaoui et Personnaz (2007) des analyses corrélationnelles ont permis de montrer les liens qui pouvaient être établis chez des chômeurs et chômeuses de plus ou moins longue durée, entre Croyance en un Monde Juste, internalité et allégeance. Ces résultats semblent donc dans l'ensemble confirmer la proximité de fonctionnement des normes d'allégeance et d'internalité, puisque les liens entre Croyance en un Monde Juste et internalité sont les mêmes que ceux qui apparaissent entre Croyance en un Monde Juste et allégeance.

4.2. Le paradigme de la victime innocente

Pour développer cette théorie, plusieurs recherches expérimentales ont été conduites dans le cadre du paradigme de la victime innocente. Ce paradigme consiste à placer un sujet comme observateur d'un scénario dans lequel il y a une victime. Les travaux de Lerner (1980) ont alors montré que lorsqu'un individu est victime d'événements négatifs, l'observateur nie fréquemment l'existence de l'injustice. Il va alors tenter d'éliminer ou de réduire ce sentiment d'injustice à l'aide d'un panel de stratégies, quitte pour cela, à accentuer la responsabilité de

la victime dans ce qui lui arrive, soit en raison de ce qu'elle a fait (responsabilité comportementale), soit en raison de ce qu'elle est (responsabilité morale) (Lerner, 1985 ; 1986). En effet, face à une situation d'injustice, la première réaction des gens est de rechercher les moyens de rétablir la justice. S'ils n'en ont pas les moyens, ils procèdent à une réinterprétation de façon à aboutir à la conclusion que somme toute, cette personne est responsable de son sort. Dans ce cadre, quel que soit le contexte où se produit l'événement ou le type d'agression, il a été observé que les individus rendent la victime responsable de ce qui lui arrive, en blâmant et discréditant la victime, même si elle n'y est pour rien (Ryan, 1971). Tout comme l'erreur fondamentale d'attribution, la Croyance en un Monde Juste - outre le fait qu'elle participe à l'illusion de contrôle - accentue le poids des acteurs au détriment des facteurs situationnels. Ce phénomène d'attribution de la responsabilité, découlerait d'un besoin psychologique de croire en une forme de justice méritocratique qui permet aux individus de se sentir moins menacés face à l'injustice lorsqu'ils discréditent et se désolidarisent de la victime (Bègue & Bastounis, 2003 ; Lerner, 1965 ; Lerner & Simmons, 1966). En effet, il a été observé, que dans les situations où les individus sont dans la possibilité d'aider la victime innocente, ils continuent à croire en un Monde Juste. En situation d'impossibilité d'aider cette victime, ils mettent en place des stratégies perceptivo-cognitives conduisant à dévaloriser et à blâmer la victime (*cf.* Duchon, 2010).

4.3. Les fonctions sociales de la Croyance en un Monde Juste

Selon la théorie de la Croyance en un Monde Juste (Dalbert, 2001 ; Lerner, 1980), le simple fait de croire que le monde est stable, juste et ordonné permet à l'individu de se protéger contre la fragilité du système dans lequel il vit. Dès lors, cette croyance a une fonction adaptative face à son environnement. En effet, les gens ont besoin de penser leur environnement comme juste et légitime. S'il ne l'était pas, cela voudrait dire qu'à tout moment, l'individu peut être victime d'une injustice, ce qui est menaçant pour l'individu (Olson & Hafer, 2001). En conséquence, la Croyance en un Monde Juste fonctionne comme un bouclier cognitif préservant la santé mentale et le bien-être, en particulier face à des événements injustes et négatifs (Dalbert, 2002). Ainsi, elle procure à l'individu la certitude d'être traité de façon équitable par les autres et d'avoir une juste récompense. En effet, plusieurs travaux ont constaté que les personnes ayant une forte Croyance en un Monde Juste faisaient davantage confiance à autrui (Bègue, 2002 ; Zuckerman & Gerbasi, 1977) et s'investissaient mieux dans leurs projets futurs (Lerner & Miller, 1978). De plus, il a été

observé que les sujets ayant une forte Croyance en un Monde Juste semblent présenter moins de signes de colère et ont une plus grande estime d'eux-mêmes que les sujets ayant une faible Croyance en un Monde Juste (pour une revue, *cf.* Duchon, 2010, p. 111). Tomaka et Blascovich (1994) ont illustré ce postulat : les sujets qui ont une forte Croyance en un Monde Juste se sentent moins menacés par une tâche de mathématiques en laboratoire et ont de meilleurs résultats que les sujets qui ont une faible Croyance en un Monde Juste et perçoivent la situation comme menaçante et stressante. Ils ont montré aussi que les sujets ayant une forte croyance ont davantage tendance à relever les défis par rapport aux sujets ayant une faible croyance qui, eux, les perçoivent davantage comme une menace.

CHAPITRE 8 : LES COMPARAISONS SOCIALES

1. La comparaison sociale et le besoin d'évaluation

D'une manière générale, tous les jugements humains sont fondés sur la comparaison, car chaque être humain a besoin d'évaluer ses opinions et ses aptitudes. Selon Festinger (1954), la comparaison à autrui est une source primordiale d'informations dans l'évaluation et la description de soi. Si l'on croit Drozda-Senkowska, Dubois et Mollaret (2010, p. 215), Festinger en proposant sa théorie, n'a pas prêté beaucoup d'attention au concept même de comparaison sociale. La question qui le préoccupait à l'époque était de déterminer ce qui amène un individu à considérer une proposition comme vraie. Nous devons la définition, aussi minimaliste soit-elle, la plus complète de ce concept de comparaison sociale à Wood (1996, cité par Drozda-Senkowska & al., 2010, p. 216) qui définit la comparaison sociale comme étant : « *Une opération mentale qui met en relation des informations sociales (réelles ou construites) avec le Soi* ». Autrement dit, il s'agit de se comparer à autrui en confrontant ses informations personnelles (relatives à ses propres performances, opinions) avec les informations sur soi communiquées par autrui. Pour effectuer une telle réévaluation de nos opinions ou de nos aptitudes, nous avons besoin de recourir à des informations objectives et à des critères fiables. Pour Festinger (1954) en l'absence de moyens (ou d'informations) objectifs, un individu doit faire appel à autrui et avoir recours à des comparaisons subjectives pour une validation sociale. Néanmoins, les informations sur soi ou sur autrui peuvent être réelles ou imaginées, stéréotypées et biaisées. Une recherche de Guimond et Roussel (2002) a illustré l'importance des comparaisons sociales pour l'évaluation de soi, en montrant que les différences de genre au niveau du Soi peuvent varier selon le standard de comparaison (Soi/groupe ou groupe/Soi). De fait, la valeur que le sujet attribue à son estime varie en fonction de l'ordre de la comparaison (Soi/Autrui ou Autrui/Soi) et du statut social du comparant (individu ou groupe), selon que ce comparant est similaire, supérieur ou inférieur à Soi. Chokier et Rateau (2009) ont montré aussi que les effets de la comparaison varient selon que le sujet prend « Soi » ou « Autrui » comme point de référence lors d'une comparaison. Une comparaison de « Soi » à « Autrui » tend à générer de l'assimilation alors qu'une comparaison d'« Autrui » à « Soi » tend à générer du contraste. Une définition de soi

fondée sur les aspects rendant l'individu singulier a pour effet d'augmenter la centralité des traits considérés comme les plus distinctifs.

Selon Hardoin et Codol (1984), la situation de comparaison interpersonnelle existerait davantage lorsque le sujet se décrit après avoir décrit autrui. Une étude de ces auteurs faisant varier l'ordre des descriptions de soi et d'autrui illustre ce propos. Les auteurs demandent à leurs sujets de réaliser une double tâche de description : une description de soi et la description d'une personne stimulus. Leurs résultats montrent que lorsque la description de soi est réalisée en premier, les deux descriptions se ressemblent. Dans l'autre condition, la description de soi est différenciée de celle de la personne décrite. Cela indique que dans une situation de comparaison, les individus ont tendance à évaluer les autres par rapport à eux-mêmes et évitent de se rapporter eux-mêmes aux autres. En outre, lorsqu'autrui est envisagé en premier, la saillance de la comparaison augmente.

D'autres travaux de Codol (1984) ont mis en évidence que l'individu des sociétés occidentales accepte qu'on lui ressemble, mais pas forcément l'inverse. Il perçoit ainsi plus d'écart quand on lui demande de se comparer aux autres (avec autrui comme point de référence) que lorsqu'on lui demande une comparaison entre autrui et lui-même, donc dans un ordre inversé (avec soi-même comme point de référence). Lorsque l'autre est le point de référence, l'individu cherche à se différencier et lorsque soi-même constitue le point de référence, il accepte davantage une relation de similarité. En d'autres termes, le sujet considère les autres comme plus proches de lui-même qu'il ne l'est des autres. L'affirmation de soi et la défense de l'individualité seraient à l'origine des asymétries observées dans l'estimation des distances interpersonnelles et plus généralement, dans les processus de jugements et de comparaison soi/autrui.

Enfin, contrairement aux postulats de Festinger, il n'est pas évident que ce soit systématiquement le besoin d'évaluation qui détermine notre évaluation de nos aptitudes ou opinions lors d'un processus de comparaison (Deutsch & Krauss, 1972). En effet, d'autres préoccupations peuvent intervenir dans le choix d'une comparaison sociale : celle d'autoprotection et celle d'auto-amélioration. De plus, les individus ne cherchent pas seulement à évaluer leurs opinions ou habiletés, mais ils peuvent également s'évaluer sur plusieurs autres dimensions telles que leur état de santé, leur vie sociale, leur revenu ou leur apparence (Crosby, 1976 ; Wills, 1981 ; Wood, 1989).

2. Les types de comparaison sociale

Plusieurs travaux ont abouti à distinguer comparaison sociale (Festinger, 1954) et temporelle (Albert, 1977 ; Kunda, 1990). Il existe notamment trois types de comparaison sociale : la comparaison latérale, la comparaison descendante et la comparaison ascendante.

2.1. La comparaison latérale

Il s'agit ici de se comparer avec des individus semblables à soi (mêmes âge, sexe, pays, religion) ou proches (amis, collègues, famille) pour évaluer ses opinions, ses performances et ses compétences.

2.2. La comparaison descendante

Il s'agit là de se comparer à des individus inférieurs à soi. Cette forme de comparaison permet d'atteindre un but d'auto-valorisation.

Cette comparaison descendante peut prendre plusieurs formes.

L'individu :

- cherche des cibles de comparaison dans la vie quotidienne ou les sélectionne dans l'espace social,
- choisit de se comparer à des personnes qui se trouvent dans une situation pire que la sienne,
- construit mentalement un « faux consensus », se convainquant ainsi que la plupart des gens sont confrontés au même problème que lui,
- imagine mentalement « un monde pire » que celui dans lequel il vit,
- dénigre autrui pour se placer en position favorable.

2.3. La comparaison ascendante

Cette comparaison ascendante consiste à se comparer avec des individus que l'on estime supérieurs à soi afin de s'auto-évaluer ou s'auto-valoriser. Cette troisième forme de comparaison permet de s'identifier à un supérieur, à un modèle positif, afin de satisfaire un

sentiment de supériorité. S'il n'y a pas de conflits entre les deux groupes ou individus, la comparaison ascendante sera très bien vécue, le succès de l'un fera le bonheur de l'autre. Cette situation correspond à la relation entre enseignant et élève, entre époux, entre amis et aussi entre groupe d'appartenance et groupe de référence. On peut alors se valoriser par identification ou par émulation. On se sentira important si l'on peut se vanter des mérites d'un ami, d'un époux, d'un enseignant très compétent ou d'un référent.

2.4. Les comparaisons temporelles

Cette théorie, présentée comme une traduction conceptuelle de la théorie des comparaisons sociales de Festinger, met en avant l'idée que pour s'évaluer, un individu peut comparer sa situation présente à sa situation telle qu'elle était lors d'une période passée (Albert, 1977). Il a été observé par exemple (Kunda, 1990) que s'auto-évaluer implique souvent l'activation des idées sur ce que nous avons été par le passé (Soi vécu), sur ce que nous sommes actuellement (Soi actuel) et sur ce que nous pourrions être dans le futur (Soi possible). La prise en compte de ces dimensions dans l'évaluation des performances régule les effets de la comparaison sociale sur l'estime de soi et les réactions affectives. Les comparaisons temporelles s'opèrent selon un processus de comparaison de sa situation présente ou de celle de son groupe à sa situation passée ou future ou à celle de son groupe (Albert, 1977). Elles peuvent porter sur différents aspects de la vie du groupe et impliquent des enjeux identitaires importants. Une des hypothèses centrales de la théorie des comparaisons temporelles d'Albert est que ce type de comparaison permet aux individus de préserver un sens d'identité et de continuité au travers le temps et donc de pouvoir s'évaluer et s'ajuster aux changements.

3. La comparaison sociale dans une perspective intergroupe

3.1. Identité sociale et comparaison intergroupe

Malgré leur apport majeur, les travaux de Festinger se cantonnaient à un niveau d'analyse interindividuel. Selon lui, en raison du principe de similitude, les comparaisons interindividuelles avec les personnes qui nous ressemblent sont préférables, car elles fournissent davantage d'informations pertinentes sur soi-même. Néanmoins, le besoin d'homogénéité et d'uniformité n'est pas pour autant systématique car les individus se

comparent non seulement à ceux qui leur sont semblables mais aussi à ceux qui leurs sont différents. En effet, les processus psychologiques et identitaires intervenant dans la définition de soi sont autant fondés sur la recherche de similarité que de différenciation (Deutsch & Krauss, 1972). Lorsque l'enjeu identitaire est important, les gens s'engagent dans un processus de comparaison sociale pour valoriser leur identité sociale. L'identité sociale positive est ainsi le fruit d'une comparaison favorable à l'endogroupe. Dans cette perspective, Tajfel et Turner (1986) contestent l'idée de Festinger (1954) selon laquelle la comparaison sociale se déroulerait au niveau individuel. Ils proposent au contraire que les individus comparent très souvent leur groupe à un exogroupe pertinent. C'est sur cette base de la théorie de la comparaison sociale (Festinger, 1954) que Tajfel tente d'élargir le processus de comparaison aux rapports intergroupes qui se retrouve aussi aux fondements de la Théorie de l'Identité Sociale. Selon la Théorie de l'Identité Sociale, l'individu a toujours besoin de se surestimer par l'appartenance à un groupe socialement valorisé et la comparaison sociale va lui permettre d'atteindre cet objectif en évaluant positivement son endogroupe tout en dévalorisant les exogroupes. Ce favoritisme pro-endogroupe a pour effet de faire apparaître l'endogroupe différent sur des dimensions jugées importantes et valorisées par la société.

Pour Tajfel et Turner (1979 ; 1986), la comparaison est loin d'être objective puisqu'elle se fait le plus souvent à un niveau imaginaire et rarement au niveau réel. Selon ces auteurs, la comparaison sociale acquiert deux fonctions : la première, informationnelle, vise à confirmer ses opinions personnelles en référence à celles de groupe et la seconde, évaluative, vise à différencier les groupes pour rehausser son estime de soi personnelle et satisfaire le besoin d'avoir une identité sociale positive. Pour Tajfel et Turner (1979), *« Lorsque les gens s'engagent dans une comparaison sociale, ils sont mus par un besoin de maintenir leur estime de soi. Lorsqu'ils comparent leur catégorie aux autres, ils vont alors privilégier la leur, afin de donner une image favorable d'eux-mêmes »*. (Leyens, Yserbyt & Schadron, 1996, p. 90). Ils évoquent le principe de « légitimité perçue » au niveau des comparaisons intergroupes, au lieu du principe de « similitude » évoqué par Festinger (Seron, 2006). Ainsi, lorsque les individus ont des doutes quant à la légitimité des inégalités entre deux groupes, il est fort probable qu'ils perçoivent les comparaisons sociales intergroupes comme pertinentes et importantes. En revanche lorsque les inégalités sont perçues comme justes et légitimes, il est fort probable que les individus se tournent alors davantage vers des comparaisons sociales avec les membres de leur groupe, les membres de l'exogroupe étant dans une situation perçue comme trop différente de la leur (Guimond, 2010, p. 170).

Très brièvement, on peut dire que trois facteurs influencent la différenciation intergroupe (cf. Causse, 2009). Tout d'abord, les individus doivent avoir intégré leur appartenance groupale à leur concept de Soi : ils doivent être identifiés à l'endogroupe. Ensuite, la situation doit permettre une comparaison intergroupe sur des dimensions pertinentes. En effet, l'évaluation positive ou négative des groupes s'opère sur la base de critères pertinents, ayant une valeur reconnue par les groupes qui se comparent. Tout critère différent entre les groupes n'a pas une valeur évaluative, seules certaines caractéristiques ont de l'importance pour les groupes impliqués dans la comparaison. Enfin, la comparaison ne peut pas se faire avec n'importe quel exogroupe. En effet, la comparaison intergroupe nécessite que le groupe auquel on se compare soit reconnu comme un groupe de comparaison pertinent. La similarité, la proximité et la saillance situationnelle sont des critères pour déterminer quels exogroupes sont pertinents pour la comparaison.

3.2. La comparaison aux membres de l'endogroupe

Il a été constaté que les individus stigmatisés se comparent à des membres de l'endogroupe parce que ces comparaisons permettent de protéger l'estime de soi (Crocker & Major, 1989 ; Tajfel & Turner, 1979 ; 1986). Marsh (1987, cité par Drozda-Senkowska & *al.*, 2010, p. 238) a constaté que les élèves des milieux défavorisés s'évaluent plus positivement que les enfants de milieux favorisés. Pour lui, les élèves de milieux défavorisés se réfèrent à des cibles de comparaison de niveau plus faible qui, par le biais de contrastes, leur permettaient de maintenir une auto-évaluation élevée. A l'inverse, les élèves des milieux favorisés se réfèrent à des cibles de comparaison de niveau globalement plus élevé, et s'évaluaient moins bien. Donc la protection de l'estime de soi des personnes stigmatisées peut s'expliquer par la sélectivité des comparaisons sociales. Dans cette perspective, des recherches soulignent que les comparaisons intragroupes sont associées à des effets positifs sur l'estime de soi et ce spécialement pour les membres de groupes stigmatisés de bas statut (Martinon, Redersdorff, Guimond & Dif, 2002) ; Wills, 1981). Une des raisons de ces bénéfices provient de l'impression qu'ont les individus d'être dans une situation plutôt satisfaisante par rapport au reste du groupe. Par exemple, Crosby (1982) a révélé qu'une grande majorité des employés se comparent à des personnes du même sexe et que les femmes - en dépit de l'inégalité professionnelle dont elles sont victimes - préfèrent se comparer majoritairement à d'autres

femmes plutôt qu'à des hommes. Dès lors, cette forme de comparaison sélective descendante est utilisée par les individus lorsqu'ils se sentent menacés et ceci d'autant plus si leur estime de soi est faible. Elle leur permet ainsi d'éviter les comparaisons défavorables, préjudiciables à l'estime de soi. Cette stratégie permet de rehausser l'estime de soi (l'identité personnelle) des individus sans pour autant rendre plus positive l'identité sociale de l'endogroupe défavorisé (Tajfel & Turner, 1979 ; 1986). Cela conduit ainsi les individus à admettre que leur situation n'est pas aussi grave et désespérée qu'ils peuvent se l'imaginer (Michinov, 2003). Dans ces cas, la comparaison sociale serait une « stratégie défensive » visant à réduire le caractère menaçant d'une situation (Hakmiller, 1966). Des études de Morse et Gergen (1970) ont montré que lors d'un entretien d'embauche, la simple présence d'une personne moins bien lotie que soi augmente l'estime de soi et accroît le sentiment de bien-être.

D'autres explications (*cf.* Martinot, 2003) ont été apportées par la littérature pour rendre compte de la préférence des individus stigmatisés concernant la comparaison à des personnes qui comme eux, partagent une identité sociale dévalorisée. Une première explication envisage que ces comparaisons résultent de la nature ségrégationniste des rapports sociaux qui fait que les individus stigmatisés se livraient à des comparaisons avec des personnes disponibles dans leur milieu social immédiat, à savoir les membres de leur endogroupe. Ainsi, les personnes affligées d'un stigmat peuvent avoir plus de facilités à entrer en contact et à communiquer avec d'autres partageant ce stigmat. Selon Martinot (2003, p. 219), même si la ségrégation entre les hommes et les femmes est moins flagrante dans les pays de culture occidentale que dans d'autres cultures, elle n'en demeure pas moins existante. En effet, la majorité des femmes occupent des emplois qui les obligent à côtoyer d'autres femmes plutôt que des hommes, ce qui rend ces comparaisons plus probables. Il en va de même pour les personnes handicapées qui se côtoient dans des clubs ou associations regroupant les personnes présentant le même handicap.

Une deuxième explication est que les individus ont la possibilité d'évaluer plus précisément leur situation en se comparant à des personnes qui leur ressemblent et notamment à des membres de leur groupe d'appartenance. Certains auteurs comme Martin, Suls et Wheeler (2002) parlent d'un « *proxy* », une personne ayant déjà vécu la même situation. Selon le modèle de *proxy*, par souci de consistance et de précision, les gens accordaient plus de confiance aux opinions des personnes qui leur ressemblaient qu'à ceux d'une personne différente au sujet d'une chose qui ne leur était pas familière. Dès lors, la comparaison à des personnes proches et accessibles confrontées au même problème que soi et qui nous

ressemblent apparaît comme une stratégie efficace pour évaluer la sévérité d'un problème et trouver les moyens d'y faire face. D'ailleurs, Festinger a fondé sa Théorie de la Comparaison Sociale sur ce principe de « similarité », qui postule que plus la différence entre autrui et nous est importante, plus notre tendance à nous comparer à lui diminue. Par exemple, une femme qui veut estimer l'importance de son salaire va le comparer avec celui d'autres femmes qui lui ressemblent sur des caractéristiques similaires, comme l'âge, le poste, l'ancienneté, la situation maritale... De même, il est rare de comparer son salaire à un salaire de footballeur restant hors sphère de comparaison. Il est constaté également que des déviants préfèrent la compagnie d'autres déviants pour s'auto-évaluer.

Des résultats d'études appliquées dans plusieurs domaines (*cf.* Delhomme & *al.*, 2005, p. 141) confortent l'utilité de la similitude d'autrui quand les individus sont confrontés à des événements futurs menaçant leur intégrité physique ou psychologique. Ainsi, les patients qui attendent de subir une intervention chirurgicale grave bénéficient favorablement de l'expérience (amélioration de leur santé, diminution de l'anxiété) de voisins de chambres qui ont déjà subi la même opération chirurgicale qu'eux plutôt qu'une autre opération (informations quant au déroulement des événements et les effets post-opératoires). Au-delà des informations objectives fournies par le corps médical, l'ensemble de ces informations permet de lever des incertitudes liées à la situation menaçante et permet de faire de meilleures prédictions sur les chances de guérison.

3.3. La comparaison ascendante

Les recherches réalisées dans ce cadre, ont montré qu'une comparaison ascendante - avec des personnes mieux loties que soi - conduit l'individu à développer des sentiments de jalousie (Salovey & Rodin, 1984), d'hostilité (Testa & Major, 1990) et de frustration (Martin, 1986). De nombreuses illustrations de ce phénomène ont été constatées en comparant les stratégies des Noir(e)s inscrit(e)s dans des écoles ségrégationnistes et celles des Noir(e)s inscrit(e)s dans des écoles mixtes. Il s'est avéré que - dans des écoles d'intégration où les Noir(e)s et les Blancs(ches) se fréquentent - se comparer à des enfants Blancs(ches) plus favorisé(e)s entraîne des conséquences néfastes pour l'estime de soi (Rosenberg & Simmons, 1972). Par ailleurs, d'autres résultats (Huguet, Dumas, Monteil & Genestoux, 2001) en apparence contradictoires montrent que la comparaison avec des camarades qui ont de meilleurs résultats

que soi, permet aux individus d'avoir un modèle de réussite, qui les aide à augmenter leur motivation, leur efficacité personnelle et leur accomplissement scolaire. Il s'agit d'un processus de réfléchissement (*Reflection process*), comme le reflet d'un miroir pour soi (Tesser, 1988). Ici se comparer avec des individus que l'on estime supérieurs à soi a pour but de s'auto-évaluer ou s'auto-valoriser. C'est en assimilant les réussites des autres que s'exprime l'envie de progresser. Néanmoins, l'effet d'assimilation évoqué plus haut n'est bénéfique que si l'individu infère la similarité avec la cible, ce qui n'est pas tout le temps le cas. Plusieurs recherches (Mussweiler, Ruter & Epstude, 2004) montrent que les réactions aux comparaisons sociales en termes d'auto-évaluations peuvent être de nature « assimilative » ou « contrastive » en fonction de la focalisation sur les similitudes ou les différences avec la cible de comparaison. Ainsi, tout facteur qui accentue la similitude avec la cible conduira à l'assimilation et tout facteur qui accentue la différence par rapport à la cible conduira au contraste. Certains auteurs avancent que si la comparaison descendante est bénéfique aux individus ayant une forte estime de soi, la comparaison ascendante est bénéfique aux individus ayant une faible estime de soi (cf. Drozda-Senkowska & al., 2010, p. 240). Il apparaît que les individus avec une forte estime de soi présentent, en situation de menace, une tendance à dévaluer et à dénigrer autrui afin de rehausser leur estime de soi. Ainsi, ces personnes devraient avoir tendance à choisir les comparaisons descendantes en réponse à cette menace et à rejeter les implications négatives d'une telle comparaison (faire des attributions externes). En revanche, une personne ayant une faible estime de soi aura tendance à se dévaluer (attribution interne : « Je suis nul(le), moins compétent(e) »), et cette attitude aura des répercussions affectives (honte, sentiment d'humiliation). Ces inconsistances quant à l'impact de la comparaison ascendante sur soi ont conduit les chercheurs à proposer un certain nombre de variables qui peuvent moduler les conséquences de ces comparaisons : le sentiment de contrôle personnel, l'identification à la cible de comparaison et l'orientation vers la comparaison sociale. Des variables personnelles jouent un rôle dans la façon dont l'information comparative descendante ou ascendante est interprétée.

3.4. Le sentiment de contrôle comme modulateur des conséquences de la comparaison ascendante

Le sentiment de contrôle est un concept très proche de l'efficacité perçue de Bandura (2003), faisant référence à la croyance que les individus ont de leur auto-efficacité ; il serait l'un des

facteurs qui détermine si une comparaison ascendante améliore ou détermine l'évaluation de soi. Testa et Major (1990) ont montré qu'après un échec, des individus exposés à une comparaison ascendante développent des réactions affectives (anxiété, dépression) et de colère s'ils ont le sentiment de ne pas pouvoir améliorer leurs performances futures face à une nouvelle épreuve. Selon Van Ypern, Brennink-Meijer et Brunk (2006, cités par Drozda-Senkowska & *al.*, 2010, p. 240), si l'on croit que notre performance ne dépend pas de notre effort (sentiment de maîtrise faible), on devrait se centrer sur les aspects négatifs de la comparaison ascendante (notre infériorité). En revanche, lorsqu'on croit que notre performance est déterminée par nos efforts (sentiment de maîtrise fort), on devrait se centrer sur les aspects positifs de la comparaison ascendante (possibilité d'une amélioration). On peut donc imaginer que les personnes stigmatisées ayant une perception de contrôle élevée se comparent à celles qui occupent une position sociale élevée dans la société, ce qui aura pour conséquence d'encourager l'espoir d'une promotion sociale (espoir et optimisme étant en lien) (*cf.* Martinot, 2003, p. 230). Toutefois, ce sentiment de contrôle varie en fonction du domaine d'activité, du contexte d'évaluation et de la nature de comparaison. Testa et Major (1990) ont montré par exemple que les comparaisons descendantes sur des dimensions contrôlables (par exemple le poids, pour les personnes obèses) favorisent l'optimisme de l'individu stigmatisé et l'encouragent à améliorer sa situation actuelle. En revanche, lorsque la comparaison ascendante repose sur des dimensions incontrôlables (couleur de la peau, origine...), elles peuvent engendrer un sentiment d'infériorité et augmenter le pessimisme quant à la possibilité d'améliorer sa situation défavorable.

4. La Théorie de la Privation Relative (PR)

Les premières théories contribuant au développement des théories contemporaines de la justice font leur apparition avec les modèles de « Privation Relative » (Crosby, 1976). La Théorie de la Privation Relative occupe une place centrale non seulement en psychologie, mais également dans différentes sphères des sciences sociales, comme en sociologie ou en sciences politiques pour mieux comprendre, entre autres, les attitudes intergroupes (Pettigrew & *al.*, 2008), les actions collectives et la révolte (Abeles, 1976), le nationalisme (Guimond & Dubé-Simard, 1983 ; Joly, Tougas & De la Sablonnière, 2004), mais également le bien-être psychologique des individus (Tougas, De la Sablonnière, Lagacé & Kocum, 2004).

4.1. Les principes de base de la Théorie de la Privation Relative

En complémentarité avec la Théorie de l'Identité Sociale, cette Théorie de la Privation Relative (PR) (Crosby, 1976) se penche sur les types de comparaison sociale et sur le ressentiment subséquent pour expliquer les comportements émis par les membres de groupes stigmatisés. Selon la Théorie de la Privation Relative, les gens protestent et se rebellent non pas lorsqu'ils sont « objectivement » privés ou démunis, mais lorsqu'ils se « sentent » privés de quelque chose relativement à d'autres personnes, situations ou groupes avec lesquels ils se comparent (Guimond & Tougas, 1994). Ainsi, une personne totalement démunie peut être satisfaite de son sort dans la mesure où elle n'espère pas davantage et se compare à d'autres qui vivent la même situation de privation. A l'opposé, une personne objectivement très à l'aise sur le plan économique peut se sentir profondément insatisfaite de sa situation dans la mesure où elle se compare à d'autres qui jouissent d'une situation meilleure que la sienne, et aspirer à ce type de situation. Si de nombreuses études ont été menées en vue de confirmer ce modèle (Crosby, 1976 ; Crosby, Muehrer & Lowenstein, 1986), les résultats indiquent que seuls les critères concernant le fait de vouloir quelque chose qu'on n'a pas (critère 1) et d'estimer le mériter (critère 2) sont absolument nécessaires dans la genèse du sentiment de privation. Le sentiment de privation correspond alors à un sentiment d'insatisfaction, d'injustice ou de frustration quand l'individu constate que les ressources dont il dispose sont nettement inférieures à celles d'autrui alors qu'il considère mériter l'accès aux mêmes ressources (Crosby, 1986). A partir de cette description, on peut relever un certain nombre de principes de bases :

1) Tout d'abord, la Privation Relative est avant tout une expérience subjective, et ceci indépendamment du fait que cette perception des choses reflète ou non une réalité objective (Taylor, Wright & Porter, 1994). Ce n'est pas parce qu'objectivement, les personnes ont toutes les raisons d'être satisfaites qu'elles le sont, et inversement (*cf.* encadré : l'expérience de Stouffer, Shuman, De Vinney, Star et Williams (1949)). Ce qui constitue l'originalité, et partant l'apport le plus important de cette recherche, est la démonstration que le sentiment d'injustice naît de l'écart entre la manière dont l'individu pense qu'il aurait dû être traité et celle dont il a été traité réellement (*cf.* La théorie des « cognitions référentes » (Folger, 1984)). Donc le sentiment de privation est éminemment subjectif puisqu'il naît d'une comparaison sociale (Festinger, 1954).

Dans leurs prémisses, Stouffer et *al.* (1949) ont constaté que paradoxalement les officiers gradés qui ont plus de possibilités de promotion mais n'en bénéficient pas sont moins satisfaits que les soldats de la base et qu'ils développent un sentiment d'injustice plus prononcé par rapport à leurs carrières. Les auteurs interprètent ces résultats en postulant que les officiers avaient plus de chance de se comparer avec d'autres officiers promus et donc, avaient plus de probabilités de se sentir insatisfaits de leur condition. L'apport principal de cette observation fut de souligner que les sentiments d'insatisfaction, d'injustice et de révolte développés par des individus dépendent de leur évaluation de ce qu'ils ont en fonction de ce qu'ils auraient pu ou du avoir (pensée contrefactuelle). Tout se passe comme si la simple connaissance d'une possibilité d'amélioration de leur condition de vie provoquait, chez les soldats, des attentes constituant autant de sources de frustration ou de mécontentement. Dès lors, le sentiment d'injustice est dû à une contradiction entre ce qui est perçu et ce qui devrait être perçu. C'est à partir des expérimentations menées auprès des soldats américains que la Théorie de la Privation Relative (Crosby, 1976) a vu le jour en mettant l'accent sur les conditions de la perception de l'injustice.

2) La Théorie de la Privation Relative est le fruit d'un processus comparatif. Dès lors le sentiment de Privation Relative en tant que tel est considéré comme le résultat de comparaisons subjectives que les individus établissent entre leur propre situation et celle d'autrui et parfois entre la situation de leur endogroupe et celle de l'exogroupe. Ces comparaisons en tant que stratégies d'évaluation de soi, permettent aux individus de se situer par rapport aux autres et par rapport à eux-mêmes, ce qui explique qu'elles aient un impact sur l'estime de soi (De la Sablonnière, Hénault & Huberdeau, 2009). Ainsi les individus évaluent leur situation ou celle de leur groupe d'appartenance, en utilisant des standards subjectifs de comparaisons plutôt que des standards objectifs. C'est pour cette raison que ces situations de comparaison sont appelées des situations de « Privation Relative ». Les éléments de la comparaison varient d'une théorie à l'autre : les résultats antérieurs et les résultats actuels, les résultats réels et les résultats attendus ou les résultats réels et les résultats mérités (*cf.* Azzi, 2008).

3) Le concept de Privation Relative comporte une composante cognitive et une composante affective. La première consiste en la perception de disparités suite à une comparaison

désavantageuse, alors que la seconde renvoie à la définition même de la Privation Relative, soit au sentiment d'insatisfaction ou de menace résultant d'une comparaison désavantageuse. Néanmoins, la privation cognitive est nécessaire pour qu'il y ait privation affective (Guimond & Dubé-Simard, 1983 ; Taylor, 2002). Dès lors, la simple perception de cette injustice (appelée aussi privation cognitive) n'est pas suffisante pour provoquer une réaction. Elle doit pour cela s'accompagner de sentiments de mécontentement de colère et de frustration (Privation Relative affective) (Taylor, 2002 ; Walker & Pettigrew, 1984). Donc, outre l'aspect cognitif représenté par le processus de comparaison sociale (Crosby, 1982), la Privation Relative renvoie aux réactions affectives sous-tendues par un « sentiment » de mécontentement et de colère ressenti, découlant de comparaisons interpersonnelles ou intergroupales désavantageuses (Dubé & Guimond, 1986 ; Runciman, 1966 ; Tougas & Beaton, 2002).

4.2. Les types de Privation Relative

Runciman (1966) a été le premier à faire la distinction entre deux types de Privation Relative : individuelle et collective. La Privation Relative interpersonnelle et intrapersonnelle se caractérise par les préoccupations d'un individu pour son propre bien-être, tandis que dans le cas de la Privation Relative intergroupale, les préoccupations sont d'ordre collectif (Guimond, 2003). À un niveau individuel, un sentiment d'injustice est susceptible d'apparaître après comparaison d'une situation réellement vécue avec une situation standard, réelle ou imaginée. Ainsi, le sentiment de menace sera également personnel et l'individu sentira alors que le statut qu'il occupe dans la société en tant qu'individu est menacé et ressentira de la frustration, de l'inquiétude ou de la colère.

Au niveau collectif, les sentiments de mécontentement et d'injustice résultent de la comparaison des conditions réservées à l'endogroupe avec celles accordées à un autre groupe. Ainsi, lorsque les comparaisons sont collectives, un sentiment de menace collectif peut se développer chez un individu qui percevra alors que le statut que son groupe occupe dans la société est défavorable ; il ressentira de la frustration, de l'inquiétude ou de la colère.

Il existe différents types de Privation Relative suivant le type de comparaison effectué. La littérature sur la Privation Relative (Crosby, 1976) montre qu'il existe trois types de Privation Relative selon les standards de comparaison (Guimond & Tougas, 1999) :

- la Privation Relative intrapersonnelle qui découle de la comparaison de la situation actuelle de l'individu à une situation passée (lorsque l'individu utilise sa propre situation comme point de référence) ;
- la Privation Relative Égoïste ou interpersonnelle (PRE) qui correspond aux sentiments d'insatisfaction et d'injustice qu'éprouve un individu lorsqu'il compare sa situation personnelle et actuelle à celle d'autrui. Elle peut être intragroupe (comparaison avec un membre de l'endogroupe) ou intergroupe (comparaison avec un membre de l'exogroupe) ;
- enfin, la Privation Relative Collective ou intergroupe (PRC) (lorsque l'individu utilise sa propre groupe comme point de référence) qui renvoie à un sentiment d'injustice distributive subie par le groupe d'appartenance en comparaison avec un exogroupe (Runciman, 1966).

Runciman (1968) affirme aussi qu'il existe un autre type de Privation Relative Collective. Il s'agit du mécontentement éprouvé par les personnes observant et ressentant la privation d'autrui sans être pour autant elles-mêmes personnellement ou concrètement affectées par la situation. Par exemple, cette attitude se retrouverait chez les hommes insatisfaits de la situation des femmes sur le marché du travail. Runciman parle alors de sentiment de Privation Relative pour Autrui (PRA). Ce type de Privation Relative n'a pas été étudié (Walker & Pettigrew, 1984).

De même que la Privation Relative peut être sociale (Festinger, 1954) lorsque l'individu compare sa situation ou celle de son groupe à celle d'un autre individu ou groupe, elle peut également être temporelle, lorsque l'individu compare sa situation présente ou celle de son groupe à leurs situations respectives passées ou espérées dans le futur (Albert, 1977). Donc, le moyen utilisé pour évaluer la condition actuelle de son groupe est de la comparer avec sa condition passée (comparaisons temporelles). Si la condition actuelle du groupe est désavantageuse comparativement à une situation passée (c'est-à-dire comparaisons temporelles désavantageuses), les membres du groupe peuvent se sentir insatisfaits (Walker & Mann, 1987). En accord avec des recherches classiques sur la Privation Relative, De la Sablonnière & *al.*, (2009) suggèrent d'établir une série de repères temporels afin d'évaluer la façon dont les gens perçoivent l'évolution globale de la condition de leur groupe au fil du temps. Ils ont démontré que les participant(e)s qui rapportent une trajectoire de la Privation Relative instable à travers le temps (c'est-à-dire une évolution de la situation du groupe caractérisée par des périodes d'amélioration interrompues par des périodes de détérioration) ont moins de bien-être psychologique que les individus qui rapportent une trajectoire de la

Privation Relative stable moins fluctuante. Selon ces théoriciens, la stabilité répond à un besoin fondamental de l'être humain qui correspond au maintien d'une image de soi cohérente à travers le temps (Keyes & Ryff, 2000).

4.3. Privation Relative et actions collectives

Faisant référence aux comportements de revendication, Runciman (1966) postule que le sentiment d'insatisfaction ne concerne pas non seulement sa situation personnelle, mais qu'elle concerne également la situation de son groupe. Dès lors, les conséquences comportementales et attitudinales de ces deux types de Privation (Privation Relative Intergrupale et Privation Relative Intragrupale) ne sont pas les mêmes. Cet aspect de la théorie de Runciman a été confirmé sur le plan empirique par des études sur la situation des Noirs Américains (Abeles, 1976 ; Vanneman & Pettigrew, 1972) et des francophones au Québec (Dube & Guimond, 1986). La distinction est fondamentale car les prédictions comportementales qui découlent de l'un ou l'autre type de privation sont très différentes (Walker & Pettigrew, 1984). En effet, lorsqu'un individu perçoit de la Privation Relative Egoïste, il devrait s'engager dans des comportements individuels de promotion personnelle, tandis qu'un individu qui perçoit de la Privation Relative intergrupale (Collective) s'engagera dans des comportements de type action collective et changement social (Dubé & Guimond, 1986 ; Walker & Mann, 1987). Ainsi, le sentiment de Privation Relative intergrupale serait un meilleur prédicteur que la Privation Relative interpersonnelle pour les différents types d'action collective tels que les attitudes et comportements de revendication sociale (Dubé & Guimond, 1986) et les actions militantes (Walker & Mann, 1987). Guimond et Dubé-Simard (1983) ont eux aussi obtenu une relation très significative entre la Privation Relative intergroupe (entre Anglophones et Francophones du Québec) et l'adhésion à des idées contestataires et des revendications sociales et plus spécifiquement, à la composante affective de la PRC (Guimond & Dube-Simard, 1983). Ils ont en effet remarqué que la relation entre la composante cognitive de la PRC et des attitudes militantes n'était plus significative lorsque l'effet de la composante affective était contrôlé. D'autres recherches sur le marché du travail (Tougas, Veilleux & Dubé, 1985) ont confirmé ces résultats. Il s'avère également que la PRC est influencée par la force d'identification au groupe. Dans ce cas, les individus qui s'identifient à leur groupe éprouvent davantage de mécontentement par rapport au sort qui leur est réservé (Vielleux, Tougas & Rinfert, 1990). Il est important de souligner que la Privation Relative Collective est reliée à des comportements légitimes comme la participation à des comportements

pacifiques (Martin, Brickman & Murray, 1983) comme à des comportements illégitimes et agressifs, tels que participer à des rebellions, des émeutes et des manifestations violentes. En revanche, la Privation Relative personnelle, parce qu'elle a un effet néfaste sur le bien-être, est un frein à l'action collective. Épuisées, désespérées, les personnes qui en sont victimes n'ont plus la motivation d'agir contre le groupe dominant et donc ne peuvent s'engager dans des actions coûteuses comme le mouvement social (Foster & Matheson, 1998).

CHAPITRE 9 : L'ATTRIBUTION CAUSALE

1. Les bases de l'explication causale

Dans la vie quotidienne, nous nous contentons rarement d'une simple description du comportement d'un individu rencontré ou dont nous avons entendu parler. Nous procédons immédiatement à une activité d'inférence causale. La recherche des liens causaux entre les événements est une motivation inhérente à la nature humaine. En effet, les individus cherchent à donner un sens aux événements, à leurs comportements et à ceux d'autrui, à repérer leur origine (Deschamps & Moliner, 2012, p. 45). Ces processus, coextensifs à toutes nos activités mentales renvoient à la compréhension que l'on se forge de la structure causale du monde et partant, déterminent pour une large part nos interactions avec ce monde (Deschamps & Clémence, 2000, p. 15). Les psychologues sociaux appellent cela des « attributions causales ».

Le domaine de l'attribution causale est sans doute l'un des champs de recherche qui a le plus suscité l'engouement des chercheurs en psychologie sociale durant la deuxième moitié du XX^{ème} siècle. Mais après près d'un siècle d'existence, force est de constater que ce champ de recherche a connu de profonds bouleversements épistémologiques, tant au niveau de la définition des processus qui sous-tendent le comportement humain qu'au niveau des métaphores utilisées pour modéliser son fonctionnement (Weiner, 1991). Dans ce cadre, on peut distinguer deux courants de recherche, qui se nourrissent mutuellement. D'une part, les théories s'intéressant aux processus à l'œuvre dans la production des attributions causales et d'autre part, les théories attributionnelles qui investiguent les conséquences de ces attributions sur le comportement humain (*cf.* Kelley & Michela, 1980). C'est à Heider (1958), l'un des théoriciens ayant le plus influencé notre discipline dans ce domaine, que l'on doit les premières réflexions sur cette activité, à la suite de ses travaux sur la psychologie quotidienne.

2. Les attributions causales

2.1. Les bases d'une perception naïve de l'environnement : la théorie de l'équilibre cognitif chez Heider

En abordant la perception sociale d'un point de vue fonctionnaliste, Heider (1958) introduit la notion « d'équilibre cognitif » qui sera à la base des travaux sur la consistance et la dissonance cognitive. D'après lui, dans un souci d'équilibre cognitif, les individus auraient un besoin fort d'organiser l'environnement de façon stable et cohérente afin de le contrôler et de le prédire. Selon Heider, les gens chercheraient à percevoir le monde à travers des qualités stables de l'environnement, une réalité dite « objective » ou du moins « objectivée ». A l'instar des objets dont les qualités perdurent dans le temps, Heider suppose que les individus possèdent des caractéristiques psychologiques stables qui sont à l'origine de leurs comportements. Tout comme nous nous basons sur les mouvements des objets physiques pour inférer leurs propriétés, nous nous basons également sur l'observation des comportements d'autrui pour faire des inférences leurs caractéristiques stables (Gilbert, 1998). Ainsi de la même façon que le système visuel est en mesure de créer une représentation stable du monde à partir de phénomènes variables issus de l'environnement, le système attributif permettrait d'accéder à l'invariance personnalologique face à une multitude de comportements variables. Dès lors, l'attribution causale (connaître les causes des événements) garantit à l'individu une certaine stabilité de l'environnement et lui évite un déséquilibre cognitif afin de pouvoir exercer du contrôle sur celui-ci (Weiner, 1985). S'il y a déséquilibre, il y aura tendance à modifier l'environnement et si cela est impossible, il y aura tendance à modifier sa cognition. Dans son analyse des relations interpersonnelles, Heider (1958) considère qu'à l'instar de l'homme de science, l'homme de la rue disposerait d'une forme de connaissance du fonctionnement humain, une « psychologie naïve » lui permettant d'expliquer les événements de façon cohérente. D'après (Heider, 1958, p. 2) : « *La personne ordinaire a une grande et profonde compréhension d'elle-même et des autres personnes qui, bien que non formulée ou seulement vaguement conçue, lui permet d'interagir avec autrui sur des modes plus ou moins adaptés* ». Ainsi, dans son activité quotidienne d'attributions causales, l'homme de la rue fonctionne comme un scientifique qui cherche à établir une relation de cause à effet entre les différents facteurs pour atteindre une réalité « objective ». D'après Heider (1958), la

perception naïve de l'environnement est déjà pré-scientifique, puisque la science est le prolongement du sens commun.

2.2. Les types d'explications causales

Si l'on se réfère aux postulats de Heider, l'attribution serait une forme d'analyse causale où l'extraction des propriétés stables des personnes nécessite de réaliser une analyse permettant de séparer ce qui relève de la personne (causes internes) et ce qui relève de l'environnement (causes externes). La première distinction en matière d'explication causale a donc été faite par Heider en séparant les causes personnelles (capacité, motivation) et les causes impersonnelles (situation, environnement) appelées par la suite dispositionnelles (internes) et situationnelles (externes). Ainsi lorsque les causes évoquées renvoient aux dispositions internes des gens, à leurs capacités, leurs motivations, on dit qu'il s'agit d'attributions causales dispositionnelles, personnologiques ou internes. Lorsque les causes évoquées renvoient aux circonstances et à la situation dans laquelle le comportement a été produit, on parle plutôt d'attributions causales situationnelles, circonstanciellles ou externes. C'est sur la base de cette différenciation entre deux populations - les internes d'un côté et les externes de l'autre - que Rotter (1966) propose le célèbre construit du Locus of Control. Les « internes » auraient tendance à percevoir les tâches comme étant influencées par les compétences alors que les « externes » auraient tendance à percevoir les mêmes tâches comme étant influencées par le hasard. Au-delà des facteurs causaux internes et externes, Heider propose également des distinctions plus fines au sein des deux catégories de déterminants. Selon lui, pour qu'un comportement donné soit émis, il est nécessaire que l'individu dispose d'un côté de la capacité à réaliser le comportement (ce que Heider appelle le *can*) et de l'autre, de la motivation à le réaliser (qu'il nomme le *try*). La capacité de l'individu à produire le comportement (*can*) serait tributaire de son habileté mais aussi des contraintes de l'environnement comme, par exemple, la difficulté de la tâche qu'il désigne sous le terme de « force environnementale effective ». Quant à la motivation de l'individu à réaliser le comportement en question (*try*), elle dépendrait d'une part de l'intention de réaliser l'acte et d'autre part des efforts faits pour permettre la production du comportement.

2.3. Dualité des attributions internes et externes

Malgré les critiques émises à son égard, la distinction interne/externe est un critère de classification des explications causales autour duquel un relatif consensus semble s'être établi. L'étude du choix pour une personne entre « causalité interne » et « causalité externe » a fait l'objet d'un nombre conséquent de travaux. Deux grands courants de recherche se sont largement intéressés à cette distinction : le courant des théories de l'attribution de causalité et le *Locus of Control* (LOC).

Le lieu de contrôle (*Locus Of Control*) « étudie une variable de personnalité qui concerne le degré de relation causale que les individus établissent entre leurs conduites et/ou leurs caractéristiques personnelles (traits, aptitudes, attitudes) et les renforcements positifs ou négatifs qu'ils reçoivent, c'est-à-dire ce qui leur arrive ou doit leur arriver dans la vie. » (Dubois 1994, p.14). Par exemple, « Vous venez de recevoir, une fois de plus, une réponse négative à une demande d'emploi ». Le fait d'expliquer le renforcement négatif (l'échec) par « une conjoncture difficile » serait un exemple d'attribution externe des renforcements. A l'inverse, une attribution de ce renforcement négatif à « son incapacité à séduire les recruteurs » serait considérée comme une attribution interne des renforcements. On parlera alors de lieu de contrôle externe - LOC externe (le contrôle sur la conjoncture difficile se trouve à l'extérieur de moi) ou de lieu de contrôle interne - LOC interne (le contrôle sur ma capacité à me présenter lors d'un entretien se trouve à l'intérieur de moi). Quant au concept d'attribution causale (Dubois 1994, pp. 12), il est considéré comme une démarche qui « vise à décrire le processus par lequel les individus expliquent et interprètent les conduites et les états émotionnels (qu'il s'agisse des leurs ou de ceux des autres) ». Ainsi pour illustrer son propos, Dubois nous propose l'exemple suivant: « Pierre, votre voisin de palier, aide sa femme à monter les sacs des courses qu'elle est allée faire au supermarché ». L'attribution causale consiste donc à expliquer pourquoi Pierre aide sa femme à monter ses sacs à commission. Par exemple, une attribution causale interne, c'est-à-dire une explication du comportement de Pierre qui se fonde sur des facteurs dispositionnels (c'est-à-dire des dispositions internes à Pierre), pourrait s'énoncer comme « pour faire preuve de serviabilité » ou « pour se montrer agréable ». A l'inverse, une attribution causale externe, c'est-à-dire fondée sur des facteurs situationnels (c'est-à-dire propre à la situation dans laquelle se trouve Pierre) pourrait s'énoncer comme par exemple, à cause de « la fragilité de l'épouse de Pierre » ou « parce que l'ascenseur est en panne ».

Pour Jones et Nisbell (1972), les gens ont tendance à attribuer leurs succès à eux-mêmes et leurs échecs aux circonstances. En effet, il a été constaté que les gens privilégient des attributions dispositionnelles (causalité interne) au détriment des explications situationnelles (causalité externe). Pour Rotter (1966), faire des attributions internes en situation de réussite et externes en situation d'échec préserve notre image de soi auprès des autres. Nous ne voulons pas que les autres nous rendent responsables de nos échecs et nous voulons qu'ils nous accordent du crédit pour nos succès. Afin de nous protéger, nous avons donc recours à des explications situationnelles

Plus tard avec Ross (1977), plusieurs critiques ont été formulées à l'égard de la distinction interne/externe. La première critique concerne le fait que certaines explications causales sont difficilement classables dans l'un ou l'autre des deux registres (Ross, 1977). En effet, la seule dichotomie interne/externe oblige à assimiler dans des mêmes ensembles des explications extrêmement différentes (Weiner & *al.* 1972). D'autres auteurs avancent que les explications externes peuvent implicitement renvoyer à des informations sur l'acteur et transmettre des informations sur l'environnement. En effet, Serlin et Beauvois (1991), lors de la mise au point d'une technique de codage des explications causales produites dans le discours (M.A.E.C.), identifient clairement des explications transmettant ces deux types d'informations : les causes internes externalisées ou les causes externes internalisées (« J'ai été embauché(e) parce ce que j'ai su saisir l'opportunité qui se présentait »). D'autres critères de classification ont été développés, en particulier dans le champ des théories attributionnelles. Pour Weiner et *al.* (1972) (*cf.* encadré ci-dessous), l'attribution d'une causalité interne évoque avant tout la référence aux capacités, aux compétences de l'acteur alors que l'attribution d'une causalité externe est le plus souvent interprétée comme l'imputation de la causalité à des facteurs de chance ou de hasard. Dans un autre cadre, Kruglanski (1975) distingue les « attributions endogènes », désignant les actions comme des fins en soi, des « attributions exogènes » qui renvoient aux actions, non pas comme étant des fins, mais comme constituant des moyens d'atteindre un but plus éloigné.

<p>Selon cette conceptualisation (Weiner & <i>al.</i>, 1972), seraient confondues une dimension interne/externe et une dimension stable/instable. Ils ont donc mis au point une taxinomie des causes prenant en compte trois critères de classification :</p>

- le *Locus Of Control* (causalité interne *versus* causalité externe, c'est-à-dire l'origine d'une cause). Le *Locus Of Control* permet de faire la distinction entre les causes internes à l'individu (aptitudes, talents, efforts) et les causes externes (difficulté de la tâche, chance).

- la stabilité de la cause (stable *versus* instable). La stabilité de la cause renvoie à une caractéristique permanente aux yeux de l'individu alors que l'instabilité de la cause renvoie à une fluctuation temporelle comme la chance (externe) et l'effort (interne).

- le contrôle qu'a l'individu sur la cause (contrôlable *versus* incontrôlable). Une cause est dite contrôlable lorsque l'individu perçoit qu'il aurait pu l'éviter s'il l'avait voulu et elle est dite incontrôlable lorsqu'il s'aperçoit qu'il n'avait aucun pouvoir sur elle.

Plus tard, Weiner (1979) ajoutera à son modèle la dimension intentionnalité (Intentionnel / Non intentionnel) (*cf.* la critique de ce modèle, Deschamps & Moliner, 2008, p. 53).

Néanmoins, si les trois principales dimensions causales sont susceptibles d'avoir, à des degrés divers, des effets émotionnels, l'attribution d'un renforcement à une cause instable serait plus à même d'entraîner des réactions émotionnelles qu'une cause stable. Un certain nombre de travaux attestent de l'intérêt de cette conception. Par exemple, Weiner, Heckhausen et *al.*, (1972) ont montré que les individus qui ont attribué préférentiellement leur échec à des facteurs stables (habileté et difficulté de la tâche) manifestaient une baisse de leurs chances de réussite plus importante à mesure des essais que ceux ayant attribués préférentiellement leur échec à des facteurs instables (effort et chance).

2.4. Le modèle des inférences correspondantes de Jones et Davis (1965)

Parmi les théories de l'attribution les plus influentes, on peut citer deux modèles qui ont fortement influencé la recherche en psychologie sociale des années 1960 - 1990 : d'un côté, le modèle des inférences correspondantes de Jones et Davis (1965) et de l'autre le modèle de la covariation de Kelley (1967). Jones et Davis (1965) reprennent le schéma heiderien et proposent une première formalisation du processus qui conduit un observateur à inférer une intention ou une disposition à partir d'un comportement observé chez une cible (« hétéro-attribution »). Pour ces auteurs, nous établissons souvent une correspondance entre le comportement et un ou plusieurs traits de personnalité ou dispositions internes des acteurs. Cette attribution de l'intentionnalité est à la base du modèle des inférences correspondantes.

Plus concrètement, selon Jones et Davis (1965), deux conditions sont nécessaires pour qu'un observateur puisse accéder aux intentions sous-jacentes d'un acteur. Premièrement, l'acteur doit être jugé comme étant conscient des effets de son action et deuxièmement il doit être jugé capable de cette action. Ce n'est qu'à partir de ces deux conditions qu'un acte et ses effets peuvent apparaître à l'observateur comme dus à l'acteur et non au hasard ou aux circonstances situationnelles. A ce schéma, les auteurs ajoutent deux notions sur lesquelles repose l'attribution afin de déterminer l'intentionnalité et la disposition qui y correspond : la liberté de choix de l'acteur et la spécificité de son acte. En effet, l'acte est d'autant plus déterminant d'une intention lorsqu'une personne avait le choix entre plusieurs options de comportement. Pour ce qui est de la spécificité de l'acte, il s'agira de définir si le comportement adopté est le seul à aboutir - dans le choix entre comportements donnés - à l'effet observé. Si c'est le cas, l'intention menait à une option bien spécifique, non due au hasard et l'on peut dès lors attribuer ce choix à une disposition personnelle. De plus, chez ces auteurs, un comportement qui n'aurait pas été prescrit est plus informatif de l'intentionnalité qu'un acte socialement désirable (pour une revue, *cf.* Deschamps & Clémence, 2000, p. 25). Jones et Davis (1965) introduisent également deux autres dimensions dans leur modèle : la pertinence hédonique et le personnalisme. « La pertinence hédonique » correspond pour le sujet observateur, en fonction de ses buts et de ses valeurs, aux effets positifs ou négatifs du choix de l'acteur. Plus un acte sera important et pertinent pour l'observateur, plus la correspondance entre acte - intention - disposition sera forte. La dimension « personnalisme » rendrait compte du fait que l'acteur peut ou non avoir une intention envers l'observateur ; en d'autres termes, les choix de l'acteur peuvent être affectés par la présence de l'observateur ou non. Les attentes des autres peuvent aussi l'avoir motivée.

2.4.1. L'auto-attribution et l'hétéro-attribution

Comme nous venons de le montrer les processus d'attribution jouent un rôle important dans les activités perceptives qui permettent à l'individu d'expliquer son comportement (auto-attribution) et celui des autres (hétéro-attribution). La question qui se pose alors est celle de savoir s'il y a une différence entre les auto-attributions et les hétéro-attributions et quelle est sa nature. Pour les premiers théoriciens de l'attribution de l'auto-perception comme Bem (1972) (*cf.* Drozda-Senkowska & *al.*, 2010, p. 37), les processus d'attribution sont les mêmes, qu'ils concernent les attributions qu'une personne fait de son propre comportement (auto-attribution) ou les attributions qu'une personne fait du comportement d'une autre personne

(hétéro-attribution). Pour d'autres auteurs (Deschamps & Clémence, 1990, p. 56), les explications des acteurs et des observateurs sont conceptuellement différentes et, partant, ne sont pas comparables ; elles procèdent d'une logique différente (Deschamps & Clémence, 1990, p. 56). En effet, face aux comportements à expliquer, acteurs et observateurs seraient impliqués différemment et les deux conditions n'ont pas le même sens pour les deux (Buss, 1978, cité par Deschamps & Moliner, 2008, p. 56).

Plusieurs explications ont été également avancées pour rendre compte de cette différence entre auto-attribution et hétéro-attribution :

- l'acteur et l'observateur ne disposent pas des mêmes informations ; ce qui est important pour l'un ne l'est pas nécessairement pour l'autre ; ils ne traitent pas l'information disponible de la même façon car la saillance de l'information n'est pas la même.
- Pour l'observateur, c'est le comportement en tant que tel qui est important et non pas le contexte dans lequel ce comportement est apparu : l'individu va alors comparer le comportement de l'acteur à celui d'autres personnes placées dans la même situation. L'acteur évaluerait son comportement relativement à certains de ses autres comportements dans d'autres contextes et non par rapport aux actions d'autrui.
- L'acteur explique son comportement en termes de raison alors que l'observateur explique le même comportement en termes de causes. Ainsi, l'explication que donne un acteur de son propre comportement serait avant tout une justification ou une rationalisation de son action par rapport aux normes dominantes (Deschamps & Clémence, 1990).

Par ailleurs, l'attribution - qu'elle soit dispositionnelle ou situationnelle - met en jeu à la fois des processus motivationnels et des processus cognitifs, comme certains biais de jugement, tels que les biais d'optimisme, d'auto-complaisance ou encore de modestie. Ces biais induisent de l'optimisme comparatif, c'est-à-dire le fait que des individus peuvent estimer que les incidents malheureux de la vie touchent plus souvent les autres qu'eux-mêmes. Ainsi, un événement négatif aura moins de probabilité de leur arriver que d'arriver à autrui et les événements positifs seront perçus comme plus probables qu'ils ne sont en réalité. Par exemple, le biais d'auto-complaisance (*cf.* Miller & Ross, 1975) consiste en l'attribution d'événements positifs (comme une réussite) à sa propre personne et à l'attribution des situations négatives (comme un échec) à des facteurs externes. De nombreux psychologues se sont engagés dans

la description de toutes sortes de biais ou d'erreurs d'attribution, notamment Ross (1977), avec l'Erreur Fondamentale d'Attribution.

2.4.2. La norme d'internalité

L'Erreur Fondamentale d'Attribution (Ross, 1977) est la tendance des individus à surestimer dans leurs explications le poids de la personnalité et à sous-estimer le poids de la situation et des contraintes de l'environnement. Le statut de cette erreur a été fortement discuté et une piste de recherche stimulante est ouverte par Jellison et Green (1981) avec l'hypothèse d'une norme d'internalité (Beauvois, 1984a ; Beauvois & Dubois, 1988 ; Dubois, 1994, 2003b). L'approche sociocognitive a abordé les explications causales, comme le phénomène de surestimation du poids de l'acteur, non plus seulement comme un biais cognitif et/ou motivationnel, mais comme la manifestation de l'intervention d'une norme sociale spécifique aux sociétés occidentales libérales, la norme d'internalité (Beauvois & Dubois, 1988 ; Dompnier, 2006). Pour les défenseurs de la norme d'internalité, si la recherche de Jellison et Green (1981) a posé les premiers jalons de la norme d'internalité, elle se trouve limitée sur plusieurs aspects (Dubois, 1994).

L'une des premières limites, selon Dubois, concerne la confusion entre le domaine de l'attribution causale et celui des renforcements. En effet, Jellison et Green (1981) défendent l'idée que les explications internes sont porteuses de désirabilité sociale mais en utilisant une échelle de *Locus Of Control*, qui rappelons-le, porte sur les croyances de contrôle des renforcements. Ces croyances sont peu représentatives des inférences ou des explications étudiées par les tenants de l'attribution causale. Ensuite s'ils ont montré la désirabilité sociale des explications internes, Jellison et Green (1981) ne s'interrogent pas sur l'origine de cette désirabilité, ni d'ailleurs sur son utilité sociale. Ces auteurs considèrent que les explications internes sont préférées aux explications externes en raison d'une préférence affective, d'où selon eux, la désirabilité sociale de ces explications internes. Enfin une dernière limite à leur approche porte sur le fait que ces auteurs ne s'interrogent pas non plus sur les contextes d'activation de cette norme.

La norme d'internalité a été définie comme « *la valorisation sociale des explications des comportements et des renforcements qui privilégient le rôle causal de l'acteur* » (Beauvois & Dubois, 1988). Les explications internes sont donc socialement désirables et valorisées,

puisque'elles permettent de dire, comme l'explique Beauvois, d'une part que « *ce que font les gens est le reflet de ce qu'ils sont* » et d'autre part que « *ce qui doit leur arriver dans l'organisation est la conséquence de ce qu'ils font - donc de ce qu'ils sont* » (cité par Bressoux & Pansu, 1998). Plus tard, l'étude de la norme d'allégeance (Gangloff, 1997 ; 2000 ; 2002) a proposé une explication alternative au processus d'attribution, tel qu'il est abordé dans le cadre de la norme d'internalité.

Selon Gangloff (1997), si les gens préfèrent les explications internes et s'ils sont mieux évalués, c'est que la valeur des items d'internalité met en évidence un comportement allégeant du répondant envers un évaluateur ou une organisation. En effet, Gangloff met en lumière une forme de biais dans la construction des explications internes et externes utilisées dans les recherches sur la norme d'internalité. Selon lui, si les gens préfèrent les explications internes et s'ils sont mieux évalués, c'est que la valeur des items d'internalité met en évidence un comportement allégeant du répondant envers un évaluateur ou une organisation. Autrement dit, les travaux sur la norme d'internalité montrent simplement que l'on préfère les personnes dociles aux personnes qui remettent en cause l'ordre établi. Les constats des chercheurs sur la norme d'allégeance rejoignent les dernières recherches effectuées par Dubois et Beauvois (2005) sur les dimensions de désirabilité et d'utilité des normes sociales, qui ont montré la faible utilité sociale des réponses relatives à ce qu'ils appellent « l'individualisme au sens strict » qui est contre normatif.

2.5. Le modèle de la covariation de Kelley (1967)

Deux ans après la parution du modèle de Jones et Davis (1965), Kelley (1967) proposera un autre modèle. Selon Kelley, l'objet a des propriétés intrinsèques que tout sujet peut percevoir et l'attribution est un processus inférentiel qui permet à l'individu d'accéder à la connaissance de l'environnement. Dès lors, lorsque nous sommes en présence de nombreuses données, nous procédons parfois à la manière d'un scientifique pour déceler la cause d'un comportement. L'explication naïve du comportement suit alors un principe de covariance, qui se fonde sur le principe selon lequel une action ou un comportement est attribué à l'une des causes avec laquelle il y a systématiquement covariation dans le temps. A l'instar d'un statisticien, les gens procèdent à une analyse de variance intégrant l'information venant simultanément de l'environnement et de la personne. Concrètement il s'agira d'observer si à chaque fois que la cause est présente, l'événement l'est également, et qu'en aucun cas l'un

n'apparaît sans l'autre (l'évènement ou la cause). Trois grandes dimensions d'informations vont déterminer la covariance perçue : recherche de la distinctivité (du stimulus), du consensus - qui renvoie à la réaction des personnes face au même objet - et de la consistance (dans le temps ou dans les différentes situations). Pour Kelley, la constance, le caractère distinctif et le consensus sont les trois critères que nous utilisons pour expliquer le comportement d'autrui.

Selon la théorie de la covariation, nous procéderions de la même manière pour comprendre, par exemple, pourquoi notre ami nous a répondu sèchement quand on lui a téléphoné. L'individu va alors chercher de façon systématique des informations concernant les effets de quatre facteurs sur le comportement étudié (Drozda-Senkowska & *al.*, 2010) :

- le stimulus (ou la cible) qui a suscité le comportement à expliquer,
- la personne qui a réalisé le comportement,
- les circonstances temporelles dans lesquelles a eu lieu le comportement,
- les circonstances situationnelles dans lesquelles s'est déroulé le comportement.

Dès lors, selon Kelley, trois questions viendraient à l'esprit :

- mon ami agit-il toujours ainsi lorsque je lui téléphone (critère de constance) ?
- Mon ami agit-il ainsi seulement lorsque c'est moi qui lui téléphone (critère de caractère distinctif) ?
- Me répond-on toujours ainsi lorsque je téléphone à quelqu'un (critère de consensus) ?

Bien que séduisant, ce modèle est complexe et purement hypothétique, inapplicable dans la vie quotidienne. D'ailleurs, Kelley lui-même reconnaît que ce modèle est un modèle de fonctionnement « idéal » et qu'en réalité nous ne sommes pas souvent normatifs : d'une part, parce que nous sommes souvent obligés de nous contenter d'un minimum d'informations, du fait de nos capacités cognitives limitées et d'autre part parce que nous n'avons pas souvent le temps de traiter toutes les informations disponibles (Drozda-Senkowska & *al.*, 2010, p. 36). De nombreux travaux ont montré que, bien souvent, les décisions que prennent les individus sont relativement éloignées de la rationalité scientifique. Nisbet et Ross (1980), confrontant les procédures d'inférences quotidiennes aux règles formelles d'inférences utilisées par les scientifiques, constatent que l'individu introduit de nombreux biais par rapport à la normativité scientifique. Ils ont recours parfois à des schèmes - raisonnements courts et économiques - fort éloignés des procédures logico-déductives. De plus, les gens ne cherchent pas toujours l'information pertinente lorsqu'ils pourraient y avoir accès et parfois même

l'ignorent (Kahneman & Tversky, 1973, cités par Deschamps & Moliner, 2008, p. 61). En effet, il s'avère que l'individu choisit l'information la plus disponible ou la plus saillante, négligeant les autres, selon le principe d'élimination qui est un principe d'économie évitant l'analyse des covariations. Comme les individus sont des « avares cognitifs » (Hansen, 1980), ils procèderaient le plus souvent à une activité explicative minimale, fonctionnant ainsi selon le principe d'économie. Lorsqu'ils sont confrontés à un événement, ils préfèrent se baser sur un cas particulier, une information concrète, plutôt que sur une information abstraite. Les individus considèrent comme plus vrais les faits rapportés en gros titres dans la presse que ceux évoqués de façon plus discrète, ils se fient plus volontiers à une information redondante qu'à une information non redondante (Deschamps & Moliner, 2008, p. 61). L'accès à des informations incomplètes n'empêche nullement les individus de tirer des conclusions. De plus, face à de nouvelles informations, ils ne prendraient en compte que celles en accord avec leur hypothèse initiale.

Kelley (cité par Deschamps & Clémence, 2010, p. 33), affirme lui-même que comme tous les systèmes perceptifs, les processus d'attribution sont sujets à des biais (distorsions systématiques de la réalité) altérant toute objectivation de la réalité (Dépret & Filisetti, 2001). L'impact de ces biais et erreurs est d'ailleurs si important qu'ils apparaissent « *non comme des exceptions, mais comme la règle* » (Beauvois, 1984, p. 398). Dès lors, cette conception de l'homme rationnel se heurte aux limites mêmes du fonctionnement cognitif. Kelley reprend, à l'instar de Festinger, la distinction entre « réalité physique » et « réalité sociale ». D'après le modèle de Kelley, à la « réalité physique » correspondent des critères de constance ; à la réalité sociale correspondent des critères de consensus.

La notion d'erreur ou biais fait référence au type d'attributions qui s'écartent de ce que les modèles des inférences correspondantes et de la covariation permettent logiquement de prédire. L'on remarquera que l'erreur d'attribution est une notion paradoxale puisque les modèles sont censés décrire les processus d'attribution et non dicter quelles attributions seraient appropriées dans telle ou telle condition (*cf.* Delhome, 2008, p. 89). Quatre sources de ces erreurs ont été relevées :

- l'ignorance de la pertinence de la situation,
- les présuppositions égocentriques,
- les conséquences des significations affectives de l'action pour l'observateur, le cas où la situation elle-même est trompeuse.

Pour pallier aux imperfections de sa théorie, Kelley introduit également la notion de « schéma causal » qui relève de la connaissance des relations des causes et effets sous forme de raisonnements raccourcis, plus économiques et plus adaptés à la réalité, dont le but serait de permettre une compréhension rapide de l'événement. Elles sont tirées de notre expérience vécue et de nos apprentissages sociaux. Kelley distingue un ensemble de schémas causaux dont les deux plus connus sont le schéma des causes multiples suffisantes pour les événements anodins et le schéma des causes multiples nécessaires pour les événements rares. Kelley évoque deux principes (*cf.* Deschamps & Clémence, 2000, p. 39) : le principe de l'escompte « *Discounting principle* » concerne les situations dans lesquelles un effet donné a de multiples causes possibles. L'autre principe, celui de l'« augmentation », permet de prédire que dans le cas d'un comportement contre-indiqué dans une situation, il y a augmentation correspondante de l'attribution aux dispositions de l'acteur.

2.6. La théorie attributionnelle des émotions et de la motivation de Weiner

La théorie attributionnelle de Weiner, dont les premières bases sont posées au début des années 1970, tente de rendre compte des conséquences des attributions sur les émotions et la motivation. Le modèle de Weiner est l'un des premiers à proposer de rendre compte de l'évolution de l'état des cognitions dans le temps. Kelley admet déjà pour sa part que le processus d'attribution est bien gouverné par une motivation. Jones et Davis (1965) en introduisant les notions de « pertinence hédonique » et « personnalisme », admettent également l'importance des facteurs émotionnels et affectifs dans les activités inférentielles. Dans leur version finale, Weiner *et al.* (1979) proposent un modèle dynamique de l'activité attributionnelle proposant à la fois une explication de niveau intra-individuel et interindividuel de la motivation et du comportement face aux situations de succès et d'échec.

D'après le modèle de Weiner (*cf.* Dompnier, 2006), l'activité d'attribution commence par l'apparition d'un événement (point 1). Cet événement peut être interprété comme étant positif (atteinte de l'objectif) ou négatif (non-atteinte de l'objectif). Par conséquent cet événement induit un premier ressenti émotionnel général : soit du bonheur (le résultat est vu comme une réussite), soit de la tristesse, de la frustration, de la honte ou encore de la colère (le résultat est perçu comme un échec) et est désigné sous le terme d'affects dépendant du renforcement

(Weiner & *al.*, 1979). Suite à cet événement et plus particulièrement lorsque le résultat est négatif ou inattendu (point 2), les processus attributionnels vont entrer en action afin de produire une attribution satisfaisante. Cette première recherche de causes est influencée par ce que désigne Weiner comme étant « les antécédents causaux » (point 3). Ces derniers correspondent à l'histoire personnelle du sujet, aux règles causales propres à celui-ci, aux biais attributionnels (biais d'acteur / observateur ; biais d'auto-complaisance, etc...). Ces diverses variables ont une influence significative sur l'activité attributionnelle et sur la production d'attribution. Une fois que l'attribution causale est émise, celle-ci va, d'une part entraîner des conséquences émotionnelles particulières (point 4), et d'autre part elle sera traitée sur la base de ses propriétés causales (point 5) que sont la stabilité, le Locus Of Control et la contrôlabilité. Suite à cela, diverses conséquences sont envisageables. Au niveau cognitif, la stabilité de l'attribution engendre des attentes futures concernant la réapparition du renforcement obtenu (point 6). Sur le plan affectif, l'individu peut être submergé par diverses émotions : l'espoir, le désespoir, la joie, la tristesse, la honte et la culpabilité (points 7, 8, 9 et 10). Suite à l'activité attributionnelle, plusieurs conséquences sont finalement observées sur les comportements. Il s'avère que les attentes (point 11) ont un effet immédiat sur les comportements adoptés. De plus, les émotions spécifiques induites par les attributions (point 12) et les affects dépendant des renforcements (point 13) déterminent les émotions caractéristiques ressenties par l'individu (*cf.* Dompnier, 2006).

En somme, il semble que l'analyse de la causalité est considérée comme un élément fondamental de l'adaptation de l'individu à son environnement (Weiner, 1985). Pour Kelley, parallèlement à la recherche de stabilité - comme le postule Heider - l'individu est en recherche de la « réalité » ou du « vrai ». Cependant cette illusion positiviste laissant à croire qu'un agent social peut accéder aux propriétés intrinsèques d'un objet est erronée. Les théoriciens de l'attribution (Deschamps & Clémence, 2000, p.91), en faisant de la connaissance la motivation de base du sujet dans ses activités inférentielles - comme Kelley le postule - ont négligé que l'individu était autant impliqué dans l'acte que dans l'objet qu'il cherche à expliquer ou à connaître. L'homme est-il donc comparable à un ordinateur qui réfléchit, calcule, analyse avant d'agir, quoique avec de nombreuses erreurs, dites « biais » ou l'homme se contente-t-il d'agir en fonction des situations et des normes de comportements attachées à ces situations ? Dans les nouvelles perspectives théoriques de la perception sociale, le jugement social n'est pas analysé uniquement en terme des capacités cognitives du

percevant, mais en valorisant davantage l'aspect pragmatique du processus qui prend en compte à la fois les objectifs du percevant et le contexte dans lequel se déroule la perception (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1994). De plus, le processus d'attribution dépend d'attentes « sociales » souvent stéréotypées (Jones & McGillis, 1979). Il suffit de se demander (Deschamps & Clémence, 2000, p. 40) si devant le même comportement d'une personne, nous sommes sûrs que les caractéristiques que nous lui attribuerons seront les mêmes en fonction du fait que nous savons si cet individu est un malade mental, un haut fonctionnaire, un artiste, etc... Ces attentes peuvent être également normatives (« Je m'attends à ce qu'un médecin me demande de me déshabiller dans son cabinet, tel n'est pas le cas si je suis confronté à un coiffeur dans son salon de coiffure »). Deschamps et Clémence (2000, pp. 97 - 98) défendent cette position et avancent l'idée selon laquelle l'attribution est un processus social de construction de la réalité, de production de signification. Dans cette perspective, l'information n'est qu'une matière première à transformer ; elle est sans cesse travaillée, remodelée, entre autres à l'aide des processus d'attribution. Cette conception diffère des approches classiques de l'attribution, qui seraient des processus de reproduction de la réalité, en traitant les informations à la base de certaines croyances, de « théories implicites ». Mais toujours selon Deschamps, la causalité scientifique chercherait le « comment » d'un phénomène. La recherche de la responsabilité, propre à une forme humaine de causalité, tendrait de son côté à rechercher le « pourquoi » d'un phénomène (Seron, 2006).

CHAPITRE 10 : L'ATTRIBUTION CAUSALE DANS UNE PERSPECTIVE INTERGROUPE

1. Les représentations intergroupes

Selon Deschamps et Clémence, (1990, pp. 85 - 146, pour une lecture et une critique détaillée), les bases théoriques des processus attributionnels ont été étudiées comme des phénomènes interindividuels et dans une orientation individualiste. Dans ces approches, l'attribution a été considérée comme le fait d'un sujet isolé neutre et passif. Or les personnes appartiennent à différents groupes sociaux qui les définissent et qui font qu'elles agissent en fonction de ces appartenances (*cf.* Tajfel & Turner, 1982). Dès lors, l'attribution est liée d'une façon ou d'une autre aux différentes appartenances groupales des individus. Tout comme l'individu dispose des connaissances et des croyances relatives à lui-même, il dispose également des connaissances et des croyances relatives aux différents groupes présents dans son environnement social. Pour qualifier ces cognitions, les psychologues sociaux ont introduit la notion de « représentations intergroupes ». Contrairement aux représentations de soi, les représentations intergroupes ont un caractère collectif au sens où leurs contenus sont partagés par les membres de l'endogroupe. Elles se forment et évoluent dans l'interaction sociale.

La représentation intergroupe va structurer les perceptions. Dans une recherche souvent citée, Taylor et Jaggi (1974) ont montré que des Hindous jugeaient différemment les mêmes comportements selon qu'ils étaient effectués par d'autres Hindous ou par des Musulmans. Les sujets Hindous avaient attribué des situations positives à des causes internes et des situations négatives à des causes externes si la cible du jugement appartenait au même groupe qu'eux. Inversement, l'attribution des causes internes aux situations négatives et externes aux situations positives s'observait pour l'évaluation de l'autre groupe. En d'autres termes, un comportement désirable est attribué à une causalité interne lorsqu'il est le fait d'un membre de l'endogroupe et à une causalité externe lorsque c'est un membre de l'exogroupe qui en est à l'origine. Dans le cas d'un comportement indésirable, c'est l'inverse que l'on observe. Cette erreur a été appelée par Pettigrew (1979) l'« erreur ultime d'attribution ». Donc notre perception d'une personne peut être grandement influencée par la représentation du groupe

d'appartenance de cette personne²⁴ (Duncan, 1976). En effet, les travaux sur l'auto et l'hétéro-stéréotypie illustrent bien le fait que les stéréotypes relatifs aux groupes peuvent influencer l'encodage, l'interprétation, aussi bien que les attributions causales de l'observateur concernant le comportement de la personne-cible selon son appartenance catégorielle, de façon à confirmer ces attentes stéréotypées. Dans cette perspective, certains auteurs (Deschamps & Clémence, 2000, p. 111) commencent à s'intéresser à l'attribution en tant que processus de mise en œuvre de représentations. Néanmoins, comme l'avancent Deschamps et Molinier (2008, p.101) : « *Il convient de ne pas réduire la notion des représentations intergroupes à celle de stéréotypes. En effet, si les représentations intergroupes contiennent bien des traits stéréotypiques, elles contiennent aussi des traits ou des attributs beaucoup moins consensuels* ».

2. L'ambiguïté attributionnelle

Dans la vie quotidienne, nous sommes confrontés régulièrement à des événements qui suscitent question, requièrent une explication : « Pourquoi ai-je été traité(e) par un employeur de cette façon lors de mon entretien d'embauche ? Qu'est-ce qui fait qu'il était si distant lors de l'entretien ? Pourquoi, mon patron a-t-il accordé une promotion à un tel collègue et pas à moi ? Son comportement est-il raciste et injuste ? ». Prenons l'exemple d'un entretien d'embauche : si Karim essuie un refus, il peut en chercher la cause soit dans des facteurs internes (le manque de diplôme ou de compétences dans le domaine précis), soit dans des facteurs externes (la situation économique actuelle) ou en évoquant les attitudes racistes de l'employeur (attribution à la discrimination).

Prenons un exemple basé sur le modèle de co-variance de Kelley (1967) : supposons que Karim et Rachid sont tous deux à la recherche d'un emploi dans le même secteur d'activité. Karim dit à Rachid « avoir été discriminé par le patron François lors de son dernier entretien ». Rachid voudrait se présenter à ce même poste chez le même employeur, pour savoir si cet employeur est réellement raciste ou si Karim a tendance à dire que tous les patrons sont racistes. Rachid va alors faire des attributions sur la réaction de Karim : est-ce dû

²⁴Par contre si la situation d'interaction nous laisse suffisamment de ressources cognitives et si la personne avec qui se noue l'interaction stimule notre intérêt, alors nous tiendrons davantage compte de ses spécificités pour nous forger une impression sur elle.

au patron (attribution externe) ou à Karim (attribution interne) ? Ainsi, Rachid va rechercher des informations pertinentes qui lui permettent de déterminer si le comportement est dû à des facteurs internes ou externes. Il va tout d'abord se baser sur les réactions des autres candidats maghrébins à ce poste (information sur le consensus, qui peut être élevé ou faible) pour évaluer si la plupart des candidats ou peu d'entre eux ont été discriminés par ce même employeur. L'autre type d'information réfère à la distinctivité ; elle concerne la réaction de Rachid face aux autres employeurs d'autres entreprises. Enfin, le dernier type d'information est la constance : elle porte sur la réaction de Rachid en fonction des circonstances dans lesquelles s'est déroulé l'entretien.

La situation de stigmatisation induit chez les membres du groupe stigmatisé un doute permanent. Ainsi la possession d'un attribut stigmatisant s'accompagne souvent d'ambiguïté attributionnelle en ce sens qu'elle rend particulièrement difficile l'interprétation des événements qui frappent l'individu (Major & Crocker, 1993). Une telle ambiguïté serait globalement néfaste, en ce sens qu'elle menace le sentiment de contrôle et altère l'estime de soi des personnes stigmatisées. De plus, même en cas de réussite, l'ambiguïté attributionnelle peut également se révéler problématique car les membres de groupes stigmatisés pourraient croire que leur réussite n'est pas due à leur compétence mais au fait qu'ils appartiennent à un groupe dévalorisé. Ainsi, la mise en place de politiques de discrimination positive, bien que bénéfique pour les membres de groupes stigmatisés, peut induire un doute par rapport à la légitimité de leur réussite (Steele, 1992 ; Truax, Cordova, Wood, Wright & Crosby, 1998). Dans les cas d'entretiens d'embauche par exemple, les candidat(e)s issu(e)s d'un groupe minoritaire pourraient s'imaginer qu'ils (elles) ont été sélectionné(e)s afin d'atteindre le quota prescrit par ces politiques et non en raison de leurs compétences.

3. L'attribution à la discrimination

3.1 Le modèle du « *discounting* »

Etant donné que le fait de reporter l'échec sur des facteurs internes (défaillances personnelles) est particulièrement coûteux pour l'estime de soi (Abramson, Seligman & Teasdale, 1978), les personnes stigmatisées seraient donc enclines à chercher dans leur environnement des causes extérieures à leur échec, en reportant son origine sur les attitudes discriminatoires des

autres (Schmitt & Branscombe, 2002). Selon Crocker et Major (1989), attribuer un échec aux préjugés d'autrui constitue une manière de se dédouaner, de se déresponsabiliser de l'échec, en protégeant par-là l'image que l'on a de nos propres capacités et compétences. Ce processus attributionnel est appelé « *discounting* », dans le sens où l'attribution aux préjugés, utilisée comme prétexte lors de des échecs, permet aux gens d'éviter d'impliquer leurs propres compétences (cause interne). Dans ce type d'expérience effectuée dans le cadre du paradigme d'ambiguïté attributionnelle le participant subit un échec (social ou intellectuel) avéré et mis au jour par un tiers.²⁵

Dans une première recherche sur la question (Crocker, Voelkl, Testa & Major, 1991), étude 1), des étudiantes devaient écrire un essai. Ce texte était ensuite évalué par un autre étudiant fictif, de sexe masculin. Pendant la prétendue évaluation l'étudiante apprenait *via* un questionnaire d'attitudes, que l'évaluateur avait soit des idées progressistes par rapport aux relations entre hommes et femmes, soit des idées plutôt conservatrices. Ensuite, elle recevait une évaluation positive ou négative de son essai. Il a été observé dans cette recherche que dans la situation où l'évaluateur est sexiste et le résultat est négatif, l'étudiante attribue son échec aux préjugés de l'évaluateur. Paradoxalement, les personnes qui ont reçu une évaluation négative sans pouvoir l'attribuer au sexisme du partenaire se sentent plus déprimées que celles qui ont reçu cette même évaluation mais ont pu l'écarter. On n'observe cependant aucun effet sur l'anxiété ni sur l'estime de soi.

Dans une seconde expérience (Crocker & *al.*, 1991, étude 2), les participant(e)s étaient des Noir(e)s Américain(e)s et prenaient part à une étude sur la formation de liens d'amitié entre personnes de races différentes. Dans une condition, les participant(e)s pensaient pouvoir être vu(e)s du (de la) prétendu(e) partenaire à travers un miroir sans tain. Dans l'autre condition, un obstacle empêchait le (la) partenaire de voir le (la) participant(e). Ensuite, les participant(e)s reçoivent soit un *feedback* positif (l'autre veut bien être son ami(e)), soit un *feedback* négatif (l'autre ne veut pas). Les résultats de cette étude montrent qu'au niveau des attributions, on observe les effets principaux de la visibilité et du *feedback*. Les participant(e)s estiment davantage qu'il y a eu discrimination quand ils (elles) étaient visibles et quand ils (elles) ont reçu un *feedback* négatif. Par contre, l'évaluateur (-trice) n'est pas perçu(e) comme étant plus raciste quand le (la) participant(e) est visible. Dans ce cas, on observe simplement

²⁵ Par exemple, une femme ou un Noir répond à un test de créativité (Crocker & *al.*, 1991). Ce test est ensuite évalué par un juge appartenant (ou non) au groupe dominant. Ensuite, on s'intéresse au type d'attribution que le participant effectue pour expliquer cet échec. Dans un autre cas, une femme obèse discute avec un homme qui doit ensuite décider s'il imaginerait ou pas de sortir avec la participante (Crocker & *al.*, 1993).

un effet du *feedback*. Les Noir(e)s attribuent leur *feedback*, quel qu'il soit, à leur personnalité quand ils (elles) sont invisibles. Concernant l'estime de soi, on note que l'estime de soi des Noir(e)s est touchée quand ils (elles) reçoivent un *feedback* négatif en étant invisible ; par contre, leur estime de soi est inchangée lorsqu'ils (elles) reçoivent ce même *feedback* en étant visible.

Néanmoins, aucune de ces deux études (Crocker & *al.*, 1991) n'apporte de preuve formelle à l'hypothèse de « *discounting* », c'est-à-dire à la protection qu'offrirait le fait d'attribuer à la discrimination un échec personnel. En effet, les bénéfices liés à une telle attribution sont rares et exceptionnels. Les études qui servent encore aujourd'hui à étayer ce modèle de « *discounting* » sont peu nombreuses et leurs résultats souvent équivoques (Seron, 2006).

3.2 Critiques du modèle du « *discounting* »

Bien que l'hypothèse de l'attribution à la discrimination ait séduit plusieurs chercheurs, les opposants à cette thèse contestent son bien-fondé théorique (Branscombe & *al.*, 1999 ; Schmitt & *al.*, 2002). Attribuer un échec aux préjugés d'autrui est préjudiciable au bien-être personnel, c'est donc une stratégie peu utilisée pour les personnes discriminées. Dans ce cadre, une approche alternative (Branscombe & *al.*, 1999 ; Ruggiero & Taylor, 1995 ; 1997) est avancée ; elle part du principe qu'attribuer un échec aux préjugés d'autrui peut être plus coûteux pour l'individu qu'une autre attribution. Selon ces auteurs, le préjugé émis par autrui n'est pas une cause totalement externe dans le sens où il implique l'appartenance groupale de la victime, une appartenance qui est fondamentalement partie du soi, et donc interne et stable (Schmitt & Branscombe, 2002a ; 2002b). Ainsi l'attribution à la discrimination met en cause une partie importante de l'individu, à savoir son identité sociale, c'est-à-dire celle qui le relie à son groupe d'appartenance (Schmitt & Branscombe, 2002a).

Schmitt et Branscombe (2002b) réalisent une étude par scénario dans laquelle ils demandent à des étudiant(e)s des deux sexes de se projeter dans la situation suivante : un professeur rejette leur candidature pour participer à un cours. Dans une condition, le professeur a rejeté toutes les personnes qui ont demandé l'accès au cours. Dans l'autre, il n'a rejeté que les personnes du même sexe que le (la) participant(e). Comme attendu, les participant(e)s qui sont été

rejeté(e)s à cause du sexisme du professeur se sentent moins bien que ceux (celles) qui sont rejeté(e)s avec tous (tes) les autres candidat(e)s.
--

D'autres auteurs, comme Ruggiero et Taylor (1997), font une distinction entre l'estime de soi de performance « J'ai confiance en mes capacités » et l'estime de soi sociale : « Je me préoccupe de savoir si je suis perçu (e) comme quelqu'un qui réussit ou qui échoue ». Selon eux, si une attribution aux préjugés protège l'estime de soi de performance lorsque les aptitudes de la personne ne sont pas mises en cause dans son échec, l'estime de soi sociale devrait en souffrir, puisque les participant(e)s sont confronté(e)s à un rejet pour cause d'appartenance à un groupe. Dans ce cas, reconnaître l'existence de discrimination à l'encontre de son groupe n'est pas sans répercussion sur l'image du groupe, car sa nature dévalorisée lui est alors rappelée et prive l'individu de son sentiment de contrôle sur le monde (Ruggiero & Taylor, 1997).

De plus pour les membres de groupes discriminés, la discrimination est chronique et stable, susceptible de se reproduire. Aujourd'hui, les auteurs à l'origine de l'hypothèse du « *discounting* » reconnaissent eux-mêmes que la portée de leurs travaux demeure relativement spécifique à certains groupes stigmatisés (Major, McCoy, Kaiser & Quinton, 2003). Il apparaît que l'attribution à la discrimination est protectrice seulement dans des circonstances spécifiques : lorsque le stigmaté est visible et incontrôlable (Crocker, 1999 ; Crocker, Voelkl, Testa & Major, 1991 ; Dupont & Leyens 2003 ; Schmitt & Branscombe, 2002a). Les études de Crocker, Cornwel et Major (1993) et Crocker et Quinn (2000) sur les obèses indiquent que l'attribution d'un échec aux préjugés d'autrui est loin d'être protectrice, puisque le stigmaté est considéré comme contrôlable et la personne qui le porte est donc responsable de sa présence. De là, les obèses estiment que les autres ont le droit de les mépriser et qu'ils (elles) méritent le rejet dont ils (elles) sont l'objet. Face à cela, une attribution aux préjugés des autres ne les dédouane pas de leur responsabilité.

4. La perception de la discrimination

4.1 Les courants de recherches de la perception

Contrairement aux behavioristes, les gestaltistes affirmaient qu'on ne pouvait espérer comprendre la nature humaine en s'intéressant uniquement aux amas de comportements

observables. Dans la continuité de cette approche, le cognitivisme s'est intéressé aux mécanismes d'élaboration des connaissances et des représentations, influencé par la *Gestalt* (psychologie de la forme) (Max Wertheimer, 1880-1943). Alors que les premières théories du « behaviorisme » assimilent l'individu à une « machine à répondre » passivement aux stimuli de l'environnement, avec l'essor du cognitivisme, l'individu est considéré plutôt comme une « machine à inférer ». Dès lors, l'homme est acteur et responsable de son comportement (Deschamps & Clémence, 2000). Certes, le comportementisme a eu une grande influence sur la psychologie scientifique, en choisissant le comportement comme variable d'observation et d'analyse. Son apport pour la psychologie sociale est manifeste quand le comportement d'autrui est considéré comme un « stimulus ». Néanmoins, cette approche théorique néglige l'étude des phénomènes psychiques internes plus élaborés. En effet, dans cette approche cognitive, on a insisté sur le traitement de l'information. La métaphore de l'ordinateur comme traitement de l'information est révélatrice d'un tel courant de recherche (le sujet de la connaissance et le sujet de l'action). Dans les années 1930, la psychologie de la forme, initiée par Max Wertheimer (1880-1943), porte son attention sur la perception et sur la façon dont elle influence la pensée et la résolution de problèmes. La *Gestalt* postule ceci : l'individu ne réagit pas à des stimuli isolés mais à des configurations, des formes. Le traitement des parties procède du traitement de l'ensemble. Le traitement est d'abord global. Un élément prend sa signification en fonction de la structure de l'ensemble auquel il appartient. Quant à l'approche cognitive, elle accorde une place centrale aux processus de traitement de l'information et considère que la relation entre stimulus et comportement est médiatisée par l'intervention de cognitions qui guident l'action (Graham & Weiner, 1996 ; Weiner, 1972).

4.2. Les processus de la perception

Dans la vie quotidienne, nous agissons en fonction du sens que nous donnons aux différentes situations et informations. Cela nous conduit non seulement à nous demander comment le sens donné à une situation ou à une information affecte notre pensée et notre action, mais également de quelle manière cette signification se construit (*cf.* le courant de la cognition sociale). L'approche élémentaire de Hume considère que nos idées proviennent au départ de nos sensations et perceptions et qu'ensuite elles sont associées par contiguïté spatiale ou temporelle (*cf.* Fisk & Taylor, 2008, pp. 14 - 15). En réaction à cette approche élémentaire, le philosophe allemand Kant (1724-1804), adepte de l'approche holistique, a prôné l'intérêt

d'appréhender l'esprit comme un tout. Selon lui, les phénomènes mentaux sont, de manière inhérente, subjectifs : l'esprit construit activement une réalité qui dépasse l'objet original. La perception est donc une construction de l'esprit. Percevoir c'est prendre connaissance de l'environnement pour interagir avec lui ou pour agir sur lui (finalité adaptative). Alors qu'un certain nombre d'erreurs perceptives peuvent apparaître, ces erreurs perceptives disparaissent lorsque l'individu est autorisé à interagir de manière active avec son environnement (Leonova, 2004). Les personnes stigmatisées perçoivent plus intensément les discriminations (Baron & *al.*, 1991) puisqu'elles savent vraiment ce qu'est la discrimination. Dans ce cas, il est probable que les personnes qui perçoivent plus de discrimination en vivent simplement réellement plus que celles qui en perçoivent moins (Allison, 1998). En effet, Swim et *al.* (2003) notent un effet principal du sexe de l'observateur sur la perception de discrimination dans tous leurs scénarios de sexisme. Les femmes perçoivent toujours plus de discrimination que les hommes. On peut trouver une illustration de ce phénomène chez les personnes appartenant à des groupes discriminés dans une recherche de Johnson, Simmons, Trawalter, Ferguson et Reed (2003) (*cf.* encadré).

Dans leur étude, Johnson et *al.* (2003) s'intéressent à l'Erreur Fondamentale d'Attribution consistant à attribuer un comportement à son auteur même lorsque celui-ci a été contraint de le faire. Leurs participant(e)s lisent un scénario dans lequel un contremaître blanc donne un blâme à un ouvrier noir. Même lorsque la décision de donner le blâme émane du chef de l'entreprise, les participant(e)s noir(e)s continuent à penser que le contremaître est raciste, omettant de corriger leur jugement en fonction de la situation. En fait, il faut que le contremaître indique par des comportements clairs son opposition à la décision du patron pour que les participant(e)s noir(e)s le dédouanent.

4.3. La discrimination en tant que catégorisation d'un événement

4.3.1. Les processus psychologiques de la catégorisation

Plusieurs travaux de recherches ont permis de comprendre les dynamiques constitutives de notre perception sociale et la façon dont elle est affectée par le contexte social. L'individu organise sa perception de l'environnement selon un processus de catégorisation (Doise, 1976). Lorsque les gens rencontrent ou entendent parler d'une personne, leur première réaction serait de la catégoriser : une femme, un(e) maghrébin(e), un(e) noir(e). Cette catégorisation est quasi automatique (*cf.* Devine). Parmi les facteurs qui guident le choix d'une catégorisation, il y a : la saillance perceptive, le but poursuivi au moment de la catégorisation et l'accessibilité temporaire d'informations, la présence des heuristiques (de représentativité, de similitude). Pour élaborer ces catégories, plusieurs procédés cognitifs ont été identifiés par les psychologues dont, entre autres, les « prototypes » et les « schèmes ». Il s'agit des processus dans lequel nous classons les objets (sensoriels, perceptifs ou cognitifs) dans des groupements, en nous basant sur leurs similarités ou leurs équivalences. Selon Rosch (1973) l'élément le plus représentatif d'une catégorie est celui qui a le plus d'attributs en commun avec les autres membres de sa catégorie. Les éléments nouveaux seraient par la suite comparés à cette référence (prototype) en vue d'être affectés ou non à la catégorie. Enfin, les schémas fonctionnent comme une structure cognitive exploitable pour construire notre représentation de la situation de discrimination, en recourant à des images familières basées sur les attentes attendues en rapport à un événement (Fiske & Taylor, 2008, p. 185).

La perception d'une discrimination dépend à la fois de l'interprétation de la victime et de celle de l'auteur, voire des observateurs, ce qui la rend extrêmement subjective (Feldman-Barrett & Swim, 1998). Dès lors, la perception de la situation de discrimination s'effectuerait d'après certains schémas qui réduisent la réalité complexe de la discrimination à des formes de raccourcis cognitifs simples et accessibles à la mémoire. L'utilisation de prototypes renvoie à la ressemblance entre l'événement observé et le schéma typique de discrimination que le sujet a en mémoire (Inman, Huerta & Oh, 1998). Catégoriser consiste à identifier, sélectionner et organiser les informations pour nous permettre d'élaborer des représentations cohérentes de la réalité. Comme nous catégorisons des personnes, nous catégorisons différents types d'objets, d'événements et de concepts. De nombreuses études ont mis en évidence que différents éléments peuvent intervenir pour catégoriser un événement sous le label discrimination (Baron, Burgess & Kao, 1991; Inman & Baron, 1996). Dans ce cadre, certaines recherches s'intéressent à la perception de la discrimination en tant que

représentation abstraite d'un événement (Baron, Burgess & Kao, 1991 ; Inman & Baron, 1996).

4.3.2. L'effet des heuristiques dans la perception de la discrimination

Il est important de signaler que plusieurs données indiquent que les personnes appartenant à des groupes discriminés sont plus sensibles à la discrimination que les personnes appartenant à des groupes dominants (Johnson, Simmons, Trawalter, Ferguson & Reed, 2003). Selon l'heuristique de disponibilité, on évalue la probabilité d'un événement en fonction de la fréquence ou de l'impression de facilité ou encore de rapidité avec laquelle des exemples pertinents au sujet de l'événement en question nous viennent à l'esprit (Tversky & Kahneman, 1973). Par exemple, lorsqu'on demande aux gens de préciser les causes principales de mortalité dans leur pays, ils mentionnent plus de décès dus à des événements dramatiques (accidents, incendies, noyades) qu'il n'y en a réellement. Ainsi ils sous-estiment les décès liés à des causes plus habituelles, comme les crises cardiaques ou des maladies graves. Dans cette perspective, si les informations disponibles sur une situation de discrimination sont séquentielles, elles conduisent à une surévaluation de l'existence de la discrimination. Reprenons l'exemple de Dupont et Leyens (2003, p. 99) : *« Vous êtes ce qu'on appelle un Nord-Africain et vous postulez pour un emploi dans le département marketing d'une firme connue. Votre candidature n'est pas retenue parce que vous êtes surqualifié pour le poste vacant. Une autre personne de même origine se présente au département clientèle de cette firme et n'est pas engagée parce que non suffisamment qualifiée. Pris un à un, chaque refus apparaît légitime. Mais, lorsqu'ils sont considérés ensemble, ces refus deviennent suspects »*. Crosby, Clayton, Hemeker et Alksnis (1986) ont vérifié cette hypothèse au moyen d'un dispositif expérimental. Ils donnaient à leurs sujets diverses informations sur des travailleurs et travailleuses de la même firme, soit de manière séquentielle (département par département), soit de manière globale. Elles étaient les mêmes dans les deux cas et indiquaient une discrimination sexuelle au niveau des salaires. Conformément aux attentes des auteurs, même si la discrimination était perceptible dans les deux conditions, les résultats indiquent que la présentation globale donnait lieu à une estimation plus élevée de la discrimination. Dès lors, la présentation séquentielle donne lieu à une mémorisation moins exacte que la présentation globale.

4.3.3. L'effet d'asymétrie groupale dans la perception de discrimination

Les gens qualifient un acte de « discrimination » non seulement en fonction de la présence d'une injustice groupale, mais aussi en fonction de certains schémas cognitifs et d'éléments précis de la situation spécifique dans laquelle s'effectue le comportement. Plusieurs schémas ou prototypes ont ainsi été examinés. Le schéma « endogroupe - exogroupe » signifie que la perception de la discrimination est fonction du statut social du discriminateur et de la victime. Elle serait alors perçue lorsque le discriminateur et la victime appartiennent à deux groupes diamétralement asymétriques (Fiske, 2010). Ainsi, on qualifie moins une situation comme discriminatoire lorsque l'auteur de la discrimination est du même groupe que la victime. Par exemple, on estime qu'un(e) Maghrébin(e) ne peut pas être raciste envers un(e) autre Maghrébin(e), une femme ne peut pas être sexiste envers une autre femme (Baron & *al.*, 1991). Dans cette perspective, Rodin, Price, Bryson et Sanchez (1990) ont mis en évidence un effet d'asymétrie dans la perception de discrimination. Ils ont observé qu'une action d'exclusion ou un favoritisme pro-endogroupe est perçue comme discriminatoire lorsqu'elle est réalisée par un(e) Blanc(che) contre un(e) Noir(e), mais cette même action est beaucoup moins perçue lorsque les appartenances groupales de l'auteur et de la victime sont inversées. De même, un comportement sexiste envers une femme sera davantage perçu comme sexiste s'il est émis par un homme envers une femme que s'il est émis par une femme envers une femme (par exemple, Baron, Burgess & Kao, 1991 ; Inman & Baron, 1996). En d'autres termes, les discriminations dirigées vers les groupes de bas statut seront autant perçues que les discriminations dirigées vers les groupes de haut statut (Rodin, Price, Bryson & Sanchez, 1990). Marti et *al.*, (2000) expliquent cet effet en termes d'accessibilité. Ainsi, lorsqu'on présente une situation « classique » et typique de discrimination, le concept correspondant est immédiatement activé. Par contre, une situation non-prototypique ne fait pas appel à l'idée de discrimination et les sujets ne la perçoivent pas comme telle. Selon Rodin et *al.*, (1990), les gens estiment que les groupes dominants ont un devoir de protection envers les plus démunis. Dès lors, tout comportement allant à l'encontre de cette règle sociale est qualifié de discriminatoire. Par contre, les groupes plus faibles ont le droit de recourir au favoritisme pro-endogroupe car il relève davantage de la solidarité entre défavorisés.

Un second schéma consiste en l'utilisation de stéréotypes spécifiques à certains groupes sociaux. Ainsi on « sait » que les Blancs sont racistes et les hommes sexistes, et on s'attend donc à ce qu'ils se comportent en conséquence (Seron, 2006). En effet, la motivation essentielle à comprendre le monde est soutenue par les attentes ou les schémas (stéréotypes

par exemple) (Fiske & Taylor, 2008, p. 185). Marti, Bobier et Baron (2000) notent qu'à événement égal, un observateur identifie plus facilement la présence de discrimination lorsqu'il s'agit de sexisme ou de racisme que lorsque la victime est une personne âgée ou obèse. Les stéréotypes liés au sexe sont plus prescriptifs que les stéréotypes raciaux et sont souvent perçus comme vrais, ce qui rend les différences entre sexes légitimes (Czopp & Monteith, 2003 ; Glick & Fiske, 2001). De même, une discrimination à l'embauche sur la base de l'âge est moins perçue comme discriminatoire qu'une discrimination à l'embauche sur la base de l'appartenance ethnique (Marti, Bobier & Baron, 2000). Par ailleurs, en fonction du contexte d'interaction et des caractéristiques de la situation, un observateur peut être amené à catégoriser un événement comme de la « discrimination ». Par exemple, on parlera davantage de racisme quand un Noir rejette un Blanc sur un terrain de basket-ball que quand un Blanc rejette un Noir dans les mêmes circonstances. Ainsi, l'analyse des choses en fonction du contexte mène à des conclusions différentes : la chute d'un avion est de manière inhérente plus saillante en temps de paix qu'en temps de guerre. De même, les discriminations dirigées envers les femmes sont davantage détectées lorsqu'elles se produisent dans des domaines masculins (par exemple, les mathématiques) et les discriminations envers les hommes sont davantage reconnues lorsqu'elles se produisent dans des domaines féminins (par exemple, le soin aux enfants) (O'Brien, Kinias & Major, 2008).

Enfin, certains travaux se sont intéressés au racisme à l'intérieur de groupes stigmatisés et concluent qu'une action perpétrée par un membre d'une minorité ethnique envers un autre membre d'une minorité ethnique différente est moins souvent qualifiée de discriminatoire que le même acte posé par un membre de minorité ethnique envers un Blanc (Inman & *al.*, 1998).

4.3.4. Les évaluations cognitives de la perception de la discrimination

Feldman-Barrett et Swim (1998) proposent d'étudier la perception de la discrimination dans la perspective des évaluations cognitives de Lazarus et Folkman (1984). L'idée est que pour comprendre la manière dont les individus définissent et évaluent les événements qu'ils rencontrent, il faut à la fois tenir compte de ce qui est présent dans la situation (évaluation primaire) et de ce que l'individu pense posséder comme ressources pour y faire face (évaluation secondaire). Percevoir ou non de la discrimination dans une situation est donc une forme d'évaluation primaire que Feldman-Barrett et Swim (1998) abordent *via* la théorie de la détection du signal.

La théorie de la détection du signal décrit les processus qui mènent à l'identification d'un phénomène dans l'environnement. Deux facteurs essentiels sont évoqués : la sensibilité et le biais de réponse. La sensibilité correspond à la capacité effective à détecter le phénomène, ou signal, dans l'environnement. Elle dépend de caractéristiques liées au signal comme son intensité ou sa fréquence. Le biais de réponse qui n'est pas nécessairement conscient - puisqu'il dépend de plusieurs facteurs - est la tendance qu'a l'individu à favoriser une réponse plutôt qu'une autre. Les individus perçoivent donc un certain nombre d'informations (sensibilité) et les comparent à leur critère de décision (qui dépend de leur biais de réponse). De ces deux aspects découle la détection (ou pas) du signal (*cf.* Seron, 2006).

4.4. La perception de la discrimination

4.4.1. Discrimination personnelle et groupale

Face à un même contexte de discrimination, les individus ne perçoivent pas la discrimination de la même façon ni avec la même intensité (Crocker & Quinn, 2000 ; Major & O'Brien, 2005). Certains, bien que victimes de traitements discriminatoires, refusent de se considérer comme étant discriminés. On parle dans ce dernier cas de « déni » ou de minimisation de la discrimination (Ruggiero & Taylor, 1997). En revanche, d'autres personnes stigmatisées peuvent percevoir de la discrimination de façon chronique (Major, Quinton & McCoy, 2002 ; Stangor & *al.*, 2003). Dans la littérature scientifique, on distingue la discrimination personnelle concernant l'individu lui-même et la discrimination groupale concernant l'ensemble de son groupe d'appartenance (Dupont & Leyens, 2003). La perception de discrimination groupale renvoie à l'appréciation que l'individu a de la situation de son propre groupe (par exemple : « Les maghrébin(e)s sont la cible de discriminations »), alors que la discrimination individuelle renvoie à l'appréciation que l'individu a de sa situation personnelle (par exemple : « En tant que maghrébin(e), j'ai personnellement été la cible de discrimination »). Pour expliciter ceci, on pourrait dire que mesurer la discrimination personnelle se rapproche du concept de la Privation Relative Égoïste et la discrimination groupale se rapproche du concept de la Privation Relative Collective. La Privation Relative Égoïste ou interpersonnelle (PRE) correspond aux sentiments d'insatisfaction et d'injustice qu'éprouve un individu lorsqu'il compare sa situation personnelle et actuelle à celle d'autrui (Guimond, 2003). Cette forme de Privation Relative se caractérise par les préoccupations d'un individu pour son propre bien-être. La Privation Relative Collective ou intergroupe (PRC)

(lorsque l'individu utilise son propre groupe comme point de référence) renvoie à un sentiment d'injustice distributive subie par le groupe d'appartenance en comparaison avec un exogroupe (Runciman, 1966).

Pour différencier les perceptions de discrimination du sentiment de la Privation Relative, deux arguments sont avancés dans la littérature. Le premier argument souligne que l'aspect cognitif de la Privation Relative réfère à toutes les perceptions de désavantage ou d'inégalité. Dans ce cas, cette théorie est proche de celle de l'identité sociale. En revanche, ces deux théories soulignent des motivations différentes : la Théorie de l'Identité Sociale met en évidence le besoin d'une identité sociale et la Théorie de la Privation Relative insiste sur les sentiments issus de la privation de ressources. L'objectif premier des théoriciens de la Privation Relative, comme le dit Pettigrew (1968), était de déterminer les conditions nécessaires à l'apparition d'un comportement collectif face à l'injustice. Or les chercheurs issus du courant de l'identité sociale estiment que le comportement collectif dépend de la structure intergroupe (perméabilité, légitimité, stabilité) dans son ensemble. Enfin, d'autres théories sont plus pragmatiques, envisageant que les gens s'engageraient dans une action collective quand cela est possible et finalement l'aspect légitime est secondaire (Ellemers, Wike et Van Knippenberg, 1993 ; cités par Guimond, 2003)

4.4.2. L'hypothèse de la minimisation de la discrimination

De manière totalement opposée à Crocker et Major (1989), d'après certains chercheurs, on observe une tendance générale à minimiser l'existence de la discrimination (*cf.* Olson & Hafer, 2001). Il a été observé que les gens peuvent avoir conscience que leur groupe d'appartenance est victime de discrimination sans pour autant avoir l'impression d'être eux-mêmes victimes de comportements de ce type (Ruggiero & Taylor, 1995). Par exemple Crosby (1984) a constaté que les femmes estimaient qu'elles sont désavantagées par rapport aux hommes au niveau professionnel et qu'elles exprimaient un mécontentement par rapport à cette situation. Étonnement ces mêmes femmes qui, à ancienneté, âge et formation égales étaient objectivement moins bien payées que les hommes, exprimaient leur satisfaction de leur sort personnel. Il semble irrationnel et peu cohérent de renier la discrimination personnelle bien qu'on en soit victime. Les faibles niveaux de discrimination personnelle observés chez les femmes ont amené certains auteurs à faire l'hypothèse d'un déni de la discrimination (Crosby, 1982).

Dans une expérience de Ruggiero et Taylor (1995), des femmes étaient invitées à répondre à un test prétendument diagnostique de leurs aptitudes professionnelles futures. Huit juges allaient évaluer leur performance à ce test. Suivant les conditions expérimentales, l'expérimentateur a informé chaque participante que tous les évaluateurs (six, quatre, deux ou aucun) étaient sexistes mais qu'elle ne pouvait pas savoir lequel de ces évaluateurs allait évaluer son test. Toutes les participantes ont reçu une cote d'échec à la tâche. On leur a demandé ensuite d'en estimer la cause. Contrairement à ce que supposerait l'hypothèse de « *discounting* » ou même l'application stricte d'un raisonnement probabiliste, les auteurs ont noté que les participantes n'évoquaient la présence de discrimination que lorsque l'ensemble des huit évaluateurs était présenté comme sexiste. Dans les quatre autres cas, les participantes considéraient la qualité de leurs réponses comme cause de l'échec.

4.4.3. Explications cognitives et motivationnelles de la minimisation de la discrimination

Comment se fait-il donc que des personnes se sentent individuellement moins discriminées que l'ensemble des membres de leur groupe d'appartenance ? Plusieurs explications cognitives et motivationnelles (pour une revue, cf. Dupont & Leyens, 2003) ont été avancées pour rendre compte de cette tendance à minimiser la discrimination existant à sa propre rencontre comparativement à celle rencontrée par son groupe. Il se pourrait que les gens, face à ces deux affirmations - « *En tant que maghrébin(e), j'ai personnellement été la cible de discrimination* » (discrimination personnelle) et « *Les maghrébin(e)s sont la cible de discrimination* » (discrimination groupale) - recourent à un jugement assez automatique de type additif (heuristique d'additivité) : puisque le groupe représente un nombre important d'individus, il est quantitativement plus discriminé que moi (Dupont & Leyens, 2003, p. 96). Pour vérifier cette hypothèse, Ruggiero et Taylor (1994) ont demandé à des étudiant(e)s et à des femmes salariées de verbaliser les pensées qui leur venaient à l'esprit en effectuant les deux types d'évaluation : discrimination personnelle et groupale. Les résultats indiquent que dans la discrimination groupale les gens avaient tendance à rappeler des exemples divers, variés et de façon abondante, alors qu'en situation de discrimination personnelle, ils avaient du mal à évoquer des exemples précis et en grand nombre. Par exemple lorsqu'on demande à un(e) maghrébin(e) de juger de la fréquence générale de la discrimination à l'encontre des maghrébin(e)s, il est fort probable qu'il (elle) va évaluer la situation en recourant parfois à des

raccourcis cognitifs. Il (elle) peut se dire par exemple que les bas métiers (ouvriers, etc...) sont majoritairement occupés par des maghrébin(e)s et que la plupart des responsables des dirigeant(e)s d'entreprise sont des « franco-français(es) » et que cela ne fait que prouver l'existence de la discrimination.

D'autres hypothèses avancent que ces deux types de discriminations mobilisent deux points de comparaisons sociales différentes ainsi que deux niveaux complexes d'informations. Plus précisément, pour estimer la discrimination individuelle, les personnes choisiraient de se comparer aux autres membres de leur groupe, tandis que pour estimer la discrimination groupale, elles compareraient l'ensemble de leur groupe à l'ensemble du groupe discriminant (Dupont & Leyens, 2003, p. 101 ; Postmes, Branscombe, Spears & Young, 1999). Les explications de ce phénomène rejoignent actuellement les principes de la Privation Relative. Des études considèrent que la discrimination groupale - plus qu'une perception - est une forme d'idéologie, de dénonciation d'une injustice inacceptable, de revendication sociale (Sellers & Shelton, 2003 ; Sidanius, Levin, Federico & Pratto, 2001). Pour Swim et *al.*, (2001), si les personnes féministes devaient avoir des niveaux de discrimination groupale importants, il serait en revanche possible qu'elles ne rapportent que des niveaux très peu élevés de discrimination personnelle.

D'autres hypothèses motivationnelles se centrant sur les processus psychologiques de la minimisation de la discrimination (Ruggiero & Taylor, 1994), avancent que considérer que l'on est peu discriminé pourrait être un moyen de préserver les illusions positives relatives au soi. Selon Crosby (1984), les membres des groupes discriminés pourraient être motivés à ne pas percevoir la discrimination dont ils sont personnellement victimes parce que cela impliquerait de désigner et d'identifier celui qui les discrimine, ce qui les conduirait à se méfier de leur entourage social. Ainsi, l'une des façons de se protéger est de dire que l'on est moins discriminé que les autres membres de son endogroupe (Crosby, 1984 ; Postmes & *al.*, 1999). Sacrifier une part de leur estime de soi associée à leur performance, quitte à endosser la responsabilité d'un échec, leur permet ainsi de préserver leur sentiment de contrôle, car l'absence de contrôle perçu est souvent liée à la dépression (Brown & Siegel, 1988).

4.4.4 L'identification groupale et la perception de la discrimination

Nous savons que les personnes qui ont davantage conscience de leur stigmatisme (Pinel, 1999) sont plus sensibles à la discrimination et au rejet (Mendoza-Denton, Purdie, Downey, Davis & Piertrzak, 2002) car elles pensent systématiquement que leur appartenance groupale est en jeu

dans la plupart des interactions sociales (Pinel, 1999 ; Pinel, 2002). Ainsi, par leur sensibilité accrue à la discrimination, ces personnes peuvent être amenées à choisir soigneusement leurs interlocuteurs et être plus vigilantes quant au choix sélectif des éléments de leur environnement. Dans ces conditions, il est observé que ceux et celles qui s'identifient à leur groupe sont plus sensibles à la discrimination que les personnes peu identifiées et sont en capacité de la repérer dans des comportements plus ambigus (Operario & Fiske, 2001, *cf.* encadré ci-dessous). Conscients qu'il existe une discrimination à l'encontre de leur groupe, ils pourraient alors penser que l'origine de leur échec se situe dans les attitudes discriminatoires des autres (*cf.* Crocker & Major, 1989 ; Schmitt & Branscombe, 2002a). L'identification au groupe vient alors accentuer la sensibilité à la discrimination par le biais du filtre intergroupe. Pour illustrer ce phénomène Stangor, Sechrist et Swim (1999) ont présenté dans une étude un certain nombre de titres d'articles à leurs sujets, puis ils leur ont demandé de se souvenir du nombre de titres qui traitaient de différents thèmes dont la discrimination. Les personnes qui perçoivent plus de discrimination pensent qu'il y a plus d'articles qui traitaient de ce sujet que les personnes qui en perçoivent peu. Les personnes qui perçoivent peu de discrimination semblent en minimiser le nombre.

Dans leur étude, Operario et Fiske (2001) projettent une interaction entre deux individus dont l'un est un compère de l'expérimentateur. Les deux prétendus participants s'échangent auparavant un questionnaire d'attitudes qui indique clairement que le compère a des préjugés (condition explicite) ou qu'il n'en a pas (condition subtile). Ensuite lorsque les deux individus sont mis en présence, le compère agit bizarrement, refusant le contact visuel et s'éclipsant après quelques minutes, sans donner d'explication. Operario et Fiske (2001) observent que les personnes fortement identifiées à leur groupe (c'est-à-dire participants naïfs) interprètent le comportement comme basé sur leur appartenance ethnique dans les deux situations et le considèrent même comme plus raciste dans la condition subtile. Par contre, les personnes peu identifiées se conforment à la manipulation et n'évoquent leur appartenance ethnique et la discrimination que dans la situation de racisme explicite.

DEUXIEME PARTIE

PROBLEMATIQUES

ET

ETUDES EXPERIMENTALES

PROBLEMATIQUE GENERALE

Les questions d'inégalité sociale, de justice, de stigmatisation et des discriminations sont au cœur des préoccupations des sciences humaines et sociales. Pour les chercheurs en sciences sociales, il est problématique d'appréhender les discriminations et les inégalités et encore plus de les mesurer, car ce type d'études pose des défis épistémologiques et méthodologiques (Urmis, 2012). L'inégalité, qui est une situation de fait, résulte soit de facteurs inhérents à la personne (âge, origine, handicap...etc), soit de facteurs exogènes (les structures sociales ou économiques). Si les discriminations produisent nécessairement des inégalités, les inégalités ne sont pas nécessairement la conséquence de discriminations. Dans ce cadre, les recherches montrent que les discriminations recouvrent une réalité multiforme et relèvent de mécanismes psychosociaux complexes souvent difficiles à cerner. Bataille (1997, p. 105) précise qu'« *Il y a discrimination lorsque le principe d'égalité de traitement entre les individus qui disposent des mêmes droits est mis en cause de manière illicite* ». Nous conviendrons que la discrimination désigne une prise en considération différente et inégale d'individus ou de groupes en fonction d'un trait ou d'un ensemble de traits, réels ou imaginaires, socialement construits comme « marques négatives » ou « stigmates » (Bouamama, Cormont & Fotia, 2012). D'un point de vue juridique, la discrimination est conçue comme une différence de traitement fondée sur un critère illégitime et donc prohibé (âge, sexe, handicap, etc.) qui varie en fonction de ce qui est considéré comme légalement acceptable ou inacceptable dans un contexte socio-historique. Dès lors, la définition juridique des inégalités tend à réduire les discriminations à deux catégories : les discriminations directes (motivées par une intention discriminatoire) et les indirectes (sans intentionalité), en rendant invisible toute discrimination systémique (Bouamama, Cormont & Fotia, 2012). Or les discriminations systémiques sont nombreuses et proviennent souvent des habitudes, des normes ou du fonctionnement routinier des institutions et organisations.

En économie, la définition de la discrimination est assez différente de celle utilisée en droit puisqu'elle va se définir comme un écart de traitement par rapport à la productivité, essentiellement sur le marché du travail. Dans ce cas, la discrimination apparaît ainsi comme une piste d'interprétation (parmi d'autres) des différentiels qui persistent après contrôle des principales caractéristiques observables entre la population majoritaire (servant de référence) et les populations potentiellement discriminées. En d'autres termes, les économistes attribuent à l'inégalité un sens statistique objectif et une mesure économétrique qui considèrent alors la

discrimination comme un « résidu », c'est-à-dire la partie des inégalités professionnelles et/ou salariales restant inexpliquée par les caractéristiques productives des individus. Ces études économiques portant sur des données quantitatives consistent à mesurer - par exemple - la discrimination à travers des différences (taux de chômage) entre deux groupes ayant des qualifications identiques. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, l'impact de la variable (appartenance ethnique par exemple) sur la probabilité du chômage permet de mesurer le phénomène de discrimination. Dès lors, il est parfois difficile de distinguer ce qui relève des pratiques discriminatoires de ce qui ressort de la manifestation des inégalités sociales.

Dans la tradition sociologique classique, on considère que les inégalités structurelles génèrent des discriminations. Par exemple, dans une conception marxiste des inégalités, on adopte plutôt une perspective économique ou distributive de la domination en utilisant le concept de « classe sociale ». Ces travaux sociologiques se focalisent sur la façon dont les structures sociales historiquement construites tendent à susciter, diffuser, généraliser et stabiliser les actes de discrimination. En revanche, dans une approche sociologique culturaliste, on se focalise davantage sur les dimensions culturelles et symboliques de dominance comme les questions d'identité et de différence, en utilisant le concept de « reconnaissance ». Or comme l'explique Fraser (2005), les deux paradigmes sont complémentaires et aucun des deux courants ne peut saisir tous les types d'injustice. Il y a d'une part la redistribution et d'autre part la reconnaissance. Les marxistes se trompent en pensant possible de tout réduire à l'économie et les culturalistes se leurrent en pensant possible de tout réduire à l'ordre symbolique : il n'existe pas de reconnaissance sans redistribution.

En psychologie sociale, une longue tradition de recherche a permis d'élaborer divers modèles explicatifs des préjugés et des discriminations, permettant de déterminer leurs processus de production et leurs modes d'organisation et de justification (*cf.* Allport, 1954 ; Brewer & Kramer, 1985 ; Cantor, Mischel & Schwartz, 1982 ; Dovidio & Gaertner, 1986 ; Hamilton, 1981 ; Hogg & Abrams, 1988 ; Taylor & Moghaddam, 1987). Néanmoins, depuis quelques années, on assiste à un changement de perspective et à un véritable tournant dans la recherche sur les relations intergroupes dans ce domaine. Les analyses se sont tournées vers les minorités, leurs réactions, leurs perceptions et leurs expériences des discriminations (Croizet & Leyens, 2003), au lieu de ne porter que sur le groupe majoritaire et ses préjugés (Allport, 1954 ; LaPiere, 1934). Au-delà d'une analyse rationnelle de la situation de discrimination, le facteur crucial à l'origine de la discrimination n'est pas uniquement l'inégalité sociale et économique en elle-même, mais la façon de la percevoir et de l'interpréter (Guimond & Dubé,

1988). L'illégalité juridique des discriminations et la réprobation sociale qui les entourent ont transformé leurs modes opératoires. Moins explicites, les pratiques discriminatoires recouvrent désormais, pour l'essentiel, des pratiques diffuses et masquées. Dès lors, l'appréhension des mécanismes discriminatoires nécessite de dépasser une vision restreinte de ces pratiques qui reste sans doute trop proche de sa conception originellement juridique et qui ne correspond que partiellement aux pratiques effectives et aux représentations et expériences que les individus peuvent en avoir. Dès lors, décrypter la dynamique représentationnelle des perceptions des discriminations permet d'identifier les facteurs expliquant les variabilités interindividuelles dans la façon de percevoir, de ressentir, et de réagir face à des situations potentiellement discriminatoires. Comme le rappelle très justement Herman (2003, pp. 16 - 17) : « *Plutôt que de considérer la réalité comme définie d'une manière externe aux individus (c'est à dire « objectiviste »), elle (cette approche) l'aborde à partir de la perception qu'ils s'en font, de l'impression qu'ils s'en construisent (autrement dit, de manière « subjective »).* Cette posture procède du principe que la perception d'une situation constitue un meilleur prédicteur de ses effets sur le plan humain que cette même situation abordée, selon un point de vue objectiviste où l'individu est défini comme un agent passif car soumis aux déterminations externes » (cf. les postulats du structuralisme, du déterminisme et de certaines formes du marxisme). C'est à cette problématique cruciale que Berger et Luckmann (1986) ont tenté de répondre dans « *La construction sociale de la réalité* ». La théorie sociologique de la « mobilisation des ressources » (Jenkins, 1983) a longtemps postulé que les variables psychologiques n'avaient aucun impact sur la perception de la discrimination et sur les protestations collectives subséquentes et que les facteurs organisationnels et structurels motivaient les gens, quelles que soient finalement les causes morales de l'action (cf. Wright & Tropp, 2002). Or plusieurs modèles théoriques montrent qu'il y a réellement un décalage entre une situation réelle définie objectivement en tant que telle et la perception de cette situation par l'individu. Pour s'en convaincre, il suffit d'analyser les publications dans le domaine de la psychologie sociale pour se rendre compte de la centralité du concept de « perception » qui englobe de façon surprenante : le stress perçu, la perception de compétence, le sentiment de contrôle perçu, l'injustice perçue, la mobilité sociale perçue...etc.

La perception de la réalité sociale est donc une activité à la fois très complexe et très banale. En effet, nous tendons à percevoir le monde d'une part comme un monde de choses, extérieur à nous, et d'autre part comme évident, allant de soi. Il ne s'agit plus de s'interroger uniquement sur la gestion des informations provenant de l'environnement, mais de se

demander comment sont produites - *via* un traitement de l'information - des modes de connaissances qui sont conceptualisés comme antérieurs aux comportements préparant à l'action (Deschamps & Moliner, 2012, p. 46). L'idéal de Kelley, d'une connaissance objective de la réalité et sans théorie préalable, ne pourra être atteint que si le sujet n'est pas impliqué dans l'interaction avec l'objet qu'il cherche à connaître. En effet, l'esprit construit activement une réalité qui dépasse l'objet original en créant un ordre perceptuel à partir des propriétés de l'environnement, de telle sorte que ce qui arrive à la conscience est cohérent et facilement interprétable. De ce fait, la discrimination est abordée comme un phénomène s'inscrivant dans une dynamique socio-cognitive et motivationnelle. Dès lors, face à la discrimination, l'individu construit sa perception de la situation de discrimination au regard d'un ensemble complexe de variables dont les aspects les plus objectifs - statut personnel, par exemple - ne sont que des modulateurs parmi d'autres variables subjectives liées à ses représentations et à ses croyances, ainsi qu'à des variables situationnelles liées au contexte de discrimination. C'est ici que la psychologie sociale est censée jouer un rôle heuristique grâce à son champ disciplinaire élargi permettant d'allier des variables de niveaux différents, articulant des facteurs dispositionnels et situationnels, avec d'autres processus psychologiques et sociaux, rendant actif le sujet dans la construction qu'il se fait de son environnement et de lui-même (Sabéran, 2009, pp. 16 - 17). La particularité de la psychologie sociale est qu'elle adopte une approche holistique, intégrative et dynamique. La complémentarité des approches cognitives et motivationnelles ainsi qu'une perspective plus « sociale » ont marqué la psychologie sociale européenne émergente. En effet, d'un côté la préoccupation était de ne pas s'enfermer dans une approche qui privilégiait le « tout cognitif », sans pour autant négliger la perspective strictement motivationnelle avec ses relents de fonctionnalisme. De l'autre, la volonté était de ne plus envisager les phénomènes uniquement au niveau intra-individuel, mais de considérer aussi les déterminants situationnels, positionnels et idéologiques (pour une réflexion sur l'articulation de ces différents niveaux d'analyse, voir Doise, 1982).

Dans ce domaine, depuis la parution de l'ouvrage de Goffmann « *Stigmates* » (1968), un champ de recherche en psychologie sociale - connaissant un essor considérable dans la littérature scientifique - a repris le concept de stigmatisation pour enrichir la connaissance de ce phénomène par des données empiriques innovantes. L'approche privilégiée dans cette thèse se situe dans la continuité de ces travaux. Cette approche interactionnelle autour du concept de « stigmatisation » se tourne vers l'étude des processus cognitifs, affectifs et motivationnels

qui conditionnent les réactions des stigmatisés et leur perception des discriminations (Croizet & Leyens, 2003).

La situation de stigmatisation, en tant que processus de dévalorisation des membres d'un groupe (Crocker, Major & Steele, 1998) se révèle menaçante en raison de la valence négative associée à l'identité sociale des groupes stigmatisés (Branscombe, Ellemers & Doosje, 1999 ; Baretto & Ellemers, 2003). Un large corpus de données atteste que chez les membres de groupes stigmatisés, la discrimination perçue aurait des répercussions psychologiques et physiques néfastes (Dion & Earn, 1975 ; Noh & Kaspar, 2003 ; Pak, Dion & Dion, 1991). Sur la base d'une telle perspective, certains auteurs (Major, McCoy, Kaiser & Quinton, 2003) ont affirmé que l'expérience des préjugés et de la discrimination devrait conduire inévitablement à une dégradation de l'estime de soi des individus stigmatisés. D'ailleurs, la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1982) a mis en évidence ce besoin de l'estime de soi, chacun éprouvant fondamentalement une nécessité de s'évaluer de façon positive sur le plan individuel et collectif. Selon Tajfel (1981), appartenir à un groupe de statut inférieur est suffisant pour provoquer des niveaux bas d'estime de soi et développer une identité sociale insatisfaisante, du moins en l'absence de stratégies pour y remédier. Ainsi, la valeur accordée par les membres de groupes stigmatisés à leur groupe est moindre que celle qu'attribuent à leur groupe les membres de groupes valorisés. D'ailleurs Clark et Clark (1947) observent qu'une identité sociale négative génère une baisse de l'estime de soi qui peut prendre la forme même d'un biais pro-exogroupe. Ce statut constitue de ce fait une menace importante pour l'estime de soi personnelle, car le bien-être psychologique d'un individu est entièrement dérivé de son identité sociale, qu'elle soit associée à un groupe majoritaire ou minoritaire (Festinger, 1954 ; Tajfel, 1981). Néanmoins, bien que les discriminations stables et chroniques (Croizet & Martinot, 2003) aient des répercussions psychologiques sur les discriminés (Dion & Earn, 1975), les individus stigmatisés appartenant à un groupe dominé de faible statut seront motivés pour protéger leur identité sociale (Hornsey & Hogg, 2000 ; Leyens & Yzerbyt, 1997). Cependant pouvons-nous en conclure que toutes les personnes stigmatisées souffrent de leur statut stigmatisé ? Sur la base de plusieurs études expérimentales, il a été montré que les groupes stigmatisés ne présentent pas systématiquement un déficit de l'estime de soi comparativement aux groupes non stigmatisés (Crocker, Major & Steele, 1998 ; Ruggiero & Taylor, 1997). Pour se prémunir contre les effets délétères de la discrimination, certains individus stigmatisés - loin d'être passifs - tentent de rehausser leur estime de soi (Croizet & Martinot, 2003). Ils vont alors chercher un

changement de situation, en adoptant diverses stratégies attitudinales et comportementales destinées à revaloriser leur identité tant sur le plan individuel que collectif (Tajfel & Turner, 1979). Ces stratégies leur permettent d'une part de restaurer leur intégrité psychologique et d'autre part d'accepter leur place dans le système social (Dalbert, 1999 ; Wright, Taylor & Moghaddam, 1990). De leur mise en place et de leur efficacité va dépendre le bien-être des personnes stigmatisées (Dupont & Leyens, 2003). L'image d'une personne discriminée victime passive des préjugés des autres, longtemps en vogue dans le champ psychologique, fait désormais place à une vision plus nuancée du phénomène. En effet, l'individu discriminé évalue sa situation et adapte ses stratégies d'ajustement comportementales et identitaires, individuelles et collectives, pour faire face aux menaces de son identité sociale et/ou individuelle, surtout face à un environnement économique et social instable et aléatoire ; il n'y a pas un seul instrument d'action : il peut s'agir de recours à la justice, de résistance collective, de résignation ou de désengagement psychologique. Contrairement à ce qu'affirment les thèses sociologiques dans la pure tradition Durkheimienne, la personne n'est pas le produit mécanique des pressions sociales. Nous défendons - dans le cadre de cette thèse - l'idée selon laquelle l'individu, comme agent social pro-actif, ne subit pas passivement les contraintes de son environnement. L'être humain, même rejeté, fait preuve effectivement d'une grande résilience, démontre une capacité à utiliser diverses ressources et stratégies pour contrôler ou diminuer les effets négatifs des situations auxquelles il est confronté et par conséquent, maintenir son bien-être personnel. La personne stigmatisée va s'approprier sa situation, procéder à des choix, à des aménagements identitaires et à des remédiations cognitives, selon les situations de discrimination, ses besoins et intérêts. C'est cette résilience - cette adaptabilité en dépit d'une réalité parfois menaçante - qui fait l'objet de cette thèse. Les mécanismes de défense et les stratégies d'adaptation mises en place par un individu pour maîtriser, réduire ou simplement tolérer une situation aversive sont fondamentaux dans la compréhension de son fonctionnement psychique (Callahan & Chabrol, 2013). Fiske et Taylor (1991) utilisent à cet égard la métaphore du « tacticien motivé » pour désigner la posture de quelqu'un qui sait s'adapter à la réalité et dispose de plusieurs stratégies pour en faire usage en fonction de ses buts, de ses motivations et de ses besoins. Par exemple, face au ralentissement économique, de nouvelles stratégies d'intégration économique fondées sur les solidarités ethniques et communautaires émergent, ce qui contribue ainsi à légitimer l'ordre social et à maintenir les asymétries sociales. Un « entrepreneuriat ethnique » a commencé à voir le jour (Armagnague, 2010). Par ailleurs, en individualisant la relation au travail par une

gestion personnalisée des carrières et des rémunérations (*cf.* Courpasson & Thoenig, 2008), les solidarités professionnelles sont en voie de disparition et les capacités de mobilisation collective (manifestation, pétitions...) sont brisées. La solidarité disparaît et cède la place à d'autres formes de contestation : du retrait au cynisme, de la militance au renoncement (*cf.* Dejours, 2014). De tels changements affectent profondément la capacité de mobilisation collective qui cède la place à des stratégies individuelles d'évitement et de « défection » et par voie de conséquence à des formes de réactions plus ou moins aiguës de retrait, comme l'absentéisme, le refus de travailler ou des adhésions à des syndicats. Pourtant, bien que dénoncer la discrimination s'accompagne d'une série d'avantages, la plupart des victimes préfèrent garder sous silence cette réalité (Swim & Hyers, 1999). D'autant plus que la notion de « victime » au sein de la société est connotée négativement, faisant référence à un individu passif, dépendant et plaignant.

La discrimination est avant tout un comportement évalué comme injuste, illégitime, immérité, qui résulte souvent d'un processus de comparaison sociale subjective établi entre sa propre situation et celle d'autrui, et parfois entre la situation de son endogroupe et celle de l'exogroupe. Selon la Théorie de la Privation Relative (Crosby, 1976), les gens protestent et se rebellent non pas lorsqu'ils sont « objectivement » privés ou démunis, mais lorsqu'ils se « sentent » privés de quelque chose relativement à d'autres personnes, groupes ou situations avec lesquels ils se comparent (Guimond & Tougas, 1994). La perception de la discrimination et la Privation Relative sont deux notions qui ont fréquemment été confondues par le passé. Bien que divers auteurs reconnaissent que le concept de Privation Relative est distinct des perceptions de discrimination, la distinction demeure encore vague (Birt & Dion, 1987 ; Zagefka & Brown, 2005, *cf.* chapitre 10 de la thèse, p 178). La discrimination est une forme particulière d'exclusion sociale qui se révèle être une expérience particulièrement douloureuse touchant l'individu non pas pour lui-même, mais en raison de son appartenance à un groupe social. Or le besoin d'appartenance groupale et d'affiliation sociale est un besoin psychologique fondamental : face à la discrimination, certaines réactions des personnes stigmatisées peuvent être marquées par le renforcement de l'identification groupale (Hornsey & Hogg, 2000) pouvant aller parfois provoquer un repli identitaire (Bébéar, 2005 ; Bourhis & Mentreuil, 2004). A ce stade, nous pouvons nous demander : face à une situation de discrimination, la personne stigmatisée diminue-t-elle son identification à son endogroupe ? Ou bien : l'identification groupale peut-elle constituer une stratégie pour les personnes stigmatisées afin de faire face à la discrimination ? Une telle identification protège-t-elle

systématiquement le bien-être des individus (estime de soi) ? Les facteurs pouvant déterminer si un membre d'un groupe stigmatisé augmente ou diminue son identité sociale face à la discrimination demeurent méconnus jusqu'à présent et les résultats des recherches à ce stade sont complexes et parfois contradictoires. Selon le modèle « Rejet-Identification » développé par Branscombe et *al.*, (1999), pour contrecarrer les effets néfastes de la discrimination, les membres de groupes stigmatisés ont tendance à s'identifier davantage à leur groupe d'appartenance pour améliorer leur bien-être. Ceci dit, cette identification groupale n'est pas forcément un signe de repli identitaire mais s'apparente plutôt à une stratégie de revendication collective exprimant un mécontentement vis-à-vis de la société lorsque les frontières sont imperméables (Guimond, 2003). Comme le montre Ragi (1999, p. 261) : « *Un individu privé des canaux lui permettant d'échanger progressivement des référents identitaires contre d'autres s'expose presque, finalement, soit à un repli sur lui-même destiné à préserver son identité, soit à une accentuation irréfléchie de l'identité d'accueil afin de rompre son isolement. Dans les deux cas, son identité s'avère problématique puisque dans la première alternative il sur-affirme son origine, et dans la seconde, il la nie et la refoule* ». Ainsi cette identification groupale permet à l'individu de contrer les effets négatifs de la discrimination (Bourguignon, Seron, Yzerbyt & Herman, 2006 ; Branscombe, Schmitt & Harvey (1999) ; Schmitt & Branscombe, 2002) grâce à la conscience d'appartenir à son groupe social (Autin, 2005). Plus un individu s'identifie au groupe d'appartenance, plus ses attitudes et comportements sont influencés par cette appartenance. Ainsi, les personnes hautement identifiées à leur groupe interprètent les injustices en termes groupaux et placent les besoins du groupe avant les leurs (Ellemers, Spears & Doosje, 1999).

Par ailleurs, certaines réactions défensives et réactionnaires peuvent aller jusqu'au désengagement psychologique des domaines que la société valorise (Crocker, Major & Steele, 1998 ; Major & Schmader, 1998, 2001). Il est important d'évaluer ce panel de comportements et d'attitudes face à l'environnement professionnel, prenant en compte un large éventail de modes de contestation. Plusieurs stratégies ont été particulièrement étudiées dans la littérature pour comprendre comment les individus stigmatisés protégeaient leur estime de soi, entre autres la comparaison avec d'autres individus stigmatisés plutôt qu'avec les groupes dominants, l'attribution de ce qui arrive aux préjugés et aux discriminations et le désengagement psychologique (Crocker & Major, 1989). Nous allons nous intéresser dans le cadre de cette thèse succinctement à ces différentes stratégies qui se diversifient et

s'élargissent face à un environnement économique et social instable et aléatoire, et face aux menaces de son identité sociale et/ou individuelle.

Dans le but de comprendre les conditions d'usage de ces stratégies, il est important également d'étudier le sentiment d'insatisfaction suscité par ces perceptions. En effet, la perception subjective de la discrimination subie est sous-tendue par un « sentiment » de mécontentement ressenti ; et ceci indépendamment du fait que cette perception des choses reflète ou non une réalité objective (Taylor, Wright & Porter, 1994). Ce « sentiment » de mécontentement ou d'injustice met l'accent sur la tonalité affective de la façon dont l'individu se perçoit et se situe dans son rapport aux autres (Costalat-Founeau, 1997). Dans les recherches concernant le domaine de discrimination, on constate une prédominance des processus cognitifs faisant fi des dimensions affectives. Si l'on fait abstraction des études s'intéressant aux émotions dans le cadre des rencontres intergroupes (le contact intergroupes), peu de travaux se sont intéressés jusqu'à présent aux réactions émotionnelles des victimes. L'importance de considérer les émotions dans l'étude des conséquences de la discrimination n'a été que récemment soulignée par Kaiser et Major (2004). Comme le rappelle très justement Dupont (2003, p. 19) : *« Alors qu'il existe une abondante littérature sur les types d'émotions et leurs substrats, le concept d'émotions est quasi absent des relations entre groupes dominants et dominés »*. Or les réactions émotionnelles des membres de groupes stigmatisés constituent un indicateur de leur bien-être psychologique (De Koning & Rebzani, 2009). Dès lors, l'articulation entre émotions, cognitions et comportements des personnes stigmatisées permet de mieux comprendre les mécanismes qui seraient à la base de la perception de la discrimination et comment les personnes stigmatisées attribuent un sens à leur environnement professionnel et social.

Etude 1

1. Problématique

Dans la vie sociale, les groupes ne bénéficient pas tous des mêmes avantages et ne disposent pas tous des mêmes ressources. Certains sont avantagés sur le plan de la richesse, du pouvoir et valorisés socialement, alors que d'autres sont désavantagés et stigmatisés (Brauer & Bourhis, 2006). Selon Sidanius et Pratto (1999), cela est même une caractéristique universelle des sociétés complexes basées sur une hiérarchie sociale avec des groupes dominants à leur sommet et des groupes dominés à leur base. Selon la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1982), le statut des groupes auxquels les individus appartiennent aide à atteindre une identité personnelle positive. Ainsi, plus le statut attribué à son groupe est faible, moins l'appartenance à ce groupe contribue à définir une identité sociale satisfaisante. Ici, le statut désigne plutôt « *la position objective occupée en fonction du niveau social ; cela englobe un ensemble de caractéristiques objectives qui déterminent la place d'un individu sur une échelle sociale* » (Fischer, 1997). Selon Louche (2002, p.144) : « *Toutes les structures peuvent être décrites en terme de « statuts » et de « rôles ». Le statut est comme la position que l'on occupe dans une structure, dans un « système social ». Le rôle est quant à lui, le type de conduite qui est prescrit par cette position* ». Néanmoins, les orientations de recherche qui considèrent le statut comme une donnée objective se heurte à des problèmes épistémologiques. En effet, les individus, en tant qu'êtres « poly-identitaires » ont plusieurs représentations d'eux-mêmes quant à leur rôle, leur statut social ou encore leur profession. Ils peuvent donc appartenir à plusieurs groupes, participant chacun - différemment parfois - à leurs représentations de soi (*self concept*) et à l'édifice de leur identité (Jetten, Spears & Manstead, 1998 ; Jetten, Spears & Postmes, 2004). Ainsi, le fait de s'identifier à des groupes suffisamment différents les uns des autres permettrait à l'individu de conserver un sentiment de différence individuelle, à travers des appartenances groupales distinctes (Jetten, Spears & Manstead, 1998). Dès lors, au sein d'une même catégorie d'appartenance (par exemple, l'origine ethnique), on peut observer des identités distinctes qui renvoient à des expériences parfois extrêmement différentes les uns des autres (Porter & Washington, 1993 ; Twenge &

Crocker, 2002). La Théorie de l'Auto-Catégorisation (Turner, 1982) est l'une des théories qui a approfondi les aspects cognitifs de l'identité sociale. Deaux et *al.*, (1999) considèrent que chaque type d'identification aura des répercussions différentes en termes de comportement et de bien-être.

Dans ce cadre, nous faisons une nette distinction entre le statut social « attribué », relatif à l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1986), et le statut social « acquis » endossé par l'identité personnelle (Brewer & Weber, 1994). Nous désignons par le statut social « attribué » les caractéristiques propres de l'identité sociale des personnes stigmatisées déterminée par les positions sociales des groupes d'appartenance des individus dans l'ensemble de la structure sociale. En revanche, nous désignons par statut social « acquis » la position de l'individu sur l'échiquier social (niveau de scolarité, emploi) renvoyant à son « capital culturel et social » (Bourdieu, 1977). Comme l'expliquent Deschamps et Molinier (2008, p. 16) : « *Tout individu sera caractérisé, d'un côté, par des traits d'ordre social qui signalent son appartenance à des groupes ou catégories et, de l'autre, par des traits d'ordre personnel, des attributs plus spécifiques de l'individu, plus idiosyncrasiques* ». Nous considérons que c'est par ce statut « acquis » que l'individu acquiert un statut social valorisant et s'assure un certain niveau de reconnaissance sociale. En effet, une étude montre que la détention d'un diplôme favorise le sentiment d'élévation statutaire (Marcel & Verley, 2011, p. 73).

Loin d'être homogène et uniforme, la catégorie des français d'origine maghrébine - qui fera l'objet de notre étude - est riche de contrastes sociaux et individuels. Elle recouvre une grande diversité sociale : à la dispersion géographique et sociale s'ajoute l'hétérogénéité des diplômes et des formations. Dès lors, sous l'homogénéité du stigmate commun règne en réalité une grande diversité dans les manières de percevoir les discriminations et d'y faire face (Cuturello, 2011). Nous savons que la perception de la discrimination est le résultat de comparaisons subjectives que les individus établissent entre leur propre situation et celle des autres. Dès lors, face à des situations de discrimination, les individus ne perçoivent pas la situation de la même façon et avec la même intensité (Crocker & Quinn, 2000 ; Major & O'Brien, 2005). Certaines personnes stigmatisées peuvent percevoir de la discrimination de façon chronique (Major, Quinton & McCoy, 2002 ; Stangor & *al.*, 2003), tandis que d'autres, bien que victimes de traitements défavorables, refusent de se considérer comme des discriminées (dénier de discrimination) (Ruggiero & Taylor, 1997). Il s'avère que certaines études sur les processus de stigmatisation ont eu tendance à construire une vision homogénéisante largement hypothétique du groupe stigmatisé. La psychologie sociale a déjà

étudié ce biais de perception d'entitativité, *entitativity*²⁶, qui consiste à percevoir certains groupes sociaux comme une unité homogène, dont les membres sont perçus comme interchangeables²⁷. Ainsi, les groupes socialement dominants sont consensuellement perçus comme plus variables et composés d'individus distincts, par rapport aux groupes socialement dominés, dont les membres sont envisagés comme interchangeables (Lorenzi-Cioldi, 2002). Or ces différences interindividuelles des discriminés se traduisent par des variations dans les façons de ressentir les discriminations, de les affronter ainsi que par des rapports différenciés à leur identité sociale, rapports oscillant entre fardeau dont il faut se défaire et atout potentiel à valoriser. En effet, face à un même contexte de discrimination, certains individus vont percevoir de la discrimination où il n'y en a pas (Major, Quinton, & McCoy, 2002), tandis que d'autres peuvent ne pas s'apercevoir qu'ils sont victimes de discrimination, alors qu'ils le sont réellement. On parle de déni de la discrimination (Ruggiero & Taylor, 1997). Certains individus stigmatisés sont affectés plus profondément dans leur bien-être (Bourguignon, Seron, Yzerbyt & Herman, 2006) tandis que d'autres maintiennent un haut niveau d'estime de soi (Crocker & Major, 1989). Par ailleurs, certains vont adopter des attitudes passives de repli et de désengagement psychologique (Crocker & Major, 1989) tandis que d'autres vont exprimer un sentiment de mécontentement et de revendication sociale (Herman & Van Yperzele, 1998). Les uns vont s'identifier fortement à leur endogroupe (Branscombe, Schmitt & Harvey, 1999) alors que d'autres vont s'en détacher (Phinney, Madden & Santos, 1998). L'existence de grandes variations de perception de discrimination d'une personne à l'autre nous suggère de ne pas nous focaliser exclusivement sur le niveau intergroupe (Bourguignon, Van Cleempoel, Collange & Herman, 2013) mais de nous intéresser aussi au niveau intragroupe et aux différences interindividuelles. Jusqu'à présent, un paradoxe demeure quant à l'influence de la discrimination sur l'identité sociale des membres de groupes stigmatisés. De ce fait, des généralisations quant à certaines conclusions d'études traitant de l'estime de soi des groupes stigmatisés et de leur identification groupale ont conduit parfois à des résultats mitigés (Seron, 2006). Néanmoins, les facteurs pouvant déterminer si un membre d'un groupe stigmatisé augmente ou diminue son identité sociale face à la discrimination

²⁶Le terme « *entitativity* » a été introduit théoriquement par Campbell (1958) dans un article sur la perception des groupes sociaux. En référence au paradigme de la forme (*Gestalt theory*), Campbell énonce un certain nombre de facteurs favorisant la perception des groupes en tant qu'entité, structure dynamique, plutôt qu'un agrégat. Il s'agit de la proximité (être au même endroit au même moment), de la similarité et du destin ou sort commun (se déplacer simultanément dans la même direction).

²⁷Le biais d'accentuation a été mis en évidence par Tajfel et Wilkes (1963). Ce biais consiste à percevoir les éléments contenus entre deux catégories différentes comme plus différents entre eux qu'ils ne le sont en réalité. Dans cette même logique, il y a également tendance à percevoir les membres d'une même catégorie comme plus ressemblants entre eux qu'ils ne sont en réalité (cf. Salès-Wuillemin, 2006).

demeurent inconnus jusqu'à présent et les résultats des recherches à ce stade sont complexes et parfois contradictoires. Pour bien nuancer cette relation dialectique entre estime de soi et discrimination, la littérature s'est intéressée à des facteurs liés à certaines caractéristiques des groupes stigmatisés (Goffman, 1963) en distinguant, parmi les nombreux attributs stigmatisants, des typologies de groupes stigmatisés, en fonction de la nature du stigmat (visible ou invisible) (Crocker & Steele, 1998 ; Jones & *al.*, 1984). La littérature sur le sujet a recensé plusieurs facteurs pouvant déterminer si l'attribution à la discrimination est salutaire ou non pour l'estime de soi. On cite, entre autres, la stabilité de la discrimination (s'attendre à en être encore victime), des aspects de consensus perçu (« acte d'une personne isolée » vs « société perçue comme raciste dans son ensemble ») et la légitimité de la discrimination (« est-ce justifié par la personne discriminée ? ») (Pour une revue, cf. Croizet & Martinot, 2003). D'autres auteurs se sont intéressés à la nature du stigmat (visible ou invisible) (Crocker & Steele, 1998 ; Jones & *al.*, 1984), à la régularité ou non des rapports entre certains groupes stigmatisés et les groupes privilégiés ou encore à la stabilité et à la chronicité de la discrimination (Croizet & Leyens, 2003, p. 33). Toutefois, comme le rappellent Croizet et Leyens (2003, p. 16) : « *Plutôt que d'envisager des types particuliers de stigmates, il est nécessaire de se centrer sur des processus généraux, insérés dans des contextes sociaux particuliers* ». Face à de telles variabilités interindividuelles, plusieurs interrogations restent en suspens : qu'est-ce qui explique cette hétérogénéité des réactions, alors qu'il s'agit d'individus partageant la même identité sociale dévalorisée ? Quelle est la nature des processus cognitifs, émotionnels et motivationnels qui sous-tendent l'hétérogénéité de perceptions de discriminations et des stratégies d'ajustement individuelles et/ou collectives, comportementales et/ou cognitives ?

Selon Linville (1987), lorsqu'un événement stressant, comme celui de la discrimination, survient, affectant l'identité sociale de l'individu, si l'individu a par ailleurs des investissements identitaires distincts, par exemple dans ses études ou sa famille, il peut préserver son bien-être grâce à ces sources alternatives de définition de soi, à l'abri des effets négatifs de son identité sociale. A ce jour, comme le montrent Kaspar et Noh (2001) : « *Il n'existe qu'assez peu d'études portant sur la variabilité de l'adaptation psychologique des discriminés en fonction de certains aspects spécifiques de leur expérience individuelle, dont leur manque de ressources sur les plans social et matériel* ». Nous estimons nécessaire de nous intéresser particulièrement au « statut social acquis », comme ressource psychologique participant à l'élaboration de l'identité personnelle. Lorsqu'on parle d'un statut, on ne désigne

pas une condition objective figée, mais plutôt une ressource psychologique essentielle participant à l'élaboration de l'identité personnelle. La question est de savoir si ce statut social « acquis » agit comme une véritable ressource psychologique protectrice contre les effets délétères de la discrimination en dépit d'une identité sociale dévalorisée. En d'autres termes, la question est de savoir si les effets délétères engendrés par une identité sociale stigmatisée (origine ethnique) peuvent être contrebalancés par une ou plusieurs autre(s) identité(s) plus positive(s) (diplômé, statut professionnel valorisé ...). A notre connaissance, peu de travaux ont essayé d'étudier expérimentalement l'éventuel impact de ce statut « acquis » sur la perception de la discrimination des personnes stigmatisées ainsi que sur leurs stratégies de protection de l'estime de soi. Pour répondre à ces questions, nous estimons nécessaire de nous intéresser particulièrement aux ressources individuelles des discriminés permettant de faire face à une situation de discrimination.

En nous référant aux postulats théoriques du modèle d'ajustement du stress (Lazarus & Folkman, 1984), il est légitime de supposer que le « statut social acquis » puisse être considéré comme une ressource psychologique intervenant dans les processus d'évaluation cognitive de la discrimination ainsi que dans les processus d'ajustement entre la perception de la discrimination et la réponse cognitivo-émotionnelle émise par l'individu. Nous considérons qu'une situation de discrimination peut constituer une menace pour l'individu aussitôt qu'elle dépasse ses ressources en menaçant son estime de soi. Se basant sur la perception subjective des personnes stigmatisées, cette première étude compare les individus qui ont subi un traitement inégal en raison de leur origine étrangère, avec d'autres individus de même origine n'ayant pas subi un tel traitement différencié ; cela en fonction de leur statut social « acquis ».

2. Hypothèses

Nous supposons alors que :

Hypothèse 1 (H1) : Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » perçoivent plus la discrimination dans le contexte « Privation Relative » que dans le contexte « Gratification Relative ».

Hypothèse 2 (H2) : Les sujets placés dans la condition « Bas Statut » ne perçoivent pas de différence de discrimination entre le contexte « Privation Relative » et le contexte « Gratification Relative ».

Hypothèse 3 (H3) : Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » perçoivent plus la discrimination au niveau individuel dans le contexte « Privation Relative » que dans le contexte « Gratification Relative ».

Hypothèse 4 (H4) : Les sujets placés dans la condition « Bas Statut » ne perçoivent pas de différence de discrimination au niveau individuel entre le contexte de « Gratification Relative » et le contexte de « Privation Relative ».

Hypothèse 5 (H5) : Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » perçoivent plus la discrimination au niveau groupal dans le contexte « Privation Relative » que dans le contexte « Gratification Relative ».

Hypothèse 6 (H6) : Les sujets placés dans la condition « Bas Statut » ne perçoivent pas de différence de discrimination au niveau groupal entre le contexte de « Gratification Relative » et le contexte de « Privation Relative ».

Hypothèse 7 (H7) : Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » présentent moins d'estime de soi positive dans le contexte « Privation Relative » comparativement au contexte « Gratification Relative ».

Hypothèse 8 (H8) : Les sujets placés dans la condition « Bas Statut » présentent moins d'estime de soi positive dans le contexte « Privation Relative » comparativement au contexte « Gratification Relative ».

Hypothèse 9 (H9) : Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » s'identifient davantage à leur groupe d'appartenance dans un contexte de « Privation Relative » que dans un contexte de « Gratification Relative ».

Hypothèse 10 (H10) : Les sujets placés dans la condition « Bas Statut » ne présentent pas de différence au niveau de l'identification groupale entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative ».

Hypothèse 11 (H11) : Les sujets placés dans la condition de « Haut Statut » perçoivent plus de perméabilité des frontières dans le monde de travail au niveau individuel dans un contexte de « Gratification Relative » que dans un contexte de « Privation Relative ».

Hypothèse 12 (H12) : Les sujets placés dans la condition « Bas Statut » ne perçoivent pas de différence de perméabilité des frontières dans le monde de travail au niveau individuel entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative ».

Hypothèse 13 (H13) : Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » perçoivent plus de perméabilité des frontières dans le monde de travail au niveau groupal entre dans un contexte de « Privation Relative » que dans un contexte de « Gratification Relative »

Hypothèse 14 (H14) : Les sujets placés dans la condition « Bas Statut » ne perçoivent pas de différence de perméabilité des frontières dans le monde de travail au niveau groupal entre le contexte de « Privation Relative » que dans un contexte de « Gratification Relative ».

3. Méthodologie

3.1. Échantillon

Notre échantillon est composé de 160 Français d'origine maghrébine (90 hommes et 70 femmes) dont 29,4 % ont moins de 25 ans contre 66,9 % entre 25 et 50 ans. Au moment de l'enquête, la majorité des participant(e)s déclarent travailler (61,3 % contre 38,8 % qui déclarent être sans activité. Notre échantillon est sélectionné aléatoirement *via* divers forums sur internet (sociaux, culturels et scientifiques), sur la base du volontariat et de l'anonymat, pour participer à une recherche intitulée « Enquête sur l'avenir professionnel des jeunes ».

3.2. Procédures expérimentales

La réalisation de cette étude s'est déroulée en deux étapes. Nous avons demandé à des participants de s'identifier à des profils spécifiques. Pour le descriptif du profil dans lequel variait le statut personnel (haut vs bas), nous avons utilisé la méthode « *persona* » (Bornet & Brangier, 2013), reconnue pour son efficacité et utilisée en psychologie ergonomique, notamment pour les tests utilisateurs (Brangier, Bornet, Bastien, Michel & Vivian, 2012). Nous avons choisi des personnages maghrébins des deux sexes (Farid et Rachida) pour que les femmes et les hommes puissent s'y identifier facilement et respectivement. Pour éviter un problème de non identification au profil du personnage pour les femmes, nous avons opté pour un métier non stéréotypé masculin ou féminin. Le statut social acquis a été

opérationnalisé sur la base de deux critères : le statut professionnel (Ingénieur aéronautique *vs* Aide-soignant(e)) et le niveau de qualification (Bac+5 *vs* CAP), nous avons choisi le diplôme comme amorce pour le statut en tenant compte des recherches montrant que la détention d'un diplôme favorise le sentiment d'élévation statutaire (Marcel & Verley, 2011). Quant au choix de la profession, la raison est manifeste : le métier est un facteur de valorisation sociale, de réalisation de soi et de reconnaissance individuelle, même si la classification sociale de ces métiers demeure une construction sociale. Pour l'opérationnalisation de la variable « statut », nous avons choisi pour le statut « bas » le métier d'« aide-soignant(e) ». La raison de ce choix se justifie dans la mesure où l'INSEE répertorie cette profession dans la catégorie des « classes populaires » souvent caractérisées par leur niveau de qualification relativement bas et des perspectives d'évolution professionnelles limitées. Cependant, nous avons préféré des métiers non considérés comme étant typiquement masculins ou féminins afin de faciliter l'identification des répondants. En parallèle, sur l'autre versant de l'échelle sociale sont situés les cadres ; nous avons choisi la profession d'ingénieur car elle se distingue par un haut niveau de qualification et de prestige social. Nous avons évoqué également le prestige de l'école et le secteur d'activité (l'aéronautique) pour amorcer les représentations liées à l'élévation statutaire. Ce faisant, on pouvait facilement induire expérimentalement chez les participant(e)s une identification au personnage.

Dans un premier temps, nous avons mis en exergue un descriptif d'un profil de « Haut Statut » (Farid ou Rachida, Ingénieur aéronautique, 31 ans), comportant une photo (celle de Farid pour les hommes et celle de Rachida pour les femmes), en variant le contexte de la discrimination (Privation Relative *vs* Gratification Relative) : l'une permettant de créer un sentiment de Privation Relative par rapport à l'emploi en mettant en évidence un frein à l'insertion professionnelle, et une autre situation de Gratification Relative, où cette fois l'accès à l'emploi est facilité²⁸. Dans la deuxième phase, nous avons - cette fois - mis en exergue un descriptif d'un profil de « Bas Statut » (Farid ou Rachida, Aide-soignant(e), 31 ans), comportant une photo (celle de Farid pour les hommes et celle de Rachida pour les femmes), en variant le contexte de la discrimination (Privation Relative *vs* Gratification

²⁸ Si l'on se réfère à la Théorie de l'Identité Sociale, ces deux contextes de discrimination s'apparentent à une forme de « perméabilité/imperméabilité des frontières » plutôt professionnelle. Plus précisément, il s'agit d'une ouverture minimale des frontières, appelée situation de « tokenisme » (car les quelques individus du groupe dominé qui passent dans le groupe avantagé sont isolés et appelés des « tokens ») (Seron, 2006). La perméabilité des frontières renvoie aux possibilités qu'a un individu appartenant à un groupe de bas statut d'accéder ou d'intégrer un groupe plus valorisant. Inversement, l'imperméabilité renvoie à une stratification sociale dans laquelle il est impossible pour une personne de rejoindre un groupe plus valorisé.

Relative). Un questionnaire en ligne comprenant la présentation de notre étude, les consignes à suivre lors de la passation, différentes échelles de mesures et la fiche signalétique a été soumis aux participant(e)s. La première page comportait la présentation de notre étude : *« Dans le cadre de nos études universitaires, nous réalisons une enquête sur l'avenir professionnel des jeunes. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour prendre connaissance de ce questionnaire »*. Nous avons garanti l'anonymat aux sujets tout en précisant que leurs réponses n'étaient ni bonnes ni mauvaises, mais que seul leur avis comptait. La consigne indiquait aux participant(e)s de répondre à chacun des différentes questions de façon sincère, dans l'ordre et sans revenir en arrière. Après une lecture des profils décrits, les participant(e)s devaient s'identifier à ces personnages, répondre aux questions, en indiquant leur accord et/ou désaccord sur des échelles en 7 points allant de « 1 » (pas du tout d'accord) à « 7 » (totalement d'accord). Enfin, la dernière page était composée d'une fiche signalétique nous renseignant sur le sexe, l'âge, la situation maritale, la nationalité, l'origine des parents, le niveau et la filière d'étude ainsi que l'expérience professionnelle des sujets. Ce questionnaire a été mis à l'essai avant l'expérimentation pour vérifier sa pertinence en termes de contenu et de forme : nous l'avons pré-testé auprès d'un échantillon de quelques personnes appartenant à la population étudiée. Cette opération a révélé que notre outil fonctionnait correctement et seules quelques légères modifications de forme (formulations, erreurs aléatoires, etc...) ont été effectuées ainsi que certaines consignes clarifiées.

Les participant(e)s ont été assigné(e)s aléatoirement à chacune des quatre conditions expérimentales, en deux phases (40 participant(e)s par condition expérimentale):

Phase 1 :

- Condition 1 : « Profil Haut Statut et Privation Relative »
- Condition 2 : « Profil Haut Statut et Gratification Relative »

Phase 2 :

- Condition 1 : « Profil Bas Statut et Gratification Relative »
- Condition 2 : « Profil Bas Statut et Privation Relative »

Pour mener à bien nos différentes études, nous nous sommes focalisés exclusivement sur les français d'origine maghrébine. Plusieurs raisons théoriques et méthodologiques, détaillées dans la problématique générale ont dicté ce choix (*cf.* problématique générale de la thèse). Pour déterminer l'origine étrangère, nous avons choisi le « lieu de naissance des parents »

comme la procédure définie par l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques)²⁹.

3.3. Conditions expérimentales

3.3.1. Première phase

Condition 1 : « Profil Haut Statut et Privation Relative »

« Diplômés de l'ENAC, l'une des plus prestigieuses écoles françaises d'ingénieurs, Farid et Rachida cumulent depuis bientôt 5 ans des « petits boulots » et ils n'ont jamais réussi à entamer une carrière dans l'aéronautique. En effet, ils n'ont été conviés qu'à très peu d'entretiens d'embauche et ne s'avérant au final jamais concluants. Cela, contrairement à leurs camarades de promotion qui se sont vus attribuer un poste dès la fin de leurs études. Comme on le leur a fait constater à maintes reprises : leurs origines sont un véritable frein à leur embauche ».

Condition 2 : « Profil Haut Statut et Gratification Relative »

« Diplômés de l'ENAC, l'une des plus prestigieuses écoles françaises d'ingénieurs, Farid et Rachida font depuis bientôt 10 ans carrière dans l'aéronautique. En effet, ils occupent des postes à responsabilité, mènent des projets d'envergure et travaillent en collaboration avec les plus grands noms de ce milieu. De très belles perspectives d'avenir s'offrent à ces deux jeunes ingénieurs. Farid et Rachida sont la fierté de leur famille et comme nous pouvons le constater, leurs origines n'ont jamais été un frein à leur carrière respective ».

²⁹INSEE : cf. note de bas de page n° 8 page 18 de la thèse.

3.3.2. Deuxième phase

Condition 1 : « Profil Bas Statut et Gratification Relative »

« Farid et Rachida occupent depuis bientôt 15 ans le poste d'aide-soignant(e) dans le même hôpital. Ayant eu une scolarité difficile et peu brillante, ils ont pu bénéficier d'une formation de niveau CAP leur donnant accès à cet emploi. Aujourd'hui, ils sont sur le point de bénéficier d'une promotion au sein de l'hôpital. En dépit de leur niveau de qualification relativement bas et de leurs origines, Farid et Rachida n'ont jamais rencontré de frein particulier pour le bon déroulement de leur carrière professionnelle ».

Condition 2 : « Profil Bas Statut et Privation Relative »

« Sans qualification particulière, Farid et Rachida cumulent depuis bientôt 15 ans les petits boulots. Ayant eu une scolarité difficile et peu brillante, ils se sont vus, de surcroît, refuser l'accès à toutes les formations qui les intéressaient. Aujourd'hui en intérim, ils essaient tant bien que mal de trouver un emploi stable. On leur a fait comprendre plusieurs fois que leurs origines étaient un véritable frein au bon déroulement de leur carrière professionnelle ».

Après une lecture du profil, selon la condition expérimentale, les participant(e)s devaient s'identifier à ces personnages, répondre à un questionnaire en ligne, en indiquant leur accord et/ou désaccord sur des échelles en 7 points allant de « 1 » (pas du tout d'accord) à « 7 » (totalement d'accord). Le questionnaire regroupe une échelle de perception de discrimination créée et validée pour cette étude (Individuelle vs Groupale), une échelle d'estime de soi (Rosenberg, 1979), traduite et validée par Vallières et Vallerand (1990), une échelle d'identification groupale (Ellemers, Kortekaas & Ouwerkerk, 1999) ainsi qu'une mesure de la perception de la perméabilité des frontières de deux items, construite pour l'objet de cette étude (Individuelle vs Groupale).

3.4. Corpus du questionnaire

3.4.1. Mesure de la perception de la discrimination

Cette échelle, créée pour cette étude, mesure la perception de la discrimination dans le milieu professionnel : elle comprend 4 items mesurant la perception de la discrimination au niveau individuel et 4 autres items mesurant la discrimination au niveau groupal. Un indice global de la perception de la discrimination a été créé.

Les 4 items de la perception de la discrimination personnelle sont :

Echelle de perception de la discrimination personnelle

« A la place de Farid ou de Rachida, vous vous diriez :

Item 1 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je n'ai pas les mêmes chances pour réussir ma vie professionnelle que la plupart des Français(es) de « souche » » ;

Item 2 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je me sens victime de discrimination » ;

Item 3 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, j'ai autant de chances de réussir ma vie professionnelle que la plupart des Français(es) de « souche » » (R) ;

Item 4 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je me sens traité(e) de la même façon que les autres Français(es) de « souche » » (R) ;

Pour la mesure de la discrimination groupale, il y a 4 items :

Echelle de perception de discrimination groupale

« A la place de Farid ou de Rachida, vous vous diriez :

Item 1 : « De façon générale, les Français(es) d'origine étrangère sont dévalorisé(e)s dans notre société » ;

Item 2 : « Les personnes d'origine étrangère ont autant de chances de trouver un emploi que la plupart des Français » (R) ;

Item 3 : « De façon générale, les personnes d'origine étrangère sont discriminées par rapport aux autres Français(es) dans le domaine du travail » ;

Item 4 : « Si les personnes d'origine étrangère font autant d'efforts que la plupart des Français(es), elles peuvent trouver du travail » (R).

Les items allant dans le sens inverse (R) ont été recodés de telle façon qu'un score élevé indique une forte perception de la discrimination. L'Alpha de Cronbach est de 0.87 pour l'ensemble des items de cette échelle. Pour la construction de cette échelle, nous avons pris quelques précautions quant à certaines dénominations. Par exemple, pour induire une comparaison intergroupale, nous avons mis « français « de souche » » entre guillemets pour définir une catégorie. Comme le rappelle Didier Fassin (2009, p. 24) « *Il ne suffit pas, comme l'affirment certains, de remplacer l'expression malheureuse « Français de souche » par l'expression erronée « Français de France » pour avoir résolu le problème, à savoir qu'il s'agit tout simplement de désigner des individus qui se voient comme « Blancs »* ». Certains chercheurs utilisent plutôt la dénomination « d'origine française » et d'autres « d'origine hexagone ancienne ». Mais nous supposons qu'avec ces dénominations, il y aurait un risque de confusion sémantique (cf. également Cediey & Foroni, 2005). D'ailleurs, faute de dénomination précise, souvent des statistiques sont interprétées de façon tronquée, donnant lieu à des conclusions hâtives (cf. Meynaud, 2010, p. 19). En effet, pour les populations discriminées, il y a toujours des difficultés majeures à les désigner, les nommer. Il suffit de constater - même dans les enquêtes réalisées par des institutions officielles - les confusions existant entre « immigré » et « d'origine immigrée », « étranger » et « d'origine étrangère » et qui se déclinent notamment en « maghrébins » et « d'origine maghrébine », dans des textes où les auteurs passent parfois d'un terme à l'autre en une même phrase, mêlant ainsi parcours biographique (immigré), statut juridique (étranger), aire géographique (Maghrébin) et hypothétique racine (origine déclinée) (Fassin 2006, p. 24). Pour illustrer ce phénomène, il est courant de constater, dans certaines sphères intellectuelles et journalistiques, une confusion alarmante entre ces deux statuts : immigrés et français d'origine immigrée. Cela met en évidence de réels problèmes de dénomination. Dans ce contexte conceptuel et linguistique ambivalent, nous avons opté pour une formulation claire « français d'origine étrangère », car chacun de ces mots véhicule un sens précis et une représentation claire : être français et avoir des origines étrangères³⁰.

³⁰Lors du Colloque de l'ADRIPS à Florence (2014), lors d'un échange, certains chercheurs - comme David Bourguignon - m'ont confirmé que l'activation de certaines identités, comme l'identité arabe, s'avère inefficace dans les recherches qu'il a menées, ce qui nous a conforté dans notre choix terminologique. En effet, plusieurs recherches sur les discriminations faites aux femmes, montrent que les femmes ne s'identifient pas de la même façon à leur groupe, ce qui a des conséquences comportementales différentes.

3.4.2. L'échelle de l'identification groupale (Ellemers, Kortekaas & Ouwerkerk, 1999).

Cette échelle mesure la composante cognitive de l'identification, c'est-à-dire « l'auto-catégorisation », inhérente au groupe d'appartenance des répondant (e)s. Elle est composée de 3 items formulés dans le même sens :

Echelle de l'identification groupale
« A la place de Farid ou de Rachida, vous vous diriez : Item 1 : « Je m'identifie à mon groupe d'origine » ; Item 2 : « J'ai beaucoup de choses en commun avec mon groupe d'origine » ; Item 3 : « Avoir des origines étrangères reflète de façon importante qui je suis ».

L'Alpha de Cronbach est de 0.70 pour les items de cette échelle.

3.4.3. L'échelle de l'estime de soi (Rosenberg, 1979), traduite et validée par Vallières et Vallerand (1990).

Le recours à la mesure du niveau d'estime de soi personnelle sert à évaluer le bien-être psychologique d'un individu. Selon Tajfel (1972), l'estime de soi positive est centrale dans la construction de l'identité sociale et est associée à un bien-être psychologique, qui est un bon indicateur d'une adaptation à l'environnement. Cette échelle, mesurant l'estime de soi personnelle, est composée de 10 items :

Echelle de l'estime de soi
« A la place de Farid ou de Rachida, vous vous diriez : Item 1 : « J'ai l'impression que je vaud quelque chose, autant que les autres » ; Item 2 : « Je crois que j'ai beaucoup de qualités » ; Item 3 : « De façon générale, j'ai tendance à croire que je suis un(e) bon(ne) à rien » (R) ; Item 4 : « Je me sens aussi compétent (e) que les autres » ; Item 5 : « Il y a peu de choses dont je suis fier (fière) » (R) ; Item 6 : « J'ai une attitude positive face à moi-même » ;

Item 7 : « En général, je suis satisfait (e) d'être ce que je suis » ;

Item 8 : « Je n'ai pas beaucoup de respect pour moi-même » (R) ;

Item 9 : « A certains moments, je me sens complètement inutile » (R) ;

Item 10 : « A certains moments, je pense que je ne vauds rien » (R).

Les items allant dans le sens d'une estime de soi positive (R) ont été recodés de telle façon qu'un score élevé indique une estime de soi personnelle faible. L'Alpha de Cronbach est de 0.84 pour les items de cette échelle.

3.4.4. La perception de la perméabilité des frontières

Pour mesurer la perception de perméabilité des frontières dans le monde de travail au niveau individuel et au niveau groupal, nous avons demandé aux participant(e)s de chaque condition expérimentale s'ils (si elles) percevaient le monde de travail comme étant ouvert pour eux (elles) individuellement, ainsi que pour leur groupe d'appartenance. Deux items ont été choisis : « *J'ai l'impression que malgré mon origine étrangère, je pourrais sans problème trouver du travail* » (perception de perméabilité des frontières individuelle) ; « *Le monde du travail est actuellement ouvert pour les personnes d'origine étrangère* » (perception de perméabilité des frontières collective).

4. Résultats

Au premier abord, nous avons vérifié les conditions d'application du test « Student » fondé sur l'hypothèse de normalité. Toutes nos variables de l'étude suivent la loi normale et sont distribuées normalement. Nos deux groupes indépendants ont la même taille. Une analyse de *t* Student a été réalisée pour comparer les moyennes des variables étudiées selon la condition expérimentales pour deux échantillons indépendants.

Tableau 1 : Moyennes de la discrimination perçue globale pour les « Hauts Statuts » (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination).

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Haut Statut / Gratification Relative	4,15	1,35	40
Haut Statut / Privation Relative	5,25	0,93	40

Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » perçoivent significativement plus la discrimination dans le contexte « Privation Relative » que dans le contexte « Gratification Relative » ($t(78) = 4,24$; $p < 0,001$). Donc, l'hypothèse 1 (H1) est validée.

Tableau 2 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Hauts Statuts »: les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination, la moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Haut Statut / Gratification Relative	Haut Statut / Privation Relative
Moyenne	4,150	5,250
Ecart-type	1,350	0,930
Différence à la moyenne théorique	0,650	1,750
t	4,307 ***	16,831 **

Tableau 3 : Moyennes de la discrimination perçue globale pour les « Bas Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination).

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Bas Statut / Gratification Relative	4,67	1,32	40
Bas Statut / Privation Relative	4,88	1,42	40

Les participant(e)s placé(e)s dans la condition « Bas Statut » ne perçoivent pas de différence significative de discrimination entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » ($t(78) = 0,69$; $p = 0,493$; ns). Donc, l'hypothèse 2 (H2) est validée.

Tableau 4 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Bas Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Bas Statut / Gratification Relative	Bas Statut / Privation Relative
Moyenne	4,670	4,880
Ecart-type	1,320	1,420
Différence à la moyenne théorique	1,170	1,380
t	7,928 **	8,692 ***

Tableau 5 : Moyennes de la discrimination individuelle perçue pour les « Hauts Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination au niveau individuel et 0 très faible perception de discrimination au niveau individuel)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Haut Statut / Gratification Relative	3,6	1,51	40
Haut Statut / Privation Relative	5,13	1,15	40

Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » perçoivent significativement plus la discrimination au niveau individuel dans le contexte « Privation Relative » que dans le contexte « Gratification Relative » ($t(78) = 5,09$; $p < 0,001$). Donc, l'hypothèse 3 (H3) est validée.

Tableau 6 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Hauts Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination au niveau individuel et 0 très faible perception de discrimination au niveau individuel, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Haut Statut / Gratification Relative	Haut Statut / Privation Relative
Moyenne	3,6	5,13
Ecart-type	1,51	1,15
Différence à la moyenne théorique	0,100	1,630
<i>t</i>	0,592	12,678 ***

Tableau 7 : Moyennes de la discrimination individuelle perçue pour les « Bas Statuts » selon la condition expérimentale ((l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination au niveau individuel et 0 très faible perception de discrimination au niveau individuel))

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Bas Statut / Gratification Relative	4,7	1,51	40
Bas Statut / Privation Relative	4,28	1,52	40

On constate que pour les sujets placés dans la condition « Bas statut », il n'y a pas de différence au niveau de la discrimination groupale perçue entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » ($t(78) = 1,235$; $p = 0,217$). Donc, l'hypothèse 4 (H4) est validée.

Tableau 8 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Bas Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination au niveau individuel et 0 très faible perception de discrimination au niveau individuel, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Bas Statut / Gratification Relative	Bas Statut / Privation Relative
Moyenne	4,700	4,280
Ecart-type	1,520	1,520

Différence à la moyenne théorique	1,200	0,780
<i>t</i>	7,061 **	4,590 ***

Tableau 9 : Moyennes de la discrimination groupale perçue pour les « Hauts Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination au niveau groupal et 0 très faible perception de discrimination au niveau groupal)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Haut Statut / Gratification Relative	4,7	1,46	40
Haut Statut / Privation Relative	5,37	1,05	40

Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » perçoivent significativement plus la discrimination au niveau groupal dans le contexte « Privation Relative » que dans le contexte « Gratification Relative » ($t(78) = 2,356$; $p < 0,001$). Donc, l'hypothèse 5 (H5) est validée.

Tableau 10 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Hauts Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination au niveau groupal et 0 très faible perception de discrimination au niveau groupal, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Haut Statut / Gratification Relative	Haut Statut / Privation Relative
Moyenne	4,7	5,37
Ecart-type	1,46	1,05
Différence à la moyenne théorique	1,200	1,870
<i>t</i>	7,351 **	15,929*

Tableau 11 : Moyennes de la discrimination groupale perçue pour les « Bas Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination au niveau groupal et 0 très faible perception de discrimination au niveau groupal)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Bas Statut / Gratification Relative	5,07	1,3	40
Bas Statut / Privation Relative	5,05	1,45	40

On constate que pour les sujets placés dans la condition « Bas Statut », il n'y a pas de différence au niveau de la discrimination groupale perçue entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » $t(78) = 0,062$; $p = 0,95$; ns). Donc, l'hypothèse 6 (H6) est validée.

Tableau 12 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Bas Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination au niveau groupal et 0 très faible perception de discrimination au niveau groupal, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Bas Statut / Gratification Relative	Bas Statut / Privation Relative
Moyenne	5,07	5,05
Ecart-type	1,3	1,45
Différence à la moyenne théorique	1,570	1,550
t	10,802 ***	9,561 **

Tableau 13 : Moyenne de l'estime de soi pour les « Hauts Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très faible estime de soi et 0 très forte estime de soi)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Haut Statut / Gratification Relative	5,63	1,02	40
Haut Statut / Privation Relative	6,13	0,72	40

Les sujets placés dans la condition « Haut Statut » présentent moins d'estime de soi dans le contexte « Privation Relative » comparativement au contexte de « Gratification Relative » ($t(78) = 2,53$; $p < 0,001$). Donc, l'hypothèse 7 (H7) est validée.

Tableau 14 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Hauts Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très faible estime de soi et 0 très forte estime de soi, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Haut Statut / Gratification Relative	Haut Statut / Privation Relative
Moyenne	5,63	6,13
Ecart-type	1,02	0,72
Différence à la moyenne théorique	2,130	2,630
t	18,678 **	32,671***

Tableau 15: Moyenne de l'estime de soi pour les « Bas Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très faible estime de soi et 0 très forte estime de soi)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Bas Statut / Gratification Relative	5,73	0,96	40
Bas Statut / Privation Relative	4,34	0,97	40

Les sujets placés dans la condition « Bas Statut » présentent moins d'estime de soi dans le contexte « Gratification Relative » comparativement au contexte de « Privation Relative » ($t(78) = 6,441$; $p < 0,001$). Donc, l'hypothèse 8 (H8) est invalidée.

Tableau 16 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Bas Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très faible estime de soi et 0 très forte estime de soi, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Bas Statut / Gratification Relative	Bas Statut / Privation Relative
Moyenne	5,73	4,34
Ecart-type	0,96	0,97
Différence à la moyenne théorique	2,230	0,840
<i>t</i>	20,777 ***	7,746 **

Tableau 17 : Moyennes de l'identification groupale pour les « Hauts Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte identification groupale et 0 très faible identification groupale)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Haut Statut / Gratification Relative	4,31	1,25	40
Haut Statut / Privation Relative	4,71	1,22	40

On constate que pour les sujets placés dans la condition « Haut Statut », il n'y a pas de différences au niveau de l'identification groupale entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » $t(78) = 1,448$; $p = 0,152$; ns). Donc, l'hypothèse 9 (H9) est invalidée.

Tableau 18 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Hauts Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte identification groupale et 0 très faible identification groupale, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Haut Statut / Gratification Relative	Haut Statut / Privation Relative
Moyenne	4,31	4,71
Ecart-type	1,25	1,25
Différence à la moyenne théorique	0,810	1,210
<i>t</i>	5,796 **	8,658 ***

Tableau 19 : Moyennes de l'identification groupale pour les « Bas Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte identification groupale et 0 très faible identification groupale)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Bas Statut / Gratification Relative	4,18	1,46	40
Bas Statut / Privation Relative	4,16	1,32	40

On constate que pour les sujets placés dans la condition « Bas Statut », il n'y a pas de différence au niveau de la discrimination groupale perçue entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » $t(78) = 0,064$; $p = 0,949$; ns). Donc, l'hypothèse 10 (H10) est validée.

Tableau 20 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Bas Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte identification groupale et 0 très faible identification groupale, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Bas Statut / Gratification Relative	Bas Statut / Privation Relative
Moyenne	4,18	4,16
Ecart-type	1,46	1,32
Différence à la moyenne théorique	0,680	0,660
t	4,166 **	4,472 *

Tableau 21 : Moyennes de la perception individuelle de la perméabilité des frontières dans le monde de travail pour les « Hauts Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception individuelle de perméabilité et 0 très faible perception individuelle de perméabilité).

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Haut Statut / Gratification Relative	4,20	1,80	40
Haut Statut / Privation Relative	3,38	0,83	40

Les participant(e)s placé(e)s dans la condition de « Haut Statut » perçoivent plus la perméabilité des frontières dans le monde du travail au niveau individuel dans un contexte de « Gratification Relative » que dans un contexte de « Privation Relative » ($t(78) = 2,616$; $p < .05$). Donc, l'hypothèse 11 (H11) est validée.

Tableau 22 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Hauts statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception individuelle de perméabilité et 0 très faible perception individuelle de perméabilité, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Haut Statut / Gratification Relative	Haut Statut / Privation Relative
Moyenne	4,20	3,38
Ecart-type	1,80	0,83
Différence à la moyenne théorique	0,700	-0,120
t	3,478 **	1,293 **

Tableau 23 : Moyennes de la perception individuelle de la perméabilité des frontières dans le monde de travail pour les « Bas Statuts » selon la condition expérimentale.

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Bas Statut / Gratification Relative	3,97	1,65	40
Bas Statut / Privation Relative	3,53	1,67	40

On constate que pour les sujets placés dans la condition « Bas Statut », il n'y a pas de différence au niveau de la perception individuelle de la perméabilité des frontières dans le monde du travail entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » ($t(78) = 1,185$; $p = 0,236$; ns). Donc, l'hypothèse 12 (H12) est validée.

Tableau 24 : Comparaisons aux moyennes théoriques pour les « Bas Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception individuelle de perméabilité et 0 très faible perception individuelle de perméabilité, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Bas Statut / Gratification Relative	Bas Statut / Privation Relative
Moyenne	3,97	3,53
Ecart-type	1,65	1,67
Différence à la moyenne théorique	0,470	0,030
t	2,548 *	0,161

Tableau 25 : Moyennes de la perception groupale de la perméabilité des frontières dans le monde de travail pour les « Hauts Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de perméabilité au niveau groupal et 0 très faible perception individuelle de perméabilité)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Haut Statut / Gratification Relative	3,35	1,71	40
Haut Statut / Privation Relative	3,35	1,44	40

Pour les sujets placés dans la condition « Haut Statut », il n'y a pas de différence au niveau de la perception groupale de la perméabilité des frontières dans le monde du travail entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » ($t(78) = 0$; $p = 1$; ns). Donc, l'hypothèse 13 (H13) est invalidée.

Tableau 26 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Hauts Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de perméabilité au niveau groupal et 0 très faible perception individuelle de perméabilité, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Haut Statut / Gratification Relative	Haut Statut / Privation Relative
Moyenne	3,35	3,35
Ecart-type	1,71	1,44
Différence à la moyenne théorique	-0,150	-0,150
<i>t</i>	0,785	0,932
<i>p</i>	0,435	0,354

Tableau 27 : Moyennes de la perception groupale de la perméabilité des frontières dans le monde du travail pour les « Bas Statuts » selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de perméabilité au niveau groupal et 0 très faible perception individuelle de perméabilité).

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Bas Statut / Gratification Relative	3,25	1,61	40
Bas Statut / Privation Relative	3,55	1,72	40

Pour les sujets placés dans la condition « Bas Statut », il n'y a pas de différence au niveau de la perception groupale de la perméabilité des frontières dans le monde du travail entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » ($t(78) = 0,805$; $p = 0,42$; ns). Donc, l'hypothèse 14 (H14) est validée.

Tableau 28 : Comparaisons à la moyenne théorique pour les « Bas Statuts » : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de perméabilité au niveau groupal et 0 très faible perception individuelle de perméabilité, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Bas Statut / Gratification Relative	Bas Statut / Privation Relative
Moyenne	3,25	3,55
Ecart-type	1,61	1,72
Différence à la moyenne théorique	-0,250	0,050

<i>t</i>	1,389	0,260
<i>p</i>	0,169	0,795

5. Discussion

Conformément à nos postulats de base, ces résultats montrent que généralement le statut social « acquis » explique les différences interindividuelles de perception de la discrimination et certaines réactions face à une situation de Privation Relative. Ainsi, comparativement aux participant(e)s de la condition « Bas Statut » (Hypothèse H2), les participant(e)s de la condition « Haut Statut » accentuent leur perception de la discrimination lorsqu'ils (elles) sont privé(e)s de l'emploi (Hypothèse H1), autant au niveau individuel (Hypothèse H3) qu'au niveau groupal (Hypothèse H5). Un tel résultat peut être interprété à la lumière de la théorie de l'équité (Walster, Walster & Berscheid, 1978) qui place les rétributions et les contributions au cœur de l'évaluation de la situation d'injustice. Au regard de la théorie de l'équité (Walster, 1978), l'individu calculerait plus ou moins consciemment une sorte de *ratio* entre la contribution et la rétribution perçue en échange, en comparaison à une autre personne placée dans la même situation que lui (Walster, Berscheid & Walster, 1973). Ainsi, les individus évaluent leur situation en tenant compte simultanément de leurs contributions en termes d'investissement dans les études et des rétributions qui se soldent par une discrimination à l'emploi. Dès lors, pour les sujets de « Haut Statut », le fait de ne pas obtenir ce qui leur semble juste et légitime, à savoir l'emploi (rétributions) après tant d'années d'investissement dans les études (contributions), accentue leur perception de la discrimination. Selon Boudon (2009), les individus décident d'acquérir un diplôme à partir d'une évaluation subjective des coûts et des avantages attendus. Ils fondent le plus souvent leurs jugements de justice en comparant ce qu'ils reçoivent à ce qu'ils auraient pu ou dû recevoir (Folger & Kass, 2000). Plus l'écart perçu entre la rétribution reçue (discrimination à l'emploi) et celle espérée (obtention d'un emploi) est grand, plus la perception de la discrimination est aigüe. Ceci s'explique également par le fait que les membres de groupes discriminés qui ont atteint des sphères plus élevées (au niveau des diplômes) sont les plus à même de se comparer au groupe dominant de par leur proximité et leur similarité. Ils peuvent ainsi prendre conscience des frontières intergroupes (Taylor & McKiernan, 1984), ce qui explique leur perception de discrimination au niveau groupal (Hypothèse H5). Guimond (2003), en évoquant certaines

recherches sociologiques, cite l'exemple des manifestants dans la plupart des mouvements sociaux, peu importe le mouvement et peu importe le pays. Il ressort que le profil sociologique des participants présente la particularité d'être, au sens large, celui des intellectuels, des privilégiés, sur les plans culturel, intellectuel et scolaire. Dans ce cadre, Moghaddam et Perreault (1992) observent, auprès de plusieurs membres de groupes stigmatisés, que les individus les plus talentueux de ces groupes favorisent des stratégies de mobilité collective alors que les moins talentueux expriment un besoin de mobilité individuelle. C'est parce que les individus de « Haut Statut » ont un « niveau » proche des membres du groupe dominant qu'ils prennent conscience de l'imperméabilité des frontières et leur exclusion les mène à l'action collective. Dès lors, par le biais de la comparaison intergroupe, les personnes de « Haut Statut » devraient avoir des attentes plus importantes et donc être plus aisément déçues, ce qui devrait créer un sentiment accru de discrimination. Ainsi elles considèrent que leur échec n'est pas dû à leur manque de talents et de compétences, mais bel et bien à de la discrimination réelle à leur égard et à l'égard de leur groupe. Ceci est d'autant plus difficile à supporter lorsque les sujets de « Haut Statut » se voient occuper des emplois subalternes malgré les diplômes acquis grâce à leurs efforts et leur investissement dans l'acquisition du savoir et de la connaissance. On assiste alors à un sentiment de discrimination mêlé à un sentiment de « déclassement ». Au moment où cette étude s'achève, ces résultats sont conformes à ceux du dernier rapport du défenseur des droits (Gomant & Chasles-Parot, 2014), qui montre que la discrimination au travail liée à l'origine et à la nationalité est davantage perçue par les agents les plus diplômés. En effet, l'enquête sur la perception des discriminations par les demandeurs d'emploi, réalisée par l'Institut Français d'Opinion Publique (IFOP) pour le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) montre que les disparités au niveau du ressenti de la discrimination viennent en partie des parcours d'éducation et des diplômes obtenus, bien différenciés (IFOP, 2013). On voit clairement que les sujets de « Haut Statut » ne perçoivent de la discrimination qu'en cas de Privation Relative de l'emploi. En effet, les « Hauts Statuts » chercheraient d'abord à s'insérer individuellement. Quant aux sujets de « Bas Statut », on constate qu'ils ne perçoivent pas de différence de discrimination entre les deux contextes de discriminations (Privation Relative vs Gratification Relative) (Hypothèse H2), car ils ne perçoivent pas autant d'écart entre leurs rétributions et leurs contributions. En effet, leurs attentes vis-à-vis du monde du travail ne sont pas proportionnelles à leurs efforts en termes de qualification.

Contrairement aux sujets de « Haut Statut », les sujets de « Bas statut », ne perçoivent pas de différences au niveau de la perméabilité individuelle des frontières dans le monde de travail entre le contexte de « Privation Relative » et le contexte de « Gratification Relative » (Hypothèse H12). En d'autres termes, les sujets de « Bas Statut » estiment que le monde du travail leur est fermé individuellement (Hypothèse H12) ainsi qu'à leur groupe (Hypothèse H14). Il apparaît alors que leur différence fondamentale par rapport aux sujets de « Haut Statut » réside dans le fait de pouvoir estimer qu'en plus de leur origine, ce rejet est lié également à leur manque de diplôme. C'est comme si l'ouverture et la fermeture du monde du travail importaient peu dans leur rapport au monde du travail. Ceci s'apparente à une forme de désintérêt, d'abandon, à une attitude de désengagement psychologique (Tesser, 1998). Comme le souligne Rebzani (2002, p. 53) : *« En butte à une absence de travail, nombre de jeunes de faible qualification ont tendance à se décourager et à se résigner. Ils perdent toute volonté d'entreprendre : le désœuvrement comble peu à peu leurs temps libre et finit par nourrir un fort sentiment d'ennui. Ils ont la conviction que leur situation est le résultat d'un ordre social qui fait d'eux les exclus de premier rang, ils n'hésitent pas alors à adopter des pratiques déviantes »*. En effet, dans une société où la valeur accordée aux diplômes est démesurée (Dubet, Duru-Bellat & Vérétoit, 2010), la situation de la population non diplômée est encore plus critique et les parcours professionnels restent en ce cas hésitants, morcelés et ponctués par des ruptures et reconversions. Ainsi, les sujets de « Bas Statut » peuvent atténuer le sentiment d'importance accordé au travail et désinvestir complètement les domaines que la société valorise, comme précisément le domaine professionnel. Dès lors, par évitement d'un échec redouté, en se désengageant de ce domaine, les sujets de « Bas Statut » détachent leur estime de soi des *feed-back* qui y sont inhérents de telle façon que l'estime de soi ne soit pas dépendante des succès et des échecs dans celui-ci (Major & al., 1998). La preuve, c'est que paradoxalement, les sujets placés dans la condition « Bas Statut » présentent moins d'estime de soi positive dans le contexte « Gratification Relative » comparativement au contexte « Privation Relative » (Hypothèse H8). On peut expliquer ce résultat à la fois par la nature de leur « statut précaire » (ne pas être reconnu) et à la fois par rapport à un objet désirable qu'ils n'ont pas obtenu (un « diplôme ») (Verlhiac, 2006).

En revanche, les sujets de « Haut Statut » estiment que le monde leur est ouvert personnellement dans un contexte de « Gratification Relative » (Hypothèse H11), sans toutefois s'étendre à leur endogroupe (Hypothèse H13). Cette dissociation entre leur situation personnelle et celle de leur endogroupe au niveau de la perception de la perméabilité des

frontières s'explique par le fait que les sujets de « Haut Statut » bénéficient de certains avantages symboliques d'ascension sociale individuelle, ce qui augmente leur probabilité d'obtenir un emploi ; ils construisent ainsi une vision ouverte du monde du travail pour eux - personnellement - à l'exclusion de leur endogroupe. Ils peuvent donc penser avec optimisme que le monde du travail s'offre à eux, de façon personnelle et exclusive, les situant en marge de leur endogroupe. Néanmoins, en cas de « Privation Relative », les sujets de « Haut Statut » peuvent considérer être rejetés du monde de travail essentiellement en raison de leur origine, car malgré leurs capacités personnelles d'ascension sociale individuelle leur permettant de faire leurs preuves, ils ont cependant été rejetés du monde de travail. Ils doivent gérer l'imprévisibilité dans leur vie professionnelle, entre le risque et l'incertitude dans un marché d'emploi hermétique : *« Ce n'est pas tant la possibilité de l'échec qui fait peur que son irréversibilité »* (Maurin & Goux, 2012). L'incertitude ainsi que le sentiment d'injustice et de « déclassement » (Madoui, 2008) a des résonances psychologiques, en termes d'inquiétudes et de craintes concernant l'avenir professionnel, ce qui a indéniablement des répercussions sur l'estime de soi des sujets « Haut Statut », en cas de Privation Relative (Hypothèse H7). On assiste alors à un sentiment de discrimination mêlé à un sentiment de « déclassement » qui les amène à une situation de forte identification à leur endogroupe. On voit clairement que les sujets de « Haut Statut » ne perçoivent de la discrimination qu'en cas de Privation Relative de l'emploi. En effet, les « Haut Statuts » chercheraient d'abord à s'insérer individuellement et le changement social ne deviendrait une option que si leurs tentatives de mobilité individuelle ont échoué. Comme le concluent très justement Ellemers, Wike et Van Knippenberg (1993, p. 777, cités par Guimond, 2003, p. 270) : *« Les sujets sont simplement préoccupés par la sélection du type d'action qui offre l'utilité subjective la plus élevée »*.

Contrairement à nos hypothèses basées sur le modèle « Rejet-Identification » développé par Branscombe & al., (1999), les sujets placés dans la condition « Haut Statut » n'ont pas recours à la stratégie de l'identification groupale comme moyen de réparer la discrimination subie (Hypothèse H9). On observe le même constat chez les sujets placés dans la condition « Bas Statut » (Hypothèse H10). Néanmoins, comme le rappellent Koning et Rebzani (2009) : *« Il se peut qu'il y ait des raisons qui ont dissuadé les participants pour user de telle stratégie de coping, comme l'absence de bénéfice psychologique, car étant donné que l'enjeu est l'accès à l'emploi, l'identification risque de ne pas présenter une « plus-value » »*. D'ailleurs, les résultats des recherches sur cette question sont mitigés. On trouve d'une part certains

résultats montrant que la discrimination induit une augmentation de l'identification groupale (Hornsey & Hogg, 2000), tandis que d'autres avancent que la discrimination mène à une diminution de l'identification sociale stigmatisée (Major & O'Brien, 2005 ; Tajfel & Turner, 1979). Ceci s'explique par le type de mesure de l'identification groupale utilisé dans ces recherches. Ellemers, Kortekaas et Ouwerkerk (1999) ont en effet distingué trois composantes distinctes de l'appartenance groupale : une composante cognitive qui correspond à la centralité de l'identité groupale dans le concept de soi ; une composante affective qui renvoie à l'attachement affectif au groupe ; et enfin une composante comportementale qui correspond à un engagement pour le groupe. La composante cognitive constitue l'identification sociale et correspond à la conscience individuelle d'appartenir à un groupe. La composante évaluative, quant à elle, se réfère à l'estime collective ou au sentiment de fierté d'appartenance à un groupe (Branscombe, Schmitt & Harvey, 1999). Crocker et *al.* (1994) encouragent eux-mêmes les chercheurs à traiter les facettes (et leurs liens) séparément. Dans notre étude, nous avons mesuré uniquement la composante évaluative de l'identité sociale (estime collective de soi). Il serait pertinent de mesurer l'identification groupale de nos sujets avant et après l'introduction de nos variables. Il aurait été également intéressant d'évaluer implicitement l'identification groupale, en mesurant les actions collectives pour faire face à la discrimination. En effet, plusieurs études montrent que l'identification groupale est un déterminant important de l'engagement dans une action collective au sens psychologique (De Weerd & Klandermans, 1999). Dans ce cadre, Boen et Vanbeselaere (2000) se sont intéressés à l'impact des aptitudes individuelles sur les stratégies utilisées. Dans leurs études, ils manipulent perméabilité, stabilité et aptitudes individuelles et observent que les personnes avec des qualifications élevées ont tendance à utiliser plus de stratégies individuelles que d'actions collectives quels que soient les degrés de perméabilité et de stabilité, alors que c'est l'inverse pour les personnes de faible aptitude. Ils trouvent également que la stabilité et la perméabilité interagissent des deux manières suivantes : quand la situation est stable et ouverte, les gens préfèrent recourir à la mobilité individuelle. Quand la situation est instable et ouverte, les gens ont davantage recours à des actions collectives.

Enfin, le nombre de facteurs qui entrent en compte dans la genèse de la discrimination, sa perception, son expérience, ses effets est impressionnant : les contrôler tous semble pratiquement impossible. Le terme « discrimination » ne recouvre pas les mêmes réalités pour des groupes différents (Kobrinowicz & Branscombe, 1997). En effet, les conséquences négatives de la discrimination ne se généralisent pas à tous les groupes, ni à tous les individus.

Bien que la perception soit subjective, elle semble néanmoins s'accroître dans certaines situations spécifiques, mais sans déboucher pour autant sur les mêmes formes de réactions et de revendications collectives de la part des individus stigmatisés. Dans la deuxième étude « Etude 2 », nous nous sommes inspirés des travaux sur l'ambiguïté attributionnelle (Crocker & Major, 1989) pour nous intéresser aux effets émotionnels et comportementaux de l'activation de la situation de la discrimination.

Etude 2

1. Problématique

La discrimination - tout comme les préjugés - évolue avec le temps (Dovidio & Gaertner, 1986). Le racisme, le sexisme et d'autres formes de préjugés ne s'expriment plus aujourd'hui comme au début du siècle. En effet, dans nos sociétés, les normes sociales diffusent l'idée d'égalité entre tous les groupes sociaux, et par conséquent il est socialement interdit de discriminer. Les travaux en sciences sociales montrent que dans nos sociétés modernes, qui promeuvent des valeurs et comportements égalitaires, l'expression des opinions discriminatoires est censurée et la discrimination n'est plus toujours montrée de manière explicite (N'Dobo & Gardair, 2006). Le racisme classique basé sur la hiérarchisation des groupes sociaux et la différenciation inter-ethnique a cédé la place à un autre racisme moderne, qui est l'apanage des sociétés en mutation législative et normative vers plus d'égalité sociale. Ainsi, le phénomène discriminatoire recouvre des pratiques diffuses difficilement identifiables dont le caractère proprement discriminatoire peut parfois être masqué. La discrimination peut être exprimée sous des formes plus subtiles et ambiguës et, par le même fait, devient plus socialement tolérée (Glick & Fiske, 1996 ; Tougas, Brown, Beaton & Joly, 1995). Dès lors, nombre de personnes ayant de vifs préjugés tentent de masquer et de déguiser leurs propos racistes, en utilisant des voies détournées pour les manifester (Bourhis, Gagnon & Moïse, 1994). La théorie du néo-racisme consécutive à l'approche classique du racisme avec l'émergence d'un « racisme ambivalent » (Katz & Hass, 1988) et d'un « racisme symbolique » (McConahay, 1986) illustre bien l'effet des évolutions sociétales sur un mode ambivalent d'expression des préjugés et des discriminations (N'Dobo, 2010). Les racistes modernes (dont les préjugés sont importants aussi bien au niveau implicite qu'explicite) évitent d'exprimer des opinions explicitement ségrégationnistes et s'efforcent de privilégier des attitudes moins frontales qui peuvent être justifiées sur d'autres bases que la référence à la race ou l'ethnie (N'Dobo & Gardair, 2006). Ils considèrent par exemple la discrimination comme inexistante et ils jugent de surcroît les attentes des groupes stigmatisés comme excessives, sans pour autant exprimer de manière manifeste leurs préjugés. Selon Pettigrew et Merteens (1995), le racisme classique est « émotionnel, proche et direct » tandis que le racisme moderne est plutôt « rationnel, distant et indirect ».

Généralement, la discrimination conduit les individus à éprouver des difficultés à interpréter le monde qui les entoure et plus particulièrement à comprendre ce qui leur arrive (Major & Crocker, 1993). Néanmoins, comme nous l'avons vu, la discrimination prend des formes de plus en plus détournées et subtiles, ce qui rend naturellement l'explication des événements en termes de discrimination difficile. Ceci nous amène alors à nous interroger sur la façon dont les victimes d'une discrimination appréhendent une situation de discrimination les désavantageant et sur quels critères ils se basent pour juger certains comportements à leur égard comme relevant de la discrimination ou non. Ainsi, les membres de groupes discriminés peuvent être confrontés à des situations impliquant de la discrimination explicite ou de la discrimination ambiguë. La première réfère aux formes flagrantes de discrimination où la supériorité du groupe dominant et l'infériorité d'un groupe dominé sont proclamées de manière explicite. La deuxième correspond à des manifestations ambiguës de discrimination émises envers les membres des groupes stigmatisés. Dans le domaine professionnel où la discrimination se manifeste de façon particulièrement subtile (Deschamps & Beauvois, 1999) et pernicieuse (Bourhis, Gagnon & Moïse, 1999), il a été observé que certains recruteurs inhibent leurs préjugés en se préoccupant davantage de l'image positive qu'ils donnent d'eux-mêmes pour ne pas paraître discriminants (Collart, Delroisse & Herman, 2007). Ils vont alors recourir à diverses justifications latentes autres que la référence à l'appartenance catégorielle (ethnique) (N'Dobo, 2010).

Face aux détours que prend la discrimination pour s'exprimer, les personnes stigmatisées se retrouvent alors dans des situations d'incertitude ou d'« ambiguïté attributionnelle » (Crocker, Major & Steele, 1998). Un échec - autant qu'une réussite - peut devenir source de doute et remettre en question les compétences de l'individu (Brown, 1995 ; Dovidio & Gaertner, 1986). Il devient alors difficile, pour ces personnes stigmatisées, dans une situation d'échec, de savoir si elles ont été rejetées en raison du manque de leurs qualités personnelles ou à cause de leur origine (Crocker, Voelkl, Testa & Major, 1991). Cela rend naturellement l'explication des événements qui les touchent en termes de discrimination, plus difficile, induisant ainsi un doute et une incertitude permanente chez eux. Une telle ambiguïté serait globalement néfaste en ce sens qu'elle menace le sentiment de contrôle et altère l'estime de soi des personnes stigmatisées (Major & Crocker, 1993). En somme, face à un événement dont l'explication en termes de discrimination est ambiguë, quelles solutions vont être privilégiées par les victimes ? Vont-elles être enclines à accentuer l'explication en termes de discrimination ou préféreront-elles minimiser l'existence de cette réalité ? La littérature sur la

discrimination nous renseigne sur ces deux stratégies en soulignant les avantages mais également les coûts associés à ces deux réactions. Deux modèles théoriques opposés conceptualisent cette problématique liée à l'attribution à la discrimination. Le premier modèle dit « *discounting* » suggère que l'attribution à la discrimination est l'un des moyens psychologiques mis en œuvre par les personnes stigmatisées pour atténuer les effets négatifs de la discrimination sur leur bien-être (Crocker & *al.*, 1989 ; Crocker, Major & *al.*, 1998). Ainsi selon ce modèle (Crocker & Major, 1989), en attribuant leur échec à la discrimination, les individus stigmatisés s'en épargnent la responsabilité en protégeant par-là l'image qu'ils ont de leurs propres capacités et compétences (Major, 1994). Cependant, bien que l'hypothèse de l'attribution à la discrimination ait séduit plusieurs chercheurs, les opposants à cette thèse contestent son bien-fondé théorique et démontrent que l'attribution à la discrimination n'a pas d'effet bénéfique pour les personnes stigmatisées (Branscombe & *al.*, 1999 ; Schmitt & *al.*, 2002). Pour ces théoriciens, le préjugé d'autrui n'est pas une cause totalement externe dans le sens où il implique l'appartenance groupale de la victime, une appartenance qui est fondamentalement partie du soi et donc interne et stable (Schmitt & Branscombe, 2002a ; 2002b).

Selon la théorie transactionnelle du stress (Lazarus & Launier, 1978), pour qu'un acte de discrimination induise une détresse psychologique chez un individu, il faut tout d'abord qu'il soit identifié comme tel. Il est donc question d'analyser la compréhension que peut avoir l'individu d'une situation de discrimination à laquelle il est confronté. Cette approche nouvelle, qui met l'accent sur l'interprétation d'une situation donnée et sur la signification que la personne va lui attribuer, constitue une nouvelle façon de conceptualiser la discrimination dans ce domaine (Major & O'Brien, 2005 ; Smith & Kessler, 2004). Selon le paradigme dynamique et rétroactif du stress (Bruchon-Schweitzer & Dantzer, 2000), deux processus interviendraient entre l'événement potentiellement générateur de stress (en l'occurrence ici une situation de discrimination) et la réponse émotionnelle émise par l'individu. Ainsi, la discrimination serait gérée par un individu en deux étapes : la première consistant à interpréter cognitivement la situation de discrimination comme une menace potentielle et la deuxième consistant à utiliser des stratégies d'accommodation sous forme émotionnelles, cognitives ou comportementales en réponse à la situation de menace. Cette approche considère le stress comme un processus interactif et non comme un état statique (Nicchi & Le Scanff, 2005). Par conséquent elle n'attribue la détresse psychologique ni à la situation problématique, ni aux caractéristiques de l'individu mais à leur interaction. Il est

important alors de mesurer les diverses réactions émotionnelles pouvant survenir selon les situations de discrimination. Appliqué à une situation de discrimination, si l'on suit les postulats de Feldman-Barrett et Swim (1998) sur la détection du signal, le stimulus étant social, l'identification de la discrimination serait plus difficile à distinguer. Néanmoins, on peut dire que la sensibilité - si on reprend le terme des auteurs - est directement influencée par la présence dans l'environnement d'indices qui renvoient à l'idée de discrimination. Ces indices concernent les faits qui peuvent dépendre de l'individu (ses représentations du phénomène et des objectifs poursuivis) comme de la situation. Les connaissances que l'individu a par rapport à la discrimination proviennent soit de son expérience personnelle, soit de ses interactions ou d'autres facteurs liés la situation. Le fait que la discrimination soit devenue plus subtile car indésirable, rend les situations où cette dernière pourrait s'exprimer extrêmement ambiguës (d'où l'ambiguïté attributionnelle), rendant plus complexe son identification (Seron, 2006). Dès lors, les individus ont besoin de déterminer la ou les causes à l'origine d'un refus de l'emploi par exemple, et plus particulièrement de tenter d'identifier l'agent responsable de l'événement, ses motivations et son intentionnalité (Scherer, 2000). Les attributions sont alors des processus par lesquels les individus expliquent et interprètent les événements auxquels ils sont confrontés (Grusec, 1999). Selon Deschamps et Clémence (2000, pp. 97 - 98), l'attribution est un processus social de construction de la réalité, de production de signification. L'évaluation de la situation de discrimination subie et les émotions ressenties vont alors dépendre de manière importante de ces processus d'attribution (Weiner, 1985). D'ailleurs Heider (1958), le pionnier de la théorie de l'attribution, a déjà démontré que les processus d'attribution et les activités inférentielles sont entrepris lorsqu'il y a incohérence ou non stabilité de l'environnement, et plus précisément lorsqu'une incertitude ou un conflit pèse sur cet environnement (Deschamps & Clémence, 2000). A travers cette étude, nous avons voulu déceler la façon dont les membres d'un groupe stigmatisé élaborent leur perception de la situation de refus de l'emploi en fonction de la nature de la discrimination, explicite ou ambiguë.

Dans la littérature, il a été observé que certaines situations de discrimination éveillent de l'anxiété chez les membres de groupes stigmatisés (Dion & Earn, 1975 ; Spencer, Stelle & Quinn, 1999) tandis que d'autres éveillent de la colère (Branscombe & *al.*, 1999 ; De Koning & Rebzani, 2009), sans pour autant que soit précisée la nature de ces situations de menace. Notre but, à travers cette étude, est de comprendre si la nature explicite ou ambiguë des discriminations active des processus attributionnels et émotionnels spécifiques et influence

différemment les stratégies comportementales en faveur de l'emploi des stigmatisés. Les stratégies étudiées dans le cadre de cette étude sont orientées non seulement vers le retrait de l'emploi, mais aussi et principalement vers le maintien dans la sphère professionnelle (démarches actives de recherche d'emploi, de mobilité professionnelle). Dans un premier temps, nous nous sommes intéressés aux conséquences de l'activation de la situation de la discrimination (explicite *vs* ambiguë) sur l'attribution à la discrimination. En second lieu, nous nous sommes demandé dans quelle mesure ces deux types de discrimination (explicite *vs* ambiguë) affectent les émotions et les intentions comportementales des participant(e)s en faveur de l'emploi.

2. Hypothèses

Nous supposons alors que :

Hypothèse 1 (H1) : Les sujets placés dans la condition « discrimination explicite » perçoivent plus de discrimination que les sujets placés dans la condition « discrimination ambiguë ».

Hypothèse 2 (H2) : Les sujets placés dans la condition « discrimination explicite » perçoivent plus d'injustice que les sujets placés dans la condition « discrimination ambiguë ».

Hypothèse 3 (H3) : Les sujets placés dans la condition « discrimination explicite » expriment plus de colère que les sujets placés dans la condition « discrimination ambiguë ».
--

Hypothèse 4 (H4) : Les sujets placés dans la condition « discrimination explicite » expriment plus de dépression que les sujets placés dans la condition « discrimination ambiguë ».
--

Hypothèse 5 (H5) : Les sujets placés dans la condition « discrimination explicite » expriment plus d'anxiété que les sujets placés dans la condition « discrimination ambiguë ».
--

Hypothèse 6 (H6) : Les sujets placés dans la condition « discrimination explicite » manifestent davantage d'intentions de recherche d'emploi que les sujets placés dans la condition « discrimination ambiguë ».
--

3. Méthodologie

3.1. Échantillon

Les participant(e)s, au nombre de 92, étaient des français(e)s d'origine maghrébine. Le groupe est composé de 67 hommes et de 25 femmes (22,8 % ont moins de 25 ans contre 69,56 % entre 25 et 50 ans). Sur le plan professionnel, au moment de l'enquête, la majorité des participant(e)s déclarent travailler (61,9 % contre 34,04 % qui déclarent être en recherche d'emploi). Notre échantillon a été sélectionné aléatoirement sur la base du volontariat et de l'anonymat, les répondant(e)s étaient invité(e)s à participer à une recherche intitulée : « *Enquête sur l'avenir professionnel des jeunes* ».

3.2. Procédures expérimentales

Les participant(e)s remplissaient le questionnaire de manière individuelle et anonyme. Nous avons garanti l'anonymat aux sujets tout en précisant que leurs réponses n'étaient ni bonnes ni mauvaises, mais que seul leur avis comptait. Nous avons eu à la fois recours à des questionnaires en ligne et d'autres en version papier pour cibler le maximum des participant(e)s.

Nous avons éliminé des questionnaires papiers non exploitables selon les critères suivants :

- le choix systématique par le sujet de la position médiane.
- Le non-choix ou l'excès de valeurs manquantes dans les différentes échelles, rendant difficile l'exploitation du questionnaire.
- Des fiches signalétiques insuffisamment renseignées par rapport aux informations servant de variables.
- Des sujets n'étant pas français d'origine maghrébine. Pour déterminer l'origine étrangère, nous avons choisi le « lieu de naissance des parents » comme la procédure établie par l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques).

Le questionnaire adressé aux participant(e)s incluait la présentation de notre étude : « *Dans le cadre de nos études universitaires, nous réalisons une enquête sur l'avenir professionnel des jeunes. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour prendre connaissance de ce questionnaire* ». La consigne à suivre lors de la passation du questionnaire indiquait aux participant(e)s de répondre à chacun des différents

points de façon sincère, dans l'ordre et sans revenir en arrière. Avant d'exposer les deux scénarios précédant nos échelles de mesures, nous avons donné la consigne suivante : « *Veillez lire attentivement cet énoncé en imaginant que ce cas réel vous concerne* ».

3.3. Conditions expérimentales

Les participant(e)s étaient assigné(e)s de manière aléatoire dans deux conditions expérimentales. Alors qu'une moitié se retrouvait dans un contexte de recrutement où la discrimination est explicite (N = 46), l'autre moitié était placée dans un contexte de recrutement où la discrimination est potentiellement ambiguë (N = 46). Dans la première condition expérimentale, (condition « discrimination explicite »), plusieurs attitudes racistes du futur employeur (François) lors de l'accueil et au cours de l'entretien du candidat ont été rendues saillantes. Le refus de l'emploi a été justifié sur la base du stigmatisme lié à l'appartenance catégorielle « ethnique » du candidat : « *Franchement, je ne vois pas un(e) arabe pour ce poste ! Je préfère ne pas perdre ma clientèle. Tu peux lui dire que sa candidature n'a pas été retenue* ». Dans ce cadre, nous nous sommes inspirés de la recherche phare de Bataille (1997) sur les discriminations au travail (1997), qui a constaté lors de ses observations que par crainte de déplaire à leurs clients, certains employeurs n'hésitent pas à afficher des attitudes discriminatoires à l'encontre de personnes d'origine étrangère. En revanche, dans le cas de la discrimination potentiellement ambiguë, le refus de l'embauche n'a pas été justifié clairement sur la base de l'origine : « *Franchement, je ne suis pas un raciste, et je n'ai aucun problème à l'embaucher, sauf que son profil ne correspond pas aux exigences du poste ! Dis-lui gentiment que sa candidature n'a pas été retenue* ». Nous nous sommes inspirés des travaux de l'approche discursive dans l'étude de discrimination (N'Dobo & Gardair, 2006) qui décrypte la posture rhétorique dans le discours raciste, en évoquant, entre autres, des formules exprimant un rapport distancié (« Je ne suis pas raciste, mais... »). Par ailleurs, en accord avec les études sur l'expression ambivalente des préjugés, plusieurs attitudes bienveillantes du futur employeur lors de l'accueil et au cours de l'entretien ont été mises en avant, en justifiant le refus de l'emploi sur d'autres critères que la référence à l'appartenance catégorielle, comme la non-compatibilité avec le poste.

Le caractère explicite et ambigu des deux scénarios a été évalué par 8 participant(e)s dans le cadre d'un pré-test. Nous avons constaté que le caractère explicite de la situation de discrimination explicite a été évalué à l'unanimité en tant que tel, tandis que dans la situation de discrimination ambiguë, on constate une variabilité interindividuelle d'évaluation de la

situation. Ceci confirme donc son caractère ambigu et justifie l'usage de ce procédé expérimental. En effet selon Major et *al.* (2002), les perceptions de discrimination peuvent varier grandement d'une personne à l'autre dans une situation de discrimination ambiguë, alors qu'elles tendent à varier peu dans un contexte de discrimination explicite. Toutefois, étant donné que l'évaluation de la discrimination est éminemment subjective, nous nous sommes basés sur des indices extraits de la littérature pour mieux manipuler expérimentalement notre variable indépendante. L'idée du déroulement de l'entretien dans le scénario a été inspirée de l'étude de Perozzo (2007) et de De Koning et Rebzani (2009).

3.3.1. Condition 1

Situation de Discrimination Explicite

Après plusieurs mois de recherche d'emploi, vous êtes enfin convoqué(e) pour un entretien d'embauche. Vous vous présentez au rendez-vous avec votre employeur potentiel. Lorsque vous entrez dans le bureau, c'est apparemment après un moment d'hésitation que le directeur François se lève pour vous serrer la main. Ensuite, il commence l'entretien en vous demandant où vous êtes né(e) et en vous posant d'autres questions gênantes, d'ordre personnel. Après plusieurs questions sur vos études et votre parcours professionnel, le directeur François soupire profondément : il vous fait savoir que l'entretien est terminé et que vous serez appelé(e) d'ici une semaine pour qu'on vous dise si vous êtes embauché(e) ou non. Deux semaines passent et vous n'avez reçu aucune réponse. Vous décidez de téléphoner. La secrétaire vous demande de patienter quelques instants pour se renseigner, mais elle oublie d'enclencher la touche « silencieux » de son téléphone. Vous entendez donc sa conversation avec le directeur : « *Franchement, je ne vois pas un(e) arabe pour ce poste ! Je préfère ne pas perdre ma clientèle. Dis-lui que sa candidature n'a pas été retenue* ». La secrétaire reprend le combiné et vous informe : « *Le directeur est profondément désolé, mais, après avoir analysé votre dossier avec attention, il apparaît que votre candidature n'a pas été retenue* ».

3.2.2. Condition 2

Situation de Discrimination Ambiguë

Après plusieurs mois de recherche d'emploi, vous êtes enfin convoqué(e) pour un entretien d'embauche. Vous vous présentez au rendez-vous avec votre employeur potentiel. Lorsque

vous entrez dans le bureau, le directeur François se lève pour vous serrer la main sans aucune hésitation. Après plusieurs questions sur vos études et votre parcours professionnel, le directeur François a tenu à vous rassurer et à vous encourager pour la poursuite de votre parcours professionnel, tout en précisant que son entreprise encourage les talents de tout horizon. Il vous fait savoir que l'entretien est terminé et que vous serez appelé(e) d'ici une semaine pour qu'on vous dise si vous êtes embauché(e) ou non. Deux semaines passent et vous n'avez encore reçu aucune réponse. Vous décidez de téléphoner. La secrétaire vous demande de patienter quelques instants pour se renseigner, mais elle oublie d'enclencher la touche « silencieux » de son téléphone. Vous entendez donc sa conversation avec le directeur : « *Franchement, je ne suis pas un raciste et je n'ai aucun problème à l'embaucher, sauf que son profil ne correspond pas aux exigences du poste ! Dis-lui gentiment que sa candidature n'a pas été retenue* ». La secrétaire reprend le combiné et vous informe : « *Le directeur est profondément désolé, mais, après avoir analysé votre dossier avec attention, il apparaît que votre candidature n'a pas été retenue* »

Après une lecture des situations décrites, les participant(e)s devaient répondre à l'ensemble des 4 échelles du questionnaire, en indiquant leur accord et/ou désaccord sur une échelle en 7 points allant de « 1 » (pas du tout d'accord) à « 7 » (totalement d'accord). A la fin, une fiche signalétique nous renseignait sur le sexe, l'âge, la situation maritale, la nationalité, l'origine des parents, le niveau d'étude ainsi que l'activité professionnelle des sujets. Nous avons pré-testé notre questionnaire auprès d'un échantillon de huit personnes appartenant à la population étudiée. Nous avons ensuite procédé à quelques légères modifications de formulation, ainsi qu'à la clarification de certaines consignes.

Le questionnaire intègre une échelle de perception de discrimination individuelle utilisée dans notre première étude (« Etude 1 »), une échelle de mesure des émotions (dépression, anxiété, colère) issus du MACCL (*Multiple Affect Affective Check List* : Zuckerman, Lubin, Vogel & Valerius, 1964) et enfin 6 exemples de comportements actifs face à l'emploi relatifs à la mobilité professionnelle et à la mobilisation active contre les discriminations à l'emploi, extraits de l'étude de Rebzani et Durand-Delvigne (2004).

3.4. Matériel utilisé

3.4.1. Mesure de la perception de la discrimination

Nous avons utilisé la même échelle que dans l'étude 1 pour mesurer la perception de la discrimination dans le milieu professionnel : elle comprend 4 items mesurant la perception de la discrimination au niveau individuel.

Echelle de perception de la discrimination

Item 1 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je n'ai pas les mêmes chances pour réussir ma vie professionnelle que la plupart des Français(es) de « souche » » ;
Item 2 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je me sens victime de discrimination » ;
Item 3 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, j'ai autant de chances de réussir ma vie professionnelle que la plupart des Français(es) de « souche » » (R) ;
Item 4 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je me sens traité(e) de la même façon que les autres Français(es) de « souche » » (R).

Les items allant dans le sens inverse (R) ont été recodés de telle façon qu'un score élevé indique une forte perception de la discrimination ($\alpha = .50$)

3.4.2. La mesure des émotions (Zuckerman, Lubin, Vogel & Valerius, 1964)

Les participant(e)s exprimaient leur ressenti suite au refus de l'emploi. Les émotions ont été mesurées à partir de 13 items :

Echelle des émotions

5 (items) pour la colère : fâché(e), content(e), furieux(euse), irrité(e), énervé (e) ($\alpha = .80$) ;
4 (items) pour la dépression : découragé(e), bien, dynamique, triste ($\alpha = .70$) ;
4 (items) pour l'anxiété : craintif(ive), inquiet(ète), apaisé(e), rassuré(e) ($\alpha = .65$).

Les répondants se positionnaient sur une échelle allant de « 1 » (pas du tout) à « 7 » (tout à fait). Les items positifs ont été recodés en items négatifs de telle façon qu'un score élevé

indique une réaction émotionnelle négative. Ces douze items sont issus du MACCL (*Multiple Affect Affective Check List* : Zuckerman, Lubin, Vogel & Valerius, 1964).

3.4.3. La mesure des intentions actives en faveur de l'emploi (Rebzani & Durand-Delvigne, 2004).

Cette échelle de type Likert allant de « 1 » (pas du tout) à « 7 » (tout à fait), avait pour consigne : « *Après ce refus, parmi la liste suivante, choisissez les actions à mener ou comportements à adopter pour trouver un emploi* ». Les participant(e)s devaient indiquer dans quelle mesure ils(elles) entendaient s'engager dans ces différents comportements de mobilité professionnelle et de mobilisation activiste contre les discriminations à l'emploi, extraits de l'étude de Rebzani et Durand-Delvigne (2004) sur une échelle en 6 items.

Les intentions actives en faveur de l'emploi

Item 1 : « J'occupe un emploi totalement différent de celui auquel la formation initiale me destine, quitte à bénéficier d'un salaire inférieur à ce que l'on estime pouvoir gagner » ;

Item 2 : « Je participe à des réunions publiques pour informer et sensibiliser contre la discrimination ethnique » ;

Item 3 : « Je déménage et je change de secteur géographique (région, département, ville) loin de ma famille pour (re)trouver un travail rémunéré » ;

Item 4 : « Je signe une pétition dénonçant le traitement discriminatoire des jeunes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi » ;

Item 5 : « Je fais une formation et préparer un autre diplôme plus « demandé » sur le marché de l'emploi pour se donner plus de chances de (re) trouver un travail salarié » ;

Item 6 : « Je m'associe avec un groupe de jeunes pour mener une action en justice contre les employeurs pratiquant la discrimination ethnique ».

Un indice général d'intentions de recherche d'emploi a été construit sur la base de ces 6 stratégies ($\alpha = .74$).

3.4.4. La mesure de la perception d'injustice

Pour mesurer le sentiment d'injustice ressenti par rapport à la situation décrite, nous avons demandé aux participant(e)s d'évaluer si le refus d'embauche est injuste ou non : « *Ce refus d'embauche vous semble-t-il injuste ?* ».

4. Résultats

Au premier abord, nous avons vérifié les conditions d'application du test d'ANOVA fondé sur l'égalité des variances. Toutes nos variables de l'étude suivent la loi normale et sont distribuées normalement. Nos deux groupes indépendants ont la même taille. Une analyse de variance ANOVA à un facteur a été réalisée pour comparer les moyennes des variables étudiées selon la condition expérimentales pour deux échantillons indépendants.

Tableau 1 : Moyennes de la discrimination perçue selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Explicite	5,58	1,19	46
Discrimination Ambigüe	4,26	1,56	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination explicite » et condition « discrimination ambiguë ») a été réalisée sur la perception de la discrimination. Celle-ci atteint le seuil de significativité, $F(1,90) = 20,67$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0.187$. Les personnes placées dans la condition « discrimination explicite » perçoivent significativement davantage de discrimination dans la condition « discrimination explicite » ($M = 5.58$, $SD = 1.19$) que dans la condition « discrimination ambiguë » ($M = 4,26$, $SD = 1,56$). Le coefficient éta-carré est de $\eta^2 = 0.187$, ce qui indique que le type de discrimination explique 18,7 % des variations du score de la perception de la discrimination. Donc, l'hypothèse 1 (H1) est validée.

Tableau 2 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Explicite	Discrimination Ambigüe
Moyenne	5,58	4,26
Ecart-type	1,19	1,56
Différence à la moyenne théorique	2,080	0,760
<i>t</i>	16,765 ***	4,357***

Tableau 3 : Moyennes de la perception de l'injustice selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 1, avec 1 usage très forte perception d'injustice et 0 très faible perception d'injustice)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Explicite	0,96	0,20	46
Discrimination Ambigüe	0,28	0,45	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination explicite » et condition « discrimination ambiguë ») a été réalisée sur la perception d'injustice. Celle-ci atteint le seuil de significativité, $F(1,90) = 83,646$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0.187$. Dans la condition « discrimination explicite », les sujets émettent significativement plus de sentiment d'injustice ($M = 0,96$, $SD = 0,20$) que dans la condition « discrimination ambiguë » ($M = 0,28$, $SD = 0.45$). Le coefficient éta-carré est de $\eta^2 = 0.482$, ce qui indique que le type de discrimination explique 48,2 % des variations du score de la perception d'injustice. Donc, l'hypothèse 2 (H2) est validée.

Tableau 4 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 1, avec 1 usage très forte perception d'injustice et 0 très faible perception d'injustice, cette moyenne théorique est de 0,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Explicite	Discrimination Ambigüe
Moyenne	0,96	0,28
Ecart-type	0,20	0,45
Différence à la moyenne théorique	-2,540	-3,220
<i>t</i>	121,814 **	64,001**

Tableau 5 : Moyennes du sentiment de colère selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment de colère et 0 très faible sentiment de colère)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Explicite	5,17	1,43	46
Discrimination Ambigüe	3,8	1,25	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination explicite » et condition « discrimination ambiguë ») a été réalisée sur le sentiment de colère. Celle-ci atteint le seuil de significativité, $F(1,90) = 23,88$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0.187$. Les sujets présentent significativement plus de colère dans la condition « discrimination explicite » ($M = 5.17$, $SD = 1.43$) que dans la condition « discrimination ambiguë » ($M = 3.8$, $SD = 1.25$). Le coefficient η^2 est de $\eta^2 = 0.21$, ce qui indique que le type de discrimination explique 21 % des variations du score de la colère. Donc l'hypothèse 3 (H3) est validée.

Tableau 6: Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment de colère et 0 très faible sentiment de colère, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Explicite	Discrimination Ambigüe
Moyenne	5,17	3,8
Ecart-type	1,43	1,25
Différence à la moyenne théorique	1,670	0,300
t	11,201***	2,147*

Tableau 7 : Moyennes de la dépression selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment de dépression et 0 très faible sentiment de dépression)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Explicite	4,35	1,5	46
Discrimination Ambigüe	3,96	1,27	46

En revanche, on n'observe pas de différence significative entre les deux conditions au niveau de la dépression, avec $F(1, 90) = 1,76$, $p = 0.188$, (Ns). Donc, l'hypothèse 4 (H4) est invalidée.

Tableau 8 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment de dépression et 0 très faible sentiment de dépression, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Explicite	Discrimination Ambigüe
Moyenne	4,35	3,96
Ecart-type	1,5	1,27
Différence à la moyenne théorique	0,850	0,460
t	5,435 ***	3,240**

Tableau 9 : Moyennes de l'anxiété selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment d'anxiété et 0 très faible sentiment d'anxiété)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Explicite	5,03	1,42	46
Discrimination Ambigüe	4,46	1,18	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination explicite » et condition « discrimination ambigüe ») a été réalisée sur le sentiment d'anxiété. Celle-ci atteint le seuil de significativité, $F(1,90) = 4,273$, $p < 0,05$, $\eta^2 = 0.187$. Les sujets présentent significativement plus d'anxiété dans la condition « discrimination explicite » ($M = 5.03$, $SD = 1.42$) que dans la condition « discrimination ambigüe » ($M = 4.46$, $SD = 1.18$). Le coefficient éta-carré est de $\eta^2 = 0.045$, ce qui indique que le type de discrimination n'explique que 4,5 % des variations du score de l'anxiété. Donc, l'hypothèse 5 (H5) est validée.

Tableau 10: Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment d'anxiété et 0 très faible sentiment d'anxiété, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Explicite	Discrimination Ambigüe
Moyenne	5,03	4,46
Ecart-type	1,42	1,18

Différence à la moyenne théorique	1,530	0,960
<i>t</i>	10,335 ***	7,277 ***

Tableau 11 : Moyenne des stratégies actives en faveur de l'emploi selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort usage des stratégies actives et 0 très faible usage de stratégies actives)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Explicite	4,17	1,15	46
Discrimination Ambigüe	3,29	1,32	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination explicite » et condition « discrimination ambiguë ») a été réalisée sur les stratégies actives en faveur de l'emploi. Celle-ci atteint le seuil de significativité, $F(1,90) = 12,603$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0.187$. Dans la condition « discrimination explicite », les sujets émettent significativement plus d'intentions d'actions actives en faveur de l'emploi ($M = 4.17$, $SD = 1.15$) que dans la condition « discrimination ambiguë » ($M = 3.29$, $SD = 1.32$). Le coefficient éta-carré est de $\eta^2 = 0.123$, ce qui indique que le type de discrimination explique 12,3 % des variations du score des stratégies actives en faveur de l'emploi. Donc, l'hypothèse 6 (H6) est validée.

Tableau 12: Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort usage des stratégies actives et 0 très faible usage de stratégies actives, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

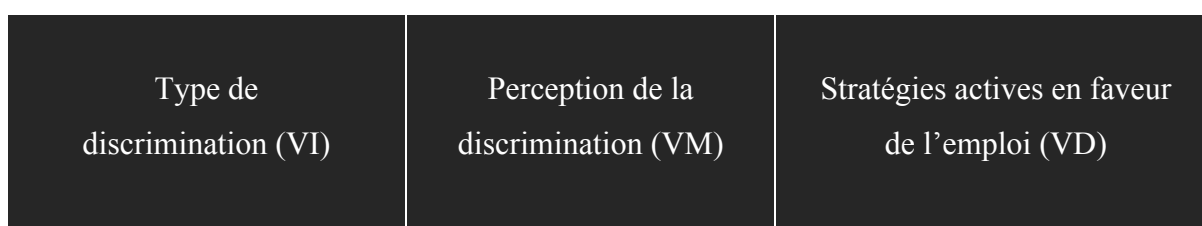
Condition expérimentale	Discrimination Explicite	Discrimination Ambigüe
Moyenne	4,17	3,29
Ecart-type	1,15	1,32
Différence à la moyenne théorique	0,670	-0,210
<i>t</i>	5,588 ***	1,423

Analyse de médiation

Pour tester le rôle médiateur d'une variable (VM), nous avons réalisé les trois étapes préconisées par Baron et Kenny (1986). La première vise à mettre en évidence l'existence d'un effet direct de la variable indépendante (VI) sur la variable médiatrice (VM) (étape 1). La deuxième étape consiste à tester l'existence d'un effet de la variable indépendante (VI) sur la variable dépendante (VD) (étape 2). Enfin, la troisième étape consiste à réaliser une régression incluant la variable indépendante (VI) et la variable médiatrice (VM) pour prédire la variable dépendante (étape 3). Dans cette troisième étape la force du lien entre la variable indépendante (VI) et la variable dépendante (VD) doit diminuer. Par ailleurs, il est nécessaire que le lien entre la variable médiatrice (VM) et la variable dépendante (VD) reste significatif. Enfin, afin de s'assurer qu'il existe une réelle diminution du lien entre la variable indépendante et la variable dépendante lorsque la variable médiatrice est contrôlée, MacKinnon, Warsi et Dwyer (1995) recommandent de tester la diminution de bêta (entre le bêta de l'étape 2 et de l'étape 3) par le test de Sobel (étape 4) (pour une revue, cf. Brauer, 2000).

Nous avons voulu tester une variable médiatrice (la perception de la discrimination) pour rendre compte de la relation entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) et les stratégies actives pour l'emploi (VD).

Modèle causal 1



Appliqué à notre cas, nous essayons de vérifier l'application des quatre conditions en effectuant des régressions linéaires :

Pour tester le rôle médiateur de la perception de la discrimination (VM) dans la relation entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) et les stratégies actives pour l'emploi (VD), nous avons réalisé les quatre étapes d'analyse précédemment présentées. La première étape d'analyse a mis en évidence que le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) affecte la perception de la discrimination (VM) (étape 1, $\beta = -.432$, $p < .001$). La

manipulation expérimentale (VI) a un effet sur les stratégies actives (VD) (étape 2, $\beta = -.350$, $p < .001$). Enfin, la troisième étape vérifie l'impact du type de discrimination (VI) sur les stratégies actives (VD) une fois la perception de la discrimination (VM) contrôlée. Dans cette analyse de régression, lorsqu'on inclue la variable indépendante (VI) et la variable médiatrice (VM) pour prédire la variable dépendante (VD), on constate que la perception de la discrimination (VM) a un effet sur les stratégies actives (VD) ($\beta = .304$, $p < .05$). La présence dans cette analyse d'un lien significatif entre la perception de la discrimination et les stratégies actives appuie l'idée du rôle médiateur de la perception de la discrimination. Toutefois, nous constatons que le lien entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) et les stratégies actives en faveur de l'emploi (VD) est significatif (VD) ($\beta = -.270$, $p < .05$). Une dernière étape est nécessaire (étape 4). Elle consiste à calculer le test de Sobel (1982) qui dans le cas présent montre une tendance à la significativité ($S = -1.69$, $p < .09$). Nous avons réalisé le test de Sobel en incluant les bêtas β non standardisées et les erreurs standard, respectivement pour le lien entre VI et VM ($\beta_1 = -0.548$, ES = 0.263) et le lien entre VD et VM après avoir intégré la VI ($\beta_2 = 0.250$, ES = 0.086). Il y a donc diminution de Bêta.

Donc, on peut valider ce modèle causal 1. La perception de la discrimination - explicite ou ambiguë - médiate la relation entre le type de discrimination (VI) et les stratégies actives pour l'emploi (VD).

Nous voulons également tester une autre variable médiatrice (la perception d'injustice) pour rendre compte de la relation entre le type de discrimination (VI) - explicite ou ambiguë - et les stratégies actives pour l'emploi (VD).

Modèle causal 2

Type de discrimination (VI)	Perception d'injustice (VM)	Stratégies actives en faveur de l'emploi (VD)
-----------------------------	-----------------------------	---

Appliqué à notre cas, nous essayons de vérifier l'application des quatre conditions en effectuant des régressions linéaires :

On constate que le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) a un effet sur le sentiment de justice (VM) (étape 1, $\beta = -.694, p < .001$). On constate également que le type de discrimination (VI) a un effet sur les stratégies actives (VD) (étape 2, $\beta = -.350, p < .001$). Lorsqu'on inclut la variable indépendante (VI) et la variable médiatrice (VM) pour prédire la variable dépendante (VD), on constate que la perception de l'injustice (VM) a un effet sur les stratégies actives (VD) ($\beta = .258, p < .05$). En revanche, le lien entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) et les stratégies actives en faveur de l'emploi (VD) est non significatif (VD) ($\beta = -.171, p = 0.2, ns$).

La présence dans cette analyse d'un lien significatif entre la perception de l'injustice et les stratégies actives appuie l'idée du rôle médiateur de la perception de l'injustice. Toutefois, une dernière étape est nécessaire (étape 4). Nous réalisons le test de Sobel en incluant les bêtas β non standardisées et les erreurs standard, respectivement pour le lien entre VI et VM ($\beta_1 = -0.674, ES = 0.074$) et le lien entre VD et VM après avoir intégré la VI ($\beta_2 = 0.66, ES = 0.348$). Le test de Sobel est significatif, avec ($S = -1,87, p = .06$). Il y a donc diminution de Bêta.

Nous pouvons valider ce modèle causal 2 et donc affirmer que dans la relation entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - et les stratégies actives est médiatisée par le sentiment d'injustice.

Pour approfondir ces résultats statistiques, nous avons voulu analyser la nature des relations entre le type de discrimination (VI) - explicite ou ambiguë -, les émotions ressenties et la perception de la discrimination d'une part, et entre le type de discrimination (VI) - explicite ou ambiguë -, les émotions ressenties et le sentiment d'injustice d'autre part.

Pour ce faire, nous avons voulu tout d'abord tester une variable médiatrice (la perception de la discrimination) pour rendre compte de la relation entre le type de discrimination (VI) et la colère (VD).

Modèle causal 3

Type de discrimination (VI)	Perception de la discrimination (VM)	Colère (VD)

Appliqué à notre cas, nous essayons de vérifier l'application des quatre conditions en effectuant des régressions linéaires :

La première étape d'analyse a mis en évidence que le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) affecte la perception de la discrimination (VM) (étape 1, $\beta = -.432$, $p < .001$), comme nous l'avons montré précédemment. Dans la deuxième étape, on constate que le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) a un effet sur la colère (VD) (étape 2, $\beta = -.458$, $p < .001$). Enfin, la troisième étape vérifie l'impact du type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) sur la colère (VD) une fois la perception de la discrimination (VM) contrôlée. On constate que la perception de la discrimination - explicite ou ambiguë - (VM) a un effet sur la colère (VD) ($\beta = .428$, $p < .001$). De même, l'effet du type de discrimination (VI) sur la colère (VD) est significatif (VD) ($\beta = -.270$, $p < .005$). Nous réalisons le test de Sobel en incluant les bêtas β non standardisées et les erreurs standard, respectivement pour le lien entre VI et VM ($\beta_1 = -1.319$, $ES = 0.290$) et le lien entre VD et VM après avoir intégré la VI ($\beta_2 = 0.428$, $ES = 0.092$). Le test de Sobel est significatif, avec ($S = -1,87$, $p = .06$). Il y a donc diminution de Bêta.

Ce modèle causal 3 est validé. Donc, on peut affirmer le rôle médiateur de la perception de la discrimination - explicite ou ambiguë - dans la relation entre le type de discrimination et la colère.

Maintenant, nous voulons savoir si les mêmes résultats sont observés en testant le rôle médiateur du sentiment d'injustice dans la relation entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) et la colère (VD).

Modèle causal 4

Type de discrimination (VI)	Perception d'injustice (VM)	Colère (VD)
-----------------------------	-----------------------------	-------------

Appliqué à notre cas, nous essayons de vérifier l'application des quatre conditions en effectuant des régressions linéaires :

On constate que le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) a un effet sur le sentiment d'injustice (VM) (étape 1, $\beta = -.694, p < .001$). On constate également que le type de discrimination (VI) a un effet sur la colère (VD) (étape 2, $\beta = -.458, p < .001$). Dans une analyse de régression, on constate que la perception de l'injustice (VM) a un effet sur la colère (VD) ($\beta = .419, p < .001$). Par contre, l'effet du type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) sur la colère (VD) est non significatif (VD) ($\beta = -.167, p = 0.178, Ns$). Nous réalisons le test de Sobel en incluant les bêtas β non standardisées et les erreurs standard, respectivement pour le lien entre VI et VM ($\beta_1 = -1.374, ES = 0,281$) et le lien entre VD et VM après avoir intégré la VI ($\beta_2 = 1.294, ES = 0,380$). Le test de Sobel est significatif, avec ($S = -2,79, p < .001$). Il y a donc diminution de Bêta.

Nous pouvons donc confirmer ce modèle causal 4. La relation entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) et la colère (VD) est médiatisée également par la perception d'injustice.

Maintenant, nous voulons savoir si l'on observe les mêmes résultats, en intégrant dans ce modèle le sentiment d'anxiété au lieu du sentiment de colère.

Modèle causal 5

Type de discrimination (VI)	Perception de la discrimination (VM)	Anxiété (VD)
-----------------------------	--------------------------------------	--------------

On constate que le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) a un effet sur la perception de la discrimination (VM) (étape 1, $\beta = -.432, p < .001$). On constate que le type de

discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) a un effet sur l'anxiété (VD) (étape 2, $\beta = -.213, p < .05$).

Après analyse de régression, on constate que la perception de la discrimination - explicite ou ambiguë - (VM) a un effet sur l'anxiété (VD) ($\beta = .249, p < .05$). Par contre, le lien entre le type de discrimination (VI) sur la perception de la discrimination (VD) n'est pas significatif ($\beta = -.105, p = -.943, Ns$). Nous réalisons le test de Sobel en incluant les bêtas β non standardisées et les erreurs standard, respectivement pour le lien entre VI et VM ($\beta_1 = -1.319, ES = 0,290$) et le lien entre VD et VM après avoir intégré la VI ($\beta_2 = .216, ES = 0,097$). Le test de Sobel est significatif, avec ($S = -1,99, p < .05$). Il y a donc diminution de bêta.

Nous pouvons donc confirmer notre modèle causal 5. La perception de la discrimination - explicite ou ambiguë - médiate la relation entre le type de discrimination et l'anxiété.

Par la suite, nous voulons savoir si la perception de l'injustice - explicite ou ambiguë - médiate la relation entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - et l'anxiété.

Modèle causal 6

Type de discrimination (VI)	Perception d'injustice (VM)	Anxiété (VD)
-----------------------------	-----------------------------	--------------

On constate que le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) a un effet sur la perception d'injustice (VM) (étape 1, $\beta = -.694, p < .001$). On constate que le type de discrimination (VI) a un effet sur l'anxiété (VD) (étape 2, $\beta = -.213, p < .05$). Après analyse de régression, on constate que la perception d'injustice (VM) n'a pas effet sur l'anxiété (VD) ($\beta = .170, p = 1.195, Ns$). De même, le lien entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - (VI) et l'anxiété (VD) n'est pas significatif ($\beta = -.095, p = -.0663, Ns$). L'absence d'un lien significatif entre la variable médiatrice (VM) et la variable dépendante (VD) nous amène à exclure l'hypothèse selon laquelle la perception de l'injustice est un médiateur de la relation entre le type de discrimination - explicite ou ambiguë - et le sentiment d'anxiété.

Donc, on ne peut pas confirmer ce modèle causal 6. Contrairement à la perception de la discrimination qui médiatise la relation entre le type de discrimination et l'anxiété, la perception d'injustice ne médiatise pas cette relation.

5. Discussion

Conformément à nos hypothèses de base, on constate que le type de discrimination à l'emploi (explicite vs ambigu) influe sur l'attribution à la discrimination. Les sujets placés dans la condition « discrimination explicite » perçoivent davantage de discrimination et d'injustice que dans la condition « discrimination ambiguë » (Hypothèse 1 et 2). Ceci est conforme aux recherches qui montrent que l'attribution à la discrimination et aux préjugés ne se fait que lorsque la présence de discrimination est certaine. Dans ce cadre, Ruggiero et Taylor (1995) notent dans leur expérience que les participant(e)s n'attribuent leur échec à la discrimination que lorsque tous les juges sont présentés comme sexistes. Ainsi, il est plus facile pour les personnes stigmatisées d'identifier la cause du comportement discriminatoire dans un contexte de discrimination explicite (*cf.* Crocker & Major, 1989 ; Schmitt & Branscombe, 2002a). Nous supposons alors qu'une telle situation de « discrimination explicite » implique un rejet des personnes stigmatisées sur la base de leur appartenance groupale, ce qui fait qu'elles peuvent estimer que le traitement inégal qu'elles subissent a pour origine leur identité sociale dévalorisée (Pinel, 1999). Elles vont alors percevoir le refus d'embauche à travers le prisme du stigmatisme associé à leur groupe et par conséquent interpréter les comportements de l'employeur conformément au schéma cognitif activé. De plus, le fait de savoir que l'employeur qui a porté le jugement sur leurs performances professionnelles a des préjugés sur leur groupe d'appartenance augmente les attributions à la discrimination en cas d'échec (Britt & Crandall, 2000 ; Crocker & *al.*, 1991 ; Dion, 1975 ; Dion & Earn, 1975 ; Ruggiero & Taylor, 1995). Dans cette perspective, il a été montré que plus l'auteur de la discrimination manifeste d'intention négative vis-à-vis des victimes, plus la discrimination est fortement repérée et identifiée (Swim, Scott, Sechrist, Campbell & Stangor, 2003). En revanche, face à une situation impliquant de la « discrimination ambiguë », il serait plus difficile d'attribuer l'échec d'embauche à la discrimination. En effet, dans une telle situation, la cause de la situation négative demeurerait incertaine, car les attitudes de l'employeur sont difficilement interprétables comme des actes discriminatoires. Une inférence à la discrimination dans un

contexte de « discrimination ambiguë » s'avère donc inefficace et contre-productive, car une telle stratégie requiert de l'individu stigmatisé de se priver de l'exercice du contrôle de son environnement (Langer, 1975). De plus, en attribuant leur échec à la discrimination dans cette situation ambiguë, les individus stigmatisés encourent le risque d'être jugés comme plaintifs, hypersensibles par d'autres personnes (Kaiser & Miller, 2001 ; Swim & Hyer, 1999).

Par ailleurs, il est possible de supposer qu'étant confrontés à une situation de discrimination « ambiguë », les individus stigmatisés puissent ressentir un sentiment de Privation Relative interpersonnelle. En effet, certaines situations de discrimination peuvent toucher le volet personnel de l'identité de l'individu - refus d'embauche à cause d'incompatibilité avec le poste - alors que d'autres peuvent porter atteinte à la dimension sociale de l'individu - raison d'origine ethnique - (Major & *al.*, 2002). La distinction est fondamentale car les prédictions comportementales qui découlent de l'un ou l'autre type de privation sont très différentes (Walker & Pettigrew, 1984). Dans ce cadre, plusieurs études (Désert & Leyens, 2003) ont montré que les personnes ciblées par une réputation de faiblesse intellectuelle réussissent mieux un test de mathématiques lorsqu'elles savent qu'elles sont perçues en tant qu'individus et non comme un membre d'un groupe.

On remarque qu'une situation de « discrimination explicite » entraîne plus de colère et d'anxiété qu'une situation de « discrimination ambiguë » (Hypothèse 3 et 5). Selon Weiner (1985), la colère est une émotion généralement dirigée contre autrui ou un autre groupe. Les émotions sont communément définies comme des processus dynamiques induits par l'évaluation de la situation par rapport à sa signification pour l'individu (Lazarus & Launier, 1978). Une caractéristique importante de l'émotion est qu'elle se réfère toujours à un objet qui la déclenche (Sander & Scherer, 2009). On voit que les participant(e)s n'expriment de telles émotions que lorsqu'ils (elles) sont discriminé(e)s explicitement, sans aucune ambiguïté. Les recherches réalisées dans le cadre de la menace du stéréotype (Steele & Aronson, 1996) apportent un éclairage sur ces résultats. Ces travaux mettant le doigt sur l'importance qu'exerce le contexte dans le processus de stigmatisation montrent qu'une menace de discrimination dépend du sentiment ressenti face à cette menace, sentiment lié à l'identité sociale des personnes qui le ressentent (Deaux & Ethier, 1998). Ainsi, lorsque dans une situation de « discrimination explicite » la saillance du stigmate se révèle menaçante, la personne stigmatisée se sent alors exclusivement ou principalement jugée à travers les attributs négatifs de son groupe dévalorisé (Oakes, Haslam & Turner, 1994). Cette menace n'est pas sans effet car elle peut handicaper le fonctionnement de la personne en augmentant

par exemple son anxiété (Spencer, Stelle & Quinn, 1999) et sa colère (Branscombe & *al.*, 1999 ; De Koning & Rebzani, 2009).

Nous remarquons que la perception de la discrimination et la perception de l'injustice ne jouent pas un rôle médiateur de la relation entre le type de discrimination et les stratégies actives face à l'emploi (modèle causal 1, modèle causal 2). Ces résultats concordent avec le postulat de la Théorie de la Privation Relative (Crosby, 1976) qui montre que le sentiment de Privation Relative transite par deux processus : l'un cognitif, qui correspond ici à la perception de la discrimination et l'autre affectif, qui correspond plutôt à la perception de l'injustice (Cook, Crosby & Hennigan, 1977). Le premier consiste en « la perception de disparités suite à une comparaison désavantageuse » (De la Sablonnière, 2002, p. 10), alors que le second processus renvoie à la définition même de la Privation Relative, soit au sentiment de mécontentement et de colère ressenti, découlant de comparaisons interpersonnelles ou intergroupales désavantageuses (Dubé & Guimond, 1986 ; Runciman, 1966 ; Tougas & Beaton, 2002). L'aspect motivationnel de la composante affective (colère, mécontentement) de la Privation Relative a d'ailleurs déjà été souligné par Kawakami et Dion (1995). Ce sentiment de colère relève plutôt d'une déception par rapport à l'attitude de l'employeur. On peut interpréter ce résultat à la lumière du modèle transactionnel de stress de Lazarus et Folkman (1984). Ainsi, ce n'est que par le ressenti des conséquences émotionnelles (colère) que la discrimination pourrait être interprétée comme un stresser réel. C'est seulement à ce moment que l'individu serait motivé pour faire un effort d'accommodation face au stress et ainsi mettre en œuvre des stratégies actives de recherche d'emploi. Le *coping* centré sur le problème est généralement considéré comme adaptatif dans des situations où quelque chose peut être fait par la personne pour gérer la menace ou modifier les conditions qui sont à l'origine du stress (Zeidner & Saklofske, 1996). On voit que dans la condition de « discrimination explicite », les participant(e)s utilisent davantage de stratégies actives de recherche d'emploi que dans la condition de « discrimination ambiguë » : la « discrimination explicite » n'a pas joué de rôle handicapant quant à la mobilisation active *via* des actions planifiées de mobilité professionnelle ou de contestation de la discrimination. Selon Foster et Matheson (1998), c'est la perception de discrimination groupale qui mène à la colère et donc à l'action, car elle n'a pas d'impact délétère sur le bien-être individuel de la personne. Ainsi la Privation Relative est considérée comme une émotion de mécontentement et la colère est considérée comme l'un des moteurs possibles de l'action (Major, 1994).

Contrairement aux résultats de Wong, Eccles et Sameroff (2003), nous n'observons pas dans notre étude d'impact de l'attribution à la discrimination sur le score de la dépression (hypothèse 4). En comparaison avec la condition de « discrimination ambiguë », les participant(e)s de la condition « discrimination explicite » expriment uniquement des émotions dirigées vers autrui (colère, anxiété) et ne ressentent pas d'émotions dirigées vers soi (dépression). Des chercheurs comme Major, Kaiser et *al.*, (2003) ont déjà souligné la nécessité de différencier ces deux catégories d'émotions. Par ailleurs, on voit bien - d'après les analyses de médiation - que la perception de la discrimination et la perception d'injustice sont deux processus d'évaluation cognitive indépendants qui transitent par des processus émotionnels différents (colère et anxiété). En effet, dans notre étude, contrairement à la perception de la discrimination qui médiate la relation entre le type de discrimination et l'anxiété (modèle causal 5), la perception d'injustice ne médiate plus cette relation (modèle causal 6).

Etude 3 : PREMIERE PHASE

1. Problématique

Les études se penchent systématiquement sur la discrimination intergroupale, ce qui est tout à fait compréhensible et cohérent au regard de la nature de la discrimination de façon générale. Toutefois, la discrimination intragroupale n'a jamais fait l'objet d'un diagnostic. Pour Tajfel (1982), la saillance de la catégorisation endogroupe-exogroupe (« nous » et « eux ») suffit à activer un phénomène de favoritisme en faveur de son propre groupe, contribuant ainsi à générer des discriminations intergroupes (Tajfel, 1981 ; Tajfel & Turner, 1986). De ce point de vue, la discrimination est conçue comme un acte, un comportement négatif déterminé par l'appartenance catégorielle de l'individu. Echappent donc à la discrimination les situations de discrimination non groupale (Dovidio & Gaertner, 1986). Ainsi la discrimination serait perçue aisément lorsque le discriminateur et la victime appartiennent à deux groupes diamétralement asymétriques (Fiske, 2010). Dès lors, on qualifie moins une situation comme discriminatoire lorsque l'auteur de la discrimination est du même groupe que la victime. Par exemple, on estime qu'un Maghrébin ne peut pas être raciste envers un autre Maghrébin, une femme ne peut pas être sexiste envers une autre femme (Baron & al., 1991). Croizet et Leyens (2003, p. 16) soulignent le risque de « *réduire le phénomène de la discrimination à la seule cible, ou à la seule relation qui l'implique avec le « dominant* » ». Or plusieurs recherches ont mis en évidence l'émergence d'un biais « pro-exogroupe » (Brown, 1995 ; Clark & Clark, 1947 ; Sachdev & Bourhis, 1987 ; 1991) et que l'appartenance à des groupes dévalorisés n'entraîne pas systématiquement l'émergence d'un biais « pro-endogroupe » (Bourhis, Gagnon & Moïse, 1994 ; Deschamps & Personnaz, 1979). Jost et Burgess (2000), dans une comparaison entre des hommes et des femmes, ou encore Haines et Jost (2000), dans une comparaison axée sur l'origine ethnique, ont montré un mécanisme d'ambivalence envers son groupe et de favoritisme envers un groupe de « Haut Statut » chez les membres d'un groupe de « Bas Statut. »

Etant donné que la perception de la discrimination est un processus subjectif, certains chercheurs ont essayé de décrypter la façon dont les personnes perçoivent ou jugent certains comportements envers elles-mêmes comme étant de la discrimination. Généralement, la perception de la discrimination dépend de la menace de la situation à laquelle les personnes

stigmatisées sont exposées (Deaux & Ethier, 1998). Les résultats de l'étude 2 ont révélé une part de cette menace associée à une situation de discrimination explicite. Nous voulons approfondir cette investigation, en déterminant les conditions spécifiques pouvant contribuer à l'augmentation ou à la diminution de cette menace, selon deux sources de discrimination (intergroupale vs intragroupale) en covariance avec les deux contextes de discrimination explicite et ambiguë. Ce faisant, plusieurs problématiques cruciales émergent : s'agit-il du même type de menace identitaire et des mêmes processus attributionnels et émotionnels sub-conséquents selon que l'on est discriminé par un membre de l'endogroupe ou de l'exogroupe ? La personne se sent-elle plus discriminée si elle est traitée injustement par un membre de l'endogroupe ou se sent-elle moins discriminée en niant la discrimination ? Face à ces deux sources de discriminations (exogroupe vs exogroupe) la personne utilise-t-elle des stratégies différentes spécifiques pour contrecarrer le fait de la discrimination ? Nous pouvons nous demander également si ces deux sources de discrimination peuvent affecter l'estime collective de soi des individus stigmatisés de façon différente. Ces derniers vont-ils s'identifier plus fortement à leur endogroupe dans un cas de discrimination intergroupale ou s'éloignent-ils du groupe en diminuant ainsi leur identification sociale dans le cas de discrimination intragroupale ? Enfin si le point de vue des employeurs et leurs perceptions des personnes stigmatisées sont largement documentés, par contre peu d'études ont essayé de scruter la perception de ces mêmes employeurs par les personnes stigmatisées. En effet, les travaux sur l'attribution de la discrimination ne se sont pas intéressés à la perception qu'ont les personnes stigmatisées des auteurs des discriminations, en l'occurrence les employeurs, dans le cadre professionnel (De Koning & Rebzani, 2009). On entend par perception sociale l'ensemble des représentations basées sur nos interactions sociales (Shadron, 1997) qui prend en compte à la fois les objectifs du percevant et le contexte dans lequel se déroule la perception (Leyens, Yzerbyt & Schadron, 1994).

2. Hypothèses

Nous supposons alors que :

Hypothèse 1 (H1) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » perçoivent plus la discrimination que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 2 (H2) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » perçoivent plus d'injustice que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 3 (H3) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » expriment plus de colère que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 4 (H4) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » expriment plus de dépression que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 5 (H5) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » expriment plus d'anxiété que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 6 (H6) : Les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe » présentent moins d'estime de soi positive que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 7 (H7) : Les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe » perçoivent davantage les employeurs de façon négative que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

3. Méthodologie

Notre échantillon a été sélectionné aléatoirement sur la base du volontariat et de l'anonymat. Dans cette première phase de l'expérience, notre échantillon est composé de 92 français(es) d'origine maghrébine (68 hommes et 24 femmes) (22,8 % ont moins de 25 ans ; 70,7 % ont entre 25 et 50 ans ; 6,5 % ont plus de 50 ans). Au moment de l'enquête, la majorité des participant(e)s déclarent travailler (63 % contre 37 % qui déclarent être en recherche d'emploi). Au regard de la spécificité de notre population, la recherche des répondant(e)s était la phase la plus complexe de notre étude car il fallait plus de participants pour pouvoir administrer nos questionnaires. Les sujets ont été recrutés de différentes manières. Ils ont été

sollicités directement ou par le biais de certains responsables d'associations socio-culturelles et de centres d'insertion et de loisirs.

3.1. Corpus du questionnaire

Le questionnaire comprenant la présentation de notre étude, les consignes à suivre lors de la passation, 4 échelles de mesures et la fiche signalétique ont été soumis aux participant(e)s. La première page comportait la présentation de notre étude :

Dans le cadre de notre thèse, nous réalisons une étude sur les parcours professionnels des salariés. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous accorder un peu de votre temps pour prendre connaissance de ce questionnaire.

Sachez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, seul votre avis compte.

Ce questionnaire sera traité de manière **complètement anonyme**, en vue d'établir des statistiques par rapport à l'objet de notre étude.

MERCI DE BIEN LIRE LES CONSIGNES SUIVANTES AVANT DE PASSER AU QUESTIONNAIRE :

Répondez à chacun des différents points **sincèrement, dans l'ordre** et sans revenir en arrière.

Ne répondez pas au hasard.

N'oubliez aucune question, car **chacune d'entre elles est importante**, pour la bonne exploitation des données recueillies.

Merci de votre collaboration.

3.2. Procédures expérimentales

L'étude a été présentée comme étant relative aux parcours professionnels des demandeurs d'emploi. Dans cette première phase de l'expérience, les participant(e)s étaient assigné(e)s de manière aléatoire dans deux conditions expérimentales selon la source de discrimination. Nous avons varié la source de la discrimination selon l'appartenance groupale de l'employeur (Exogroupe vs Endogroupe ; François vs Karim). Alors que la moitié des participant(e)s se retrouvait dans un contexte où la discrimination est intragroupale ($N = 46$), l'autre moitié était placée dans un contexte où la discrimination était intergroupale ($N = 46$). Nous avons maintenu constant le contexte de la discrimination explicite (cf. scénario de l'étude 2 pour la

discrimination explicite), mettant en évidence plusieurs attitudes racistes du futur employeur, selon la condition expérimentale (François vs Karim) lors de l'accueil et au cours de l'entretien du candidat. Le refus de l'emploi a été justifié sur la base du stigmatisme lié à l'appartenance catégorielle « ethnique » du candidat.

3.2.1. Condition 1

Discrimination explicite Endogroupe

Après plusieurs mois de recherche d'emploi, vous êtes enfin convoqué(e) pour un entretien d'embauche. Vous vous présentez au rendez-vous avec votre employeur potentiel. Lorsque vous entrez dans le bureau, c'est apparemment après un moment d'hésitation que le **directeur Karim** se lève pour vous serrer la main. Ensuite, il commence l'entretien en vous demandant où vous êtes né(e) et en vous posant d'autres questions gênantes d'ordre personnel. Après plusieurs questions sur vos études et votre parcours professionnel, le directeur Karim soupire profondément : il vous fait savoir que l'entretien est terminé et que vous serez appelé(e) d'ici une semaine pour qu'on vous dise si vous êtes embauché(e) ou non. Deux semaines passent et vous n'avez reçu aucune réponse. Vous décidez de téléphoner. La secrétaire vous demande de patienter quelques instants pour se renseigner, mais elle oublie d'enclencher la touche « silencieux » de son téléphone. Vous entendez donc sa conversation avec le directeur : « *Franchement, je ne vois pas un(e) arabe pour ce poste ! Je préfère ne pas perdre ma clientèle. Dis-lui que sa candidature n'a pas été retenue* ». La secrétaire reprend le combiné et vous informe : « *Le directeur est profondément désolé, mais, après avoir analysé votre dossier avec attention, il apparaît que votre candidature n'a pas été retenue* ».

3.2.2. Condition 2

Discrimination Explicite Exogroupe

Après plusieurs mois de recherche d'emploi, vous êtes enfin convoqué(e) pour un entretien d'embauche. Vous vous présentez au rendez-vous avec votre employeur potentiel. Lorsque vous entrez dans le bureau, c'est apparemment après un moment d'hésitation que le **directeur François** se lève pour vous serrer la main. Ensuite, il commence l'entretien en vous demandant où vous êtes né(e) et en vous posant d'autres questions gênantes d'ordre personnel. Après plusieurs questions sur vos études et votre parcours professionnel, le

directeur François soupire profondément : il vous fait savoir que l'entretien est terminé et que vous serez appelé(e) d'ici une semaine pour qu'on vous dise si vous êtes embauché(e) ou non. Deux semaines passent et vous n'avez reçu aucune réponse. Vous décidez de téléphoner. La secrétaire vous demande de patienter quelques instants pour se renseigner, mais elle oublie d'enclencher la touche « silencieux » de son téléphone. Vous entendez donc sa conversation avec le directeur : « *Franchement, je ne vois pas un(e) arabe pour ce poste ! Je préfère ne pas perdre ma clientèle. Dis-lui que sa candidature n'a pas été retenue* ». La secrétaire reprend le combiné et vous informe : « *Le directeur est profondément désolé, mais, après avoir analysé votre dossier avec attention, il apparaît que votre candidature n'a pas été retenue* ».

Avant d'exposer les 2 scénarios précédant nos échelles de mesures, nous avons donné la consigne suivante : « ***Veuillez lire attentivement cet énoncé en vous imaginant que ce cas réel vous concerne*** ». Après une lecture de l'un des scénarios décrits, selon la condition expérimentale, les participant(e)s, devaient répondre à l'ensemble des échelles du questionnaire, en indiquant leur accord et / ou désaccord sur des échelles en 7 points allant de « 1 » (pas du tout d'accord) à « 7 » (totalement d'accord). Le questionnaire intègre une échelle de perception de discrimination individuelle utilisée dans notre première étude, une échelle de mesure des émotions (dépression, anxiété, colère) issus du MACCL (*Multiple Affect Affective Check List* : Zuckerman, Lubin, Vogel & Valerius, 1964) (mêmes échelles que celles utilisées pour l'étude 2). Nous avons rajouté deux autres échelles pour réaliser l'objectif de cette étude, une échelle de perception de l'employeur (Amin, 2007, empruntée et adaptée pour l'objet de notre recherche) et enfin, une échelle de l'estime collective de soi de Luhtanen et Crocker (1992). Pour mesurer le sentiment d'injustice ressenti par rapport à la situation décrite, nous avons au début de la recherche demandé aux participant(e)s d'évaluer si le refus d'embauche est injuste ou non : « *Ce refus d'embauche vous semble-t-il injuste ?* » Enfin, la dernière page était composée d'une fiche signalétique nous renseignant sur le sexe, l'âge, la situation maritale, la nationalité, l'origine des parents, le niveau et la filière d'étude ainsi que l'expérience professionnelle des sujets.

3.3. Corpus du questionnaire

3.3.1. La mesure des émotions (Zuckerman, Lubin, Vogel & Valerius, 1964).

Les participant(e)s exprimaient leur ressenti suite au refus de l'emploi. Les émotions ont été mesurées à partir de 13 items :

La mesure des émotions

5 items pour la colère : *fâché(e), content(e), furieux(euse), irrité(e), énervé(e)* ($\alpha = .80$) ;

4 items pour la dépression : *découragé(e), bien, dynamique, triste* ($\alpha = .70$) ;

4 items pour l'anxiété : *craintif(ive), inquiet(ète), apaisé(e), rassuré(e)* ($\alpha = .65$).

Les sujets se positionnaient sur une échelle allant de « 1 » (pas du tout) à « 7 » (tout à fait). Les items positifs ont été recodés en items négatifs de telle façon qu'un score élevé indique une réaction émotionnelle négative. Ces douze items sont issus du MACCL (*Multiple Affect Affective Check List* : Zuckerman, Lubin, Vogel & Valerius, 1964).

3.3.2. Mesure de la perception de la discrimination (même échelle que pour les études 1 et 2)

Cette échelle mesure la perception de la discrimination dans le milieu professionnel : elle comprend 4 items mesurant la perception de la discrimination au niveau individuel.

La mesure de la perception de la discrimination

Item 1 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je n'ai pas les mêmes chances pour réussir ma vie professionnelle que la plupart des Français(es) de « souche » » ;

Item 2 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je me sens victime de discrimination » ;

Item 3 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, j'ai autant de chances de réussir ma vie professionnelle que la plupart des Français(es) de « souche » » (R) ;

Item 4 : « En tant que Français(e) d'origine étrangère, je me sens traité(e) de la même façon que les autres Français(es) de « souche » » (R).

Les items allant dans le sens inverse (R) ont été recodés de telle façon qu'un score élevé indique une forte perception de la discrimination ($\alpha = .56$).

3.3.3 La perception des employeurs

On entend par perception sociale les représentations que l'on se fait des gens et le jugement que l'on porte sur eux. Cette échelle, issue de la thèse d'Amin (2007) et validée auprès de personnes d'origines maghrébine et turque, est censée mesurer « la représentation sociale des Français » avec 7 items. Nous l'avons adaptée en remplaçant le mot « français » par « employeur ».

La mesure de la perception des employeurs

- Item 1 : « Les employeurs sont, en général, intolérants » ;
- Item 2 : « Les employeurs sont, en général, accueillants » (R);
- Item 3 : « Les employeurs sont, en général, racistes » ;
- Item 4 : « Les employeurs sont, en général, froids » ;
- Item 5 : « Les employeurs sont, en général, prétentieux » ;
- Item 6 : « Les employeurs sont, en général, tolérants » (R) ;
- Item 7 : « Les employeurs sont, en général, ouverts » (R).

Les items positifs ont été recodés en items négatifs de telle façon qu'un score élevé indique une perception négative des employeurs. L'alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,68.

3.3.4 L'échelle de l'estime collective de soi (Luhtanen & Crocker, 1992)

L'estime collective de soi correspond à la composante évaluative de l'identité sociale et révèle la fierté d'appartenir à un groupe. Cette échelle fournit des indices sur la manière dont un individu perçoit son appartenance groupale. Elle part du constat que la valorisation de l'endogroupe dépend de la perception qu'a un individu de la valeur de son propre groupe (estime collective privée) et celle de la valeur accordée à son groupe par les autres groupes (estime collective publique). Les items utilisés correspondaient aux 8 énoncés des composantes publiques et privées de l'échelle d'estime collective de Luhtanen et Crocker (1992).

Les items sont les suivants :

L'échelle de l'estime collective de soi

- Item 1 : « En général, les autres respectent mon groupe » ;
Item 2 : « En général, les autres pensent que mon groupe est indigne » (R) ;
Item 3 : « La plupart des gens considèrent mon groupe, en moyenne, comme plus inutile que d'autres groupes » (R) ;
Item 4 : « Je regrette souvent d'appartenir à mon groupe » (R) ;
Item 5 : « Globalement, mon groupe est bien considéré par les autres » ;
Item 6 : « Globalement, je sens souvent que mon groupe n'en vaut pas la peine » (R) ;
Item 7 : « En général, je suis heureux(se) d'être membre de mon groupe » ;
Item 8 : « Je me sens bien d'appartenir à mon groupe ».

Les réponses ont été notées sur une échelle de type Likert comportant 7 points, allant de « 1 » (totalement en désaccord) à « 7 » (totalement en accord). Les items négatifs (R) ont été recodés en items positifs de telle façon qu'un score élevé indique une estime de soi collective élevée. L'alpha de Cronbach pour les items de cette échelle est : $\alpha = .68$.

4. Résultats

Nous avons au préalable vérifié les conditions d'application du test « ANOVA » fondé sur l'égalité des variances. Toutes nos variables de l'étude suivent la loi normale et sont distribuées normalement. Nos deux groupes indépendants ont la même taille. Une analyse de variance ANOVA à un facteur a été réalisée pour comparer les moyennes des variables étudiées selon la condition expérimentale pour deux échantillons indépendants.

Tableau 1 : Moyennes de la discrimination perçue selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	5,54	1,13	46
Discrimination Exogroupe	5,58	1,19	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur la perception de la discrimination. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 0,32$, $p = 0,858$. Donc, on n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la perception de la discrimination. Donc, l'hypothèse 1 (H1) est invalidée.

Tableau 2 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	5,54	5,58
Ecart-type	1,13	1,19
Différence à la moyenne théorique	2,040	2,080
t	17,316 ***	15,634***

Tableau 3 : Moyenne de la perception de l'injustice selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 1 avec 1 très forte perception de l'injustice et 0 très faible perception de discrimination)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	0,87	0,34	46
Discrimination Exogroupe	0,96	0,20	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le sentiment d'anxiété. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 2,195$, $p = 0,142$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la perception de l'injustice. Donc, l'hypothèse 2 (H2) est invalidée.

Tableau 4 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 1 avec 1 très forte perception de l'injustice et 0 très faible perception de discrimination, cette moyenne théorique est de 0,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	0,87	0,96
Ecart-type	0,34	0,20
Différence à la moyenne théorique	-2,630	-2,540
t	74,194 ***	113,592 ***

Tableau 5 : Moyennes du sentiment de colère selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	5,28	1,60	46
Discrimination Exogroupe	5,17	1,43	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le sentiment de colère. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 0,127$, $p = 0,722$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau du sentiment de colère. Donc, l'hypothèse 3 (H3) est invalidée.

Tableau 6 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	5,28	5,17
Ecart-type	1,60	1,43
Différence à la moyenne théorique	1,780	1,670
<i>t</i>	10,671***	10,445 **

Tableau 7 : Moyennes de la dépression selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment de dépression et 0 très faible sentiment de dépression)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	4,4	1,35	46
Discrimination Exogroupe	4,35	1,50	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le sentiment de dépression. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 0,289$, $p = 0,592$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la dépression. Donc, l'hypothèse 4 (H4) est invalidée.

Tableau 8 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment de dépression et 0 très faible sentiment de dépression, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	4,4	4,35
Ecart-type	1,350	1,50
Différence à la moyenne théorique	0,900	0,850
<i>t</i>	6,394 ***	5,068**

Tableau 9 : Moyennes de l'anxiété selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment d'anxiété et 0 très faible sentiment d'anxiété)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart type	N
Discrimination Endogroupe	5,07	1,20	46
Discrimination Exogroupe	5,03	1,42	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le sentiment d'anxiété. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 0,020$, $p = 0,887$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de l'anxiété. Donc, l'hypothèse 5 (H5) est invalidée.

Tableau 10 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment d'anxiété et 0 très faible sentiment d'axiété, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	5,07	5,03
Ecart-type	1,2	1,42
Différence à la moyenne théorique	1,570	1,530
t	12,549 **	9,637 ***

Tableau 11 : Moyennes de l'estime collective de soi selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort estime collective de soi et 0 très faible estime collective de soi)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	5,24	0,77	46
Discrimination Exogroupe	5,25	0,98	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur l'estime collective de soi. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 0,05$, $p = 0,945$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de l'estime collective de soi. Donc, l'hypothèse 6 (H6) est invalidée.

Tableau 12 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte estime collective de soi et 0 très faible estime collective de soi, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	5,24	5,25
Ecart-type	0,77	0,98
Différence à la moyenne théorique	1,740	1,750
t	21,675 ***	15,972 ***

Tableau 13 : Moyennes de la perception négative des employeurs selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception négative des employeurs et 0 très faible perception négative des employeurs)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	4,55	0,71	46
Discrimination Exogroupe	4,22	0,91	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur la perception des employeurs. Celle-ci atteint le seuil de significativité, $F(1,90) = 3,73$, $p < 0,05$. On observe une différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la perception des employeurs. Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » ($M = 4,55$, $SD = 0,71$) perçoivent plus négativement les employeurs que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe » ($M = 4,22$, $SD = 0,91$). Donc, l'hypothèse 7 (H7) est validée.

Tableau 14 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception négative des employeurs et 0 très faible perception négative des employeurs, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	4,55	4,22
Ecart-type	0,71	0,91
Différence à la moyenne théorique	1,050	0,720
t	14,185 **	7,077 **

5. Discussion phase 1

Contrairement à nos hypothèses, on constate que les participant(e)s ne perçoivent pas de différence de discrimination (Hypothèse 1) ni d'injustice (Hypothèse 2) entre ces deux sources de discrimination et n'expriment pas non plus de différence émotionnelle (Hypothèses 3, 4, 5). De même, on n'observe pas de différence entre ces deux sources de discrimination au niveau de l'estime collective de soi - traduisant l'évaluation émotionnelle de l'appartenance groupale (Hypothèse 6). Il est possible que les participant(e)s se soient peu identifié(e)s à leur endogroupe. Or cet élément n'a pas été pré-testé avant et ni vérifié après l'administration de notre étude. De plus, le concept d'estime de soi collective est tantôt utilisé comme un indicateur d'identification, tantôt comme un indicateur de bien-être, ce qui rend l'analyse des travaux l'incluant assez complexe (*cf.* Seron, 2006). Toutefois, on observe que les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » ont généralement tendance à percevoir les employeurs de façon négative, comparativement aux sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe » (Hypothèse 7). C'est une façon pour eux (elles) de se protéger psychologiquement de la menace de la situation, ce qui les amène à généraliser leur jugement et à le rendre plus sévère et plus prononcé envers tous les employeurs. En effet, les employés perçoivent le représentant de l'autorité comme étant à la fois un partenaire relationnel à part entière et un agent ou un représentant de l'organisation (Ambrose &

Schminke, 2003). Ainsi, d'après les recherches sur la théorie de la justice interactionnelle, les individus sont sensibles au traitement qu'on leur inflige et au degré de respect qui leur est témoigné (Rupp & Cropanzano, 2002) ; ceci est particulièrement vrai lorsque le traitement émane d'un autre membre de l'endogroupe. Donc le refus de recrutement par un membre de l'endogroupe dans une situation de « discrimination explicite » est perçu négativement et peut être interprété comme une sorte de rejet injustifié. C'est comme si les répondant(e)s ne s'attendaient pas à un tel racisme de la part d'un membre de leur endogroupe. Ce résultat peut être interprété à la lumière du paradigme de non-confirmation (*disconfirmation*) des attentes (Oliver, Rust & Varki, 1997). Mandler (1980) postule qu'à tout moment l'individu analyse son environnement en fonction de ses attentes, c'est à dire en fonction de schémas cognitifs qui correspondent au déroulement naturel d'une action. L'intensité et la valence de l'émotion vont dépendre de l'écart entre le schéma activé et la situation vécue. Plus l'écart entre la manière dont l'individu pense qu'il aurait dû être traité (congruence avec ses attentes) et celle dont il a été traité réellement est important plus l'insatisfaction sera grande. En effet, les participant(e)s avaient l'espoir d'être recruté(e)s par un membre de leur endogroupe. Dès lors, la « discrimination explicite » émanant d'un membre de leur endogroupe a rendu particulièrement difficile pour eux l'interprétation des attitudes de l'employeur. Il convient dès lors de vérifier si on observe les mêmes résultats, en cas d'une situation de discrimination ambiguë. La phase 2 de cette étude va nous permettre de vérifier ce postulat.

Etude 3 : DEUXIEME PHASE

1. Hypothèses

Pour compléter notre recherche, nous voulons - dans cette phase 2 de l'étude 3 - vérifier si les mêmes résultats sont observés dans un contexte de « discrimination ambiguë ». Nous pouvons alors supposer que :

Hypothèse 1 (H1) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » perçoivent plus la discrimination que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 2 (H2) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » perçoivent plus d'injustice que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 3 (H3) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » expriment plus de colère que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 4 (H4) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » expriment plus de dépression que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 5 (H5) : Les sujets placés dans la condition « discrimination endogroupe » expriment plus d'anxiété que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 6 (H6) : Les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe » présentent moins d'estime de soi positive que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

Hypothèse 7 (H7) : Les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe » perçoivent davantage les employeurs de façon négative que les sujets placés dans la condition « discrimination exogroupe ».

2. Méthodologie

92 français(es) d'origine maghrébine (64 hommes et 28 femmes) (14,1 % ont moins de 25 ans ; 80,4 % ont entre 25 et 50 ans ; 4,3 % ont plus de 50 ans) ont répondu à notre questionnaire. Au moment de l'enquête, la majorité des participant(e)s déclarent travailler (69,6 % contre 30,4 % qui déclarent être en recherche d'emploi). Dans cette phase de l'expérience, les participant(e)s étaient assigné(e)s de manière aléatoire dans deux conditions expérimentales. Alors que la moitié des participant(e)s se retrouvait dans un contexte où la discrimination était endogroupale (N = 46), l'autre moitié était placée dans un contexte où la discrimination était exogroupale (N = 46). Cette fois-ci nous avons changé de contexte de discrimination, en mettant en évidence un contexte de discrimination ambiguë (*cf.* scénario étude 2 pour la discrimination ambiguë). Plusieurs attitudes bienveillantes du futur employeur lors de l'accueil et au cours de l'entretien ont été mises en avant, en justifiant le refus de l'emploi sur d'autres critères que la référence à l'appartenance catégorielle, comme la non-compatibilité avec le poste.

Discrimination Ambigüe Exogroupe

Après plusieurs mois de recherche d'emploi, vous êtes enfin convoqué(e) pour un entretien d'embauche. Vous vous présentez au rendez-vous avec votre employeur potentiel. Lorsque vous entrez dans le bureau, le directeur François se lève pour vous serrer la main sans aucune hésitation. Après plusieurs questions sur vos études et votre parcours professionnel, *le directeur François* a tenu à vous rassurer et à vous encourager pour la poursuite de votre parcours professionnel, tout en précisant que son entreprise encourage les talents de tout horizon. Il vous fait savoir que l'entretien est terminé et que vous serez appelé(e) d'ici une semaine pour qu'on vous dise si vous êtes embauché(e) ou non. Deux semaines passent et vous n'avez encore reçu aucune réponse. Vous décidez de téléphoner. La secrétaire vous demande de patienter quelques instants pour se renseigner, mais elle oublie d'enclencher la touche « silencieux » de son téléphone. Vous entendez donc sa conversation avec le directeur : « *Franchement, je ne suis pas un raciste, et je n'ai aucun problème à l'embaucher, sauf que son profil ne correspond pas aux exigences du poste ! Dis-lui gentiment que sa candidature n'a pas été retenue* ». La secrétaire reprend le combiné et vous informe : « *Le directeur est profondément désolé, mais, après avoir analysé votre dossier avec attention, il apparaît que votre candidature n'a pas été retenue* ».

Discrimination Ambigüe Endogroupe

Après plusieurs mois de recherche d'emploi, vous êtes enfin convoqué(e) pour un entretien d'embauche. Vous vous présentez au rendez-vous avec votre employeur potentiel. Lorsque vous entrez dans le bureau, le directeur Karim se lève pour vous serrer la main sans aucune hésitation. Après plusieurs questions sur vos études et votre parcours professionnel, le directeur Karim a tenu à vous rassurer et à vous encourager pour la poursuite de votre parcours professionnel, tout en précisant que son entreprise encourage les talents de tout horizon. Il vous fait savoir que l'entretien est terminé et que vous serez appelé(e) d'ici une semaine pour qu'on vous dise si vous êtes embauché(e) ou non. Deux semaines passent et vous n'avez encore reçu aucune réponse. Vous décidez de téléphoner. La secrétaire vous demande de patienter quelques instants pour se renseigner, mais elle oublie d'enclencher la touche « silencieux » de son téléphone. Vous entendez donc sa conversation avec le directeur : « *Franchement, je ne suis pas un raciste, et je n'ai aucun problème à l'embaucher, sauf que son profil ne correspond pas aux exigences du poste ! Dis-lui gentiment que sa candidature n'a pas été retenue* ». La secrétaire reprend le combiné et vous informe : « *Le directeur est profondément désolé, mais, après avoir analysé votre dossier avec attention, il apparaît que votre candidature n'a pas été retenue* ».

Après la lecture de l'un des scénarios, les participant(e)s, selon leur groupe, devaient répondre à l'ensemble des échelles du questionnaire, en indiquant leur accord et / ou désaccord sur des échelles en 7 points allant de « 1 » (pas du tout d'accord) à « 7 » (totalement d'accord). Le questionnaire intègre une échelle de perception de discrimination individuelle utilisée dans notre première étude, une échelle de mesure des émotions (dépression, anxiété, colère) issus du MACCL (*Multiple Affect Affective Check List* : Zuckerman, Lubin, Vogel & Valerius, 1964), une échelle de perception de l'employeur (Amin, 2007, empruntée et adaptée pour l'objet de notre recherche) et enfin une échelle de l'estime collective de soi de Luhtanen et Crocker (1992). Pour mesurer le sentiment d'injustice ressenti par rapport à la situation décrite, nous avons au début de la recherche demandé aux participant(e)s d'évaluer si le refus d'embauche est injuste ou non : « Ce refus d'embauche vous semble-t-il injuste ? » Enfin, la dernière page était composée d'une fiche signalétique nous renseignant sur le sexe, l'âge, la situation maritale, la nationalité, l'origine des parents, le niveau et la filière d'étude ainsi que l'expérience professionnelle des sujets.

Alpha de Cronbach des différentes échelles

- 5 items pour la colère : fâché(e), content(e), furieux(euse), irrité(e), énervé(e) ($\alpha = .78$) ;
- 4 items pour la dépression : (découragé(e), bien, dynamique, triste ($\alpha = .72$) ;
- 4 items pour l'anxiété : craintif(ive), inquiet(ète), apaisé(e), rassuré(e) ($\alpha = .58$).
- L'alpha de Cronbach pour les items de l'estime collective de soi (Luhtanen & Crocker, 1992) est : $\alpha = .73$.
- L'alpha de Cronbach pour les items de la perception de la discrimination est : $\alpha = .61$.
- L'alpha de Cronbach pour les items de la perception des employeurs est $\alpha = .71$.

3. Résultats

En premier lieu, nous avons vérifié les conditions d'application du test « ANOVA » fondé sur l'égalité des variances. Toutes nos variables de l'étude suivent la loi normale et sont distribuées normalement. Nos deux groupes indépendants ont la même taille. Une analyse de variance ANOVA à un facteur a été réalisée pour comparer les moyennes des variables étudiées selon la condition expérimentales pour deux échantillons indépendants.

Tableau 1 Moyennes de la discrimination perçue selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	4,57	1,33	46
Discrimination Exogroupe	4,27	1,56	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur la perception de la discrimination. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 1,01$; $p = 0,317$. Donc, on n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la perception de la discrimination. Donc, l'hypothèse 1 (H1) est invalidée.

Tableau 2 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception de discrimination et 0 très faible perception de discrimination, cette

moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	4,57	4,27
Ecart-type	1,33	1,56
Différence à la moyenne théorique	1,070	0,770
<i>t</i>	7,717 ***	4,415 *

Tableau 3 : Moyennes de la perception de l'injustice (l'étendue étant 0 à 1, avec 1 très forte perception de l'injustice et 0 très faible perception de l'injustice)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	0,41	0,5	46
Discrimination Exogroupe	0,28	0,45	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le score de la perception de l'injustice. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 1,720$; $p = 1,93$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la perception de l'injustice. Donc, l'hypothèse 2 (H2) est invalidée.

Tableau 4 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 1, avec 1 très forte perception de l'injustice et 0 très faible perception de l'injustice, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	0,41	0,28
Ecart-type	0,5	0,45

Différence à la moyenne théorique	-3,090	-3,220
<i>t</i>	59,276 **	64,001***

Tableau 5 : Moyennes du sentiment de colère (l'étendue étant 0 à 1, avec 1 très fort sentiment de colère et 0 très faible sentiment de colère)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	4,28	1,43	46
Discrimination Exogroupe	3,8	1,26	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le sentiment de colère. Celle-ci atteint un seuil qui tend à la significativité, $F(1,90) = 2,932$; $p = 0,09$. On observe une tendance à la signification entre ces deux conditions. Les sujets présentent plus de colère dans la condition « discrimination endogroupe » ($M = 4,28$, $SD = 1,43$) que dans la condition « discrimination exogroupe » ($M = 3,8$, $SD = 1,26$). Donc l'hypothèse 3 (H3) est invalidée.

Tableau 6 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 1, avec 1 très fort sentiment de colère et 0 très faible sentiment de colère, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	4,28	3,8
Ecart-type	1,43	1,26
Différence à la moyenne théorique	0,780	0,300
<i>t</i>	5,232 ***	2,130 *

Tableau 7 : Moyennes de la dépression (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment de dépression et 0 très faible sentiment de dépression)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	4,4	1,42	46
Discrimination Exogroupe	3,96	1,27	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le score de la dépression. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 2,44$; $p = 0,122$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la dépression. Donc, l'hypothèse 4 (H4) est invalidée.

Tableau 8 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment de dépression et 0 très faible sentiment de dépression, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	4,4	3,96
Ecart-type	1,42	1,27
Différence à la moyenne théorique	0,900	0,460
t	5,669 ***	3,240**

Tableau 9 : Moyennes de l'anxiété (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment d'anxiété et 0 très faible sentiment d'anxiété)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	4,6	1,3	46
Discrimination Exogroupe	4,46	1,18	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le sentiment d'anxiété. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 0,253$; $p = 0,616$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de l'anxiété. Donc, l'hypothèse 5 (H5) est invalidée.

Tableau 10 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très fort sentiment d'anxiété et 0 très faible sentiment d'anxiété, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	4,6	4,46
Ecart-type	1,3	1,18
Différence à la moyenne théorique	1,100	0,960
t	8,116 ***	7,277 **

Tableau 11 : Moyennes de l'estime collective de soi (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte estime collective de soi et 0 très faible estime collective de soi)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	5,14	1,01	46
Discrimination Exogroupe	5,39	0,61	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur l'estime collective de soi. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 2,015$; $p = 0,159$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de l'anxiété. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de l'estime collective de soi. Donc, l'hypothèse 6 (H6) est invalidée.

Tableau 12 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte estime collective de soi et 0 très faible estime collective de soi, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	5,14	5,39
Ecart-type	1,01	0,61
Différence à la moyenne théorique	1,640	1,770
<i>t</i>	14,523 ***	25,953 **

Tableau 13 : Moyennes de la perception négative des employeurs (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception négative des employeurs et 0 très faible perception négative des employeurs)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Discrimination Endogroupe	4,10	0,93	46
Discrimination Exogroupe	3,93	0,96	46

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « discrimination endogroupe » et condition « discrimination exogroupe ») a été réalisée sur le score de la dépression. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,90) = 0,731$; $p = 0,395$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la perception des employeurs. Donc, l'hypothèse 7 (H7) est invalidée.

Tableau 14 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le *t* obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte perception négative des employeurs et 0 très faible perception négative des employeurs, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Discrimination Endogroupe	Discrimination Exogroupe
Moyenne	4,10	3,93
Ecart-type	0,93	0,96
Différence à la moyenne théorique	0,600	0,430
<i>t</i>	6,188**	4,006 ***

4. Discussion phase 2

Dans une situation de discrimination ambiguë, on constate qu'il n'y a pas de différence entre la condition « discrimination exogroupe » et la condition « discrimination exogroupe » au niveau de la perception de la discrimination (Hypothèse 1) et la perception de l'injustice (Hypothèse 2). De même, il n'y a pas de différence au niveau ~~du~~ des sentiments de colère (Hypothèse 3), de dépression ((Hypothèse 4), ou d'anxiété (Hypothèse 5). Quelle que soit la source de la discrimination, (endogroupe *vs* exogroupe), les réactions et attitudes de nos sujets sont les mêmes. Toutefois, dans un contexte « discrimination explicite », les sujets ont plutôt tendance à percevoir négativement les employeurs en général et à extrémiser leur jugement vis-à-vis de tous les employeurs (Hypothèse 7 de la phase 1), une réaction non-observée dans la situation de « discrimination ambiguë » (Hypothèse 7 de la phase 2). Donc nos sujets, dans une situation de « discrimination ambiguë » n'ont pas tendance à généraliser leur jugement-à tous les employeurs, car dans ces scénarios, l'employeur n'a pas manifesté explicitement d'attitudes d'hostilité envers leur groupe d'appartenance.

5. Discussion générale (phases 1 et 2)

En conclusion, cette étude (phases 1 et 2) révèle - qu'indépendamment de l'auteur de discrimination - dans une situation de « discrimination explicite » ou « ambiguë », les sujets se centrent plutôt sur les conséquences de l'acte. En d'autres termes, l'attitude raciste d'un membre de leur endogroupe a été mise au même plan que celle d'un membre de l'exogroupe et ce quelle que soit la situation de discrimination (explicite *vs* ambiguë). Il s'avère donc que dans une situation de discrimination, ce qui compte aux yeux des participant(e)s n'est pas l'appartenance groupale du discriminant. Ainsi si l'intention de nuire par le discriminant est avérée, les sujets y verront de la discrimination, peu importe l'appartenance groupale du discriminant. Cette façon de dissocier l'acte discriminant de son auteur mérite d'être soulignée. Ceci infirme à nouveau le bien-fondé du modèle *discounting* affirmant la tendance des discriminé(e)s à recourir à la stratégie de l'attribution à la discrimination comme excuse ou justification de leur manque d'emploi (Crocker & *al.*, 1989 ; Crocker, Major & *al.*, 1998). Néanmoins, avant de tirer des conclusions d'après l'ensemble de ces résultats, il faut souligner que nos mesures de discrimination auraient dû être adaptées à la discrimination

endogroupale, en nuanciant le type de comparaison effectué, une limite à laquelle nous devons pallier dans les prochaines études. Plusieurs auteurs ont attiré l'attention sur les coûts affectifs que pouvaient entraîner des situations de comparaison à l'égard des personnes impliquées dans la comparaison (*cf.* Delhomme & *al.*, 2005, p. 149). Il est important de savoir quand la comparaison s'avère bénéfique pour les individus et ne constitue pas à leurs yeux une menace ; ceci fera l'objet de l'étude suivante (étude 4).

Etude 4 : PREMIERE PHASE

1. Problématique

Plusieurs auteurs ont attiré l'attention sur les coûts affectifs que pouvaient entraîner des situations de comparaison ascendante (Croizet & Martinot, 2003). Les recherches réalisées dans ce cadre ont montré qu'une comparaison ascendante - avec des personnes mieux loties que soi - conduit l'individu à développer des sentiments de jalousie (Salovey & Rodin, 1984), d'hostilité (Testa & Major, 1990) et de frustration (Martin, 1986). Ces comparaisons, en tant que stratégies d'évaluation de soi, permettent aux individus de se situer par rapport aux autres et par rapport à eux-mêmes, ce qui explique qu'elles aient un impact sur l'estime de soi (De la Sablonnière, Hénault & Huberdeau, 2009). Qu'en est-il des personnes stigmatisées ? Quels sont les effets de ces comparaisons ascendantes sur l'estime des soi ? Quelles sont les variables susceptibles d'infléchir les conséquences psychologiques des comparaisons sociales ? Les inconsistances quant à l'impact de la comparaison ascendante sur le soi ont conduit certains chercheurs à souligner le rôle de quelques variables susceptibles de moduler les conséquences de ces comparaisons sociales, comme par exemple le sentiment de contrôle personnel (Michinov, 2003). L'une des façons de préserver le sentiment de contrôle (Crosby, 1984 ; Postmes, Branscombe, Spears & Young, 1999) est de se dire que l'on est moins discriminé que les autres membres de son endogroupe. On parle dans ce dernier cas de « déni » ou de minimisation de la discrimination (Ruggiero & Taylor, 1997). Ce type d'ajustement a été observé par Crosby (1984) lorsque des ouvrières, conscientes de la discrimination sexuelle régnant au sein de leur entreprise, refusaient d'envisager que celle-ci puisse s'appliquer à elles à titre personnel. En revanche, reconnaître être discriminé ne va pas de soi, puisque cela équivaut en quelque sorte à accepter le fait d'être jugé non sur ce que l'on est ou fait, mais sur la base de l'appartenance à un groupe et par conséquent perdre le contrôle de la situation. Or la personne stigmatisée qui souhaite maîtriser son destin professionnel ne peut plus se penser seulement en victime des inégalités et des discriminations. Elle doit aussi endosser seule la responsabilité de ses échecs. Ceci répond au besoin des êtres humains de croire que leur environnement est juste et légitime, que chacun reçoit ce qu'il mérite (Lerner, 1980 ; Dalbert, 2001).

Nous savons que la perception de la discrimination est le résultat de comparaisons subjectives que les individus établissent entre leur propre situation et celle des autres. Nous supposons alors que dans un processus de « comparaison intergroupale », ceux qui font du « déni de la discrimination » tendent à croire en un monde juste. En effet, selon les théoriciens de la Croyance en un Monde Juste (Dalbert, 2002), cette croyance fonctionne comme un bouclier cognitif, préservant la santé mentale et le bien-être, en particulier face à des événements injustes et négatifs. Sinon, cela voudrait dire qu'à tout moment l'individu peut être victime d'une injustice, ce qui est menaçant pour lui (Olson & Hafer, 2001). Par ailleurs, il a été montré que plus les individus appartenant aux groupes stigmatisés ont une forte perception de contrôle de leur destinée, plus ils entreprennent des démarches de promotion sociale (Lachman & Weaver, 1998a ; Lachman & Weaver, 1998b ; Ybema & Buunk, 1995). Ici, nous nous sommes intéressés particulièrement à la dévaluation du travail comme stratégie de désengagement psychologique. En effet Major, Spencer, Schmader, Wolfe et Crocker (1998) ont mis en évidence que face à des comparaisons défavorables, certains membres de groupes stigmatisés peuvent se désengager de façon sélective des domaines dans lesquels leur endogroupe a une mauvaise réputation. Le désengagement psychologique est une stratégie de retrait mental temporaire en situation dévalorisante (Crocker, Major & Steele, 1998 ; Schmader, Major, Eccleston & McCoy, 2001) qui s'opère au moyen de la dévaluation du domaine (Major & Schmader, 2001; Schmader & *al.*, 2001). La dévaluation du domaine consiste à réduire substantiellement l'importance du travail, par exemple dans la définition du concept de soi, en le reléguant à un rang de priorité moindre (Laplane & Tougas, 2011). Nous supposons alors que dans un processus de « comparaison intergroupale », ceux qui font le « déni de la discrimination » tendent à dévaluer le travail.

2. Hypothèses

Nous supposons alors :

Hypothèse 1 (H1) : Les sujets placés dans la condition « déni de discrimination » sont plus enclins à croire en un monde juste que les sujets placés dans la condition « attribution à la discrimination ».

Hypothèse 2 (H2) : Les sujets placés dans la condition « déni de discrimination » sont plus enclins à dévaluer le travail que les sujets placés dans la condition « attribution à la discrimination ».
--

3. Méthodologie

3.1. Procédure expérimentale

80 français(es) d'origine maghrébine, tous des salariés (54 hommes et 26 femmes) (12,5 % ont moins de 25 ans ; 82,5 % ont entre 25 et 50 ans ; 5 % ont plus de 50 ans) ont été assignés aléatoirement dans 2 conditions expérimentales. Notre échantillon a été sélectionné aléatoirement sur la base du volontariat et de l'anonymat. Les sujets ont été sollicités directement ou par l'intermédiaire de plusieurs salariés d'entreprises dans divers secteurs d'activités (banque, enseignement, usines, etc...) qui ont transmis les questionnaires à leurs collègues de travail. L'étude a été présentée comme étant relative aux parcours professionnels des salariés. Un questionnaire comprenant la présentation de notre étude, les consignes à suivre lors de la passation, différentes échelles de mesures et la fiche signalétique a été soumis aux participant(e)s.

Nous avons mis cette fois-ci en saillance la « cible de comparaison » (intergroupale) afin de provoquer une situation de comparaison tout en manipulant le « type d'attribution » (Déni de la Discrimination vs Attribution à la Discrimination). Nous avons choisi une situation de refus de promotion, pour traiter ce type particulier d'injustice peu étudié dans le champ de la discrimination au travail. Dubet (2006) constate que les sujets interrogés dans son « enquête » revendiquent deux formes d'égalité : une première liée aux conditions de travail (l'égalité de dignité malgré la différence de positions) et une seconde liée aux possibilités de carrière (l'égalité des opportunités).

3.2. Conditions expérimentales

Pour le descriptif du profil dans lequel variaient les modalités de cette VI, nous avons utilisé la méthode « *persona* » (Bornet & Brangier, 2013). Nous avons proposé le profil d'une personne d'origine maghrébine, nommée « Omar ». Dans le premier scénario, ce personnage a été présenté comme quelqu'un reconnaissant l'existence de la discrimination (condition 1 : Attribution à la Discrimination). Dans le second scénario, il a été présenté comme une personne niant avoir subi ou subir de la discrimination (condition 2 : Déni de Discrimination).

3.2.1. Condition 1

Attribution à la Discrimination

« Omar travaille dans une entreprise de matériaux depuis plusieurs années. Interrogé sur son cursus professionnel, ce jeune français d'origine maghrébine dit qu'il a souvent subi personnellement de la discrimination dans le domaine professionnel et il affirme que d'autres personnes d'origine étrangère en subissent aussi.

Il y a un mois, grâce à une offre de promotion interne, il apprend qu'un poste de technicien supérieur est vacant. Après des années de dévouement à l'égard de son entreprise, Omar aspire légitimement à être promu à ce poste. Mais en dépit de plusieurs tentatives auprès de sa hiérarchie, tous ses efforts restent vains. Toutes ses démarches restent vaines également.

Empli de désarroi, Omar a du mal à comprendre la décision de son employeur et le motif réel de ce refus de promotion. De source sûre, par le biais d'un ami proche de la direction, Omar apprend que le chef a préféré recruter François, un français de souche. »

3.2.2. Condition 2

Déni de Discrimination

« Omar travaille dans une entreprise de matériaux depuis plusieurs années. Interrogé sur son cursus professionnel, ce jeune français d'origine maghrébine dit qu'il a rarement subi personnellement de la discrimination dans le domaine professionnel même s'il admet que d'autres personnes d'origine étrangère en subissent.

Il y a un mois, grâce à une offre de promotion interne, il apprend qu'un poste de technicien supérieur est vacant. Après des années de dévouement à l'égard de son entreprise, Omar aspire logiquement légitimement à être promu à ce poste. Mais en dépit plusieurs tentatives auprès de sa hiérarchie, tous ses efforts restent vains. Toutes ses démarches restent vaines également.

Empli de désarroi, Omar a du mal à comprendre la décision de son employeur et le motif réel de ce refus de promotion. De source sûre, par le biais d'un ami proche de la direction, Omar apprend que le chef a préféré recruter François, un français de souche. »

Après lecture de l'un des scénarios décrit, les participant(e)s devaient répondre à l'ensemble des items du questionnaire, en indiquant leur accord et / ou désaccord sur des échelles en 7 points allant de « 1 » (pas du tout d'accord) à « 7 » (totalement d'accord). Le questionnaire

regroupe une échelle de Croyance en un Monde Juste Professionnel (Duchon, 2010) et une échelle de désengagement psychologique. La consigne : « *A la place de Omar, vous vous diriez...* » a été rappelée au début des passations. Enfin, la dernière page était composée d'une fiche signalétique nous renseignant sur le sexe, l'âge, la situation maritale, la nationalité, le niveau d'étude des sujets, l'origine des parents.

3.3. Matériel utilisé

3.3.1. La mesure de la Croyance en un Monde Juste adaptée au monde Professionnel (CMJP) (Duchon, 2010).

L'échelle du Monde Juste construite spécialement pour le milieu professionnel est un outil homogène et cohérent. Cette échelle se compose d'une dimension juste et injuste qui se répartit en fonction des sanctions, des justifications et des récompenses / punitions. Il s'avère que l'échelle du Monde Juste-Professionnel est positivement corrélée avec la perception du contrôle. Autrement dit, les sujets qui ont une forte Croyance en un Monde Juste ont aussi une forte perception du contrôle interne (Duchon, 2010). Nous avons choisi des items relatifs à la promotion professionnelle pour plus de cohérence avec le scénario expérimental. La Croyance en un Monde Juste adaptée au monde professionnel a été mesurée à partir de 8 items.

La Croyance en un Monde Juste

Item 1 : « Dans la vie professionnelle, même quand on fait très bien son travail, on est rarement promu » (R) ;

Item 2 : « Les personnes qui ont une augmentation de salaire exceptionnelle l'ont souvent méritée » ;

Item 3 : « Les personnes qui réussissent leur vie professionnelle le doivent souvent à leurs compétences ou à leurs efforts » ;

Item 4 : « Dans la vie professionnelle, les gens qui obtiennent des promotions l'ont rarement mérité » (R) ;

Item 5 : « Au travail, même si les personnes sont paresseuses, elles bénéficient souvent d'augmentations de salaires équivalentes à celles reçues par ceux qui travaillent dur » ;

Item 6 : « Au travail, il est fréquent que les gens qui ne le méritent pas soient gratifiés et

récompensés » (R) ;

Item 7 : « Dans la vie professionnelle, les personnes qui ne réussissent pas à obtenir de promotion en sont souvent responsable » ;

Item 8 : « Il est fréquent que même les salariés qui ont de bons résultats dans leur travail soient mis au placard (R) ».

Les items qui relèvent peu de la Croyance en un Monde Juste (items R) ont été recodés en items positifs de telle façon qu'un score élevé indique une forte Croyance en un Monde Juste. L'alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,72.

3.3.2. La mesure du désengagement psychologique (Laplante & Tougas, 2011)

Cette échelle mesure la dévaluation du travail, à travers 8 items :

Le désengagement psychologique

Item 1 : « Ce n'est pas dans mon travail que je donne le meilleur de moi-même » ;

Item 2 : « Être un travailleur compétent est important pour l'image que j'ai de moi-même ». (R) ;

Item 3 : « Être apprécié de mes collègues de travail ne fait pas partie de mes critères de réussite dans la vie » ;

Item 4 : « Être bien évalué par mes supérieurs est un critère important de pour ma satisfaction personnelle ». (R) ;

Item 5 : « Les évaluations de rendement ont une grande influence sur moi ». (R) ;

Item 6 : « Réussir dans mon travail n'est pas parmi les choses les plus importantes dans ma vie » ;

Item 7 : « Que je sois considéré(e) comme compétent(e) ou non selon les critères de mon employeur ne me dérange pas » ;

Item 8 : « J'apprécie mon travail car il me permet de me développer en tant que personne ». (R).

Les items positifs (items R) qui ne relèvent pas de désengagement psychologique ont été recodés en items négatifs de telle façon qu'un score élevé indique un désengagement psychologique élevé. L'alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,69.

4. Résultats

Tableau 1 : Moyennes de la Croyance en un Monde Juste selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte croyance en un monde juste et 0 très faible croyance en un monde juste)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Attribution à la discrimination	3,90	0,99	40
Déni de la discrimination	3,95	0,97	40

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « Déni de Discrimination » et condition « Attribution à la Discrimination ») a été réalisée sur la Croyance en un Monde Juste. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,78) = 0,051$; $p = 0,821$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la Croyance en un Monde Juste. Donc, notre hypothèse 1 (H1) est invalidée.

Tableau 2 : Comparaisons aux moyennes théoriques : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte Croyance en un Monde Juste et 0 très faible Croyance en un Monde Juste, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Attribution à la discrimination	Déni de la discrimination
Moyenne	3,90	3,95
Ecart-type	0,99	0,97
Différence à la moyenne théorique	0,400	0,450
t	3,875	4,149
p	0.001	0.001

Tableau 3: Moyennes de la dévaluation du travail selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte dévaluation du travail et 0 très faible dévaluation du travail)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Attribution à la discrimination	2,99	0,88	40
Déni de la discrimination	2,65	0,94	40

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « Déni de Discrimination » et condition « Attribution à la Discrimination ») a été réalisée sur la dévaluation du travail. Celle-ci n'atteint pas le seuil de significativité, $F(1,78) = 2,708$; $p = 0,104$. On n'observe pas de différence significative entre ces deux conditions expérimentales au niveau de la dévaluation du travail. Donc, l'hypothèse 2 (H2) est invalidée.

Tableau 4. Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte dévaluation du travail et 0 très faible dévaluation du travail, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Attribution à la discrimination	Déni de la discrimination
Moyenne	2,99	2,65
Ecart-type	0,88	0,94
Différence à la moyenne théorique	-0,510	-0,850
t	5,559*	8,088**
p	0.01	0.01

Etude 4 : Deuxième phase

1. Problématique et hypothèses

Nous constatons que dans un processus de « comparaison intergroupale », il n'y a pas de différence au niveau de la Croyance en un Monde Juste et de la dévaluation du travail, selon que les sujets sont placés dans la condition de « déni » ou d' « attribution à la discrimination ». Toutefois, comme le rappelle Redersdorff et Martino (2003, p 412) : « *Les comparaisons intergroupes avec les membres de l'endogroupe ou d'un exogroupe restent encore très peu étudiées à ce jour, et leurs conséquences sur l'estime de soi semblent moins bien simples à identifier* ». La question de savoir quand la comparaison sociale ascendante s'avère bénéfique pour les individus, leur paraît un challenge et ne constitue pas à leurs yeux une menace. Le peu de recherches menées à ce sujet recèle des résultats contradictoires. Par exemple Martinot et al., (2001) montrent que l'estime de soi des membres d'un groupe stigmatisé n'est pas diminuée par des comparaisons avec d'autres membres de leur groupe. Ces résultats ont été expliqués par l'effet d'assimilation des bons résultats des membres de l'endogroupe. D'autres recherches avancent que la comparaison ascendante peut avoir des conséquences fâcheuses pour l'estime de soi (Santrock, Smith & Bourbeau, 1976). Dès lors, les réactions aux comparaisons sociales en termes d'auto-évaluations peuvent être de nature « assimilative » ou « contrastive » (Mussweiler, Ruter & Epstude, 2004). Pour prolonger cette étude, nous avons voulu au cours de cette deuxième phase, nous intéresser aux comparaisons intragroupes. Notre but est de comprendre si le processus de comparaison selon qu'on le situe à un niveau intragroupe ou intergroupe se fonde sur des mécanismes distincts. Nous supposons alors que dans un processus de « comparaison intragroupale », ceux qui font du « déni de la discrimination » tendent à croire en un monde juste et à dévaluer le travail.

Nous supposons alors :

Hypothèse 1 (H1) : Dans un processus de comparaison intragroupale, les sujets placés dans la condition « déni de discrimination » sont plus enclins à croire en un monde juste que les sujets placés dans la condition « attribution à la discrimination ».

Hypothèse 2 (H2) : Dans un processus de comparaison intragroupale, les sujets placés dans la condition « déni de discrimination » sont plus enclins à dévaluer le travail que les sujets placés dans la condition « attribution à la discrimination ».
--

2. Méthodologie

Pour mener notre étude, 80 français(es) d'origine maghrébine, tous ses salariés (60 hommes et 20 femmes) (16,3 % ont moins de 25 ans ; 75 % ont entre 25 et 50 ans ; 3,8 % ont plus de 50 ans) ont été assigné(e)s aléatoirement à 2 conditions expérimentales, en manipulant le « type d'attribution » (VI) (Déni de la Discrimination vs Attribution à la Discrimination).

2.1. Conditions expérimentales

2.1.1. Condition 1

Attribution à la Discrimination

« Omar travaille dans une entreprise de matériaux depuis plusieurs années. Interrogé sur son cursus professionnel, ce jeune français d'origine maghrébine dit qu'il a souvent subi personnellement de la discrimination dans le domaine professionnel et il affirme que d'autres personnes d'origine étrangère en subissent aussi.

Il y a un mois, grâce à une offre de promotion interne, il apprend qu'un poste de technicien supérieur est vacant. Après des années de dévouement à l'égard de son entreprise, Omar aspire légitimement à être promu à ce poste. Mais, en dépit de plusieurs tentatives auprès de sa hiérarchie, tous ses efforts restent vains. Toutes ses démarches restent vaines également.

Empli de désarroi, Omar a du mal à comprendre la décision de son employeur et le motif réel de ce refus de promotion. De source sûre, par le biais d'un ami proche de la direction, Omar apprend que le chef a préféré recruter Djamel, un autre français d'origine maghrébine. »

2.1.2. Condition 2

Déni de Discrimination

« Omar travaille dans une entreprise de matériaux depuis plusieurs années. Interrogé sur son cursus professionnel, ce jeune français d'origine maghrébine dit qu'il a rarement subi personnellement de la discrimination dans le domaine professionnel même s'il admet que d'autres personnes d'origine étrangère en subissent.

Il y a un mois, grâce à une offre de promotion interne, il apprend qu'un poste de technicien supérieur est vacant. Après des années de dévouement à l'égard de son entreprise, Omar aspire légitimement à être promu à ce poste. Mais, en dépit de plusieurs tentatives auprès de

sa hiérarchie, tous ses efforts restent vains. Toutes ses démarches restent vaines également. Empli de désarroi, Omar a du mal à comprendre la décision de son employeur et le motif réel de ce refus de promotion. De source sûre, par le biais d'un ami proche de la direction, Omar apprend que le chef a préféré recruter Djamel, un autre français d'origine maghrébine. »

Après lecture de l'un des scénarios décrit, les participant(e)s devaient répondre à l'ensemble des items du questionnaire, en indiquant leur accord et / ou désaccord sur des échelles en 7 points allant de « 1 » (pas du tout d'accord) à « 7 » (totalement d'accord). Le questionnaire regroupe une échelle de Croyance en un Monde Juste Professionnel (Duchon, 2010) et une échelle de désengagement psychologique. La consigne : « *A la place de Omar, vous vous diriez...* » a été rappelée au début des passations. Enfin, la dernière page était composée d'une fiche signalétique nous renseignant sur le sexe, l'âge, la situation maritale, la nationalité, le niveau d'étude des sujets, l'origine des parents.

2.2. Matériel utilisé (*cf.* phase 1)

2.2.1. La mesure de la Croyance en un Monde Juste adaptée au monde Professionnel (CMJP) (Duchon, 2010)

Les items qui relèvent peu de la Croyance en un Monde Juste (items R) ont été recodés en items positifs de telle façon qu'un score élevé indique une forte Croyance en un Monde Juste. L'alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,65.

2.2.2. La mesure du désengagement psychologique (Laplane & Tougas, 2011)

Les items positifs (items R) qui ne relèvent pas de désengagement psychologique ont été recodés en items négatifs de telle façon qu'un score élevé indique un désengagement psychologique élevé. L'alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,70.

3. Résultats

Tableau 1 : Moyennes de la Croyance en un Monde Juste selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte croyance en un monde juste et 0 très faible croyance en un monde juste)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Attribution à la discrimination	3,58	0,89	40
Déni de la discrimination	4,02	0,83	40

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « Déni de Discrimination » et condition « Attribution à la Discrimination ») a été réalisée sur la Croyance en un Monde Juste. Celle-ci atteint le seuil de significativité, $F(1,78) = 5,03$; $p < 0,05$. Les participant(e)s placés dans la condition « déni de discrimination » déclarent plus de Croyance en un Monde Juste que ceux placés dans la condition « attribution de la discrimination » ($t(78) = 2,24$; $p < 0,05$). Le coefficient η^2 est de $\eta^2 = 0.56$ ce qui indique que le type d'attribution explique 56 % des variations du score de la Croyance en un Monde Juste. Donc, l'hypothèse 1 (H1) est validée.

Tableau 2. Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte Croyance en un Monde Juste et 0 très faible Croyance en un Monde Juste, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Attribution à la discrimination	Déni de la discrimination
Moyenne	3,58	4,02
Ecart-type	0,89	0,83
Différence à la moyenne théorique	0,080	0,520
t	8,341	5,604
p	0.01	0.001

Tableau 3 : Moyennes de la dévaluation du travail selon la condition expérimentale (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte dévaluation du travail et 0 très faible dévaluation du travail)

Condition expérimentale	Moyenne	Ecart-type	N
Attribution à la discrimination	2,90	1,03	40
Déni de la discrimination	3,40	0,87	40

Une analyse de variance ANOVA à un facteur (condition « Déni de Discrimination » et condition « Attribution à la Discrimination ») a été réalisée sur la Croyance en un Monde Juste. Celle-ci atteint le seuil de significativité, $F(1,78) = 5,28$; $p < 0,05$. Les participant(e)s placé(e)s dans la condition « déni de discrimination » dévaluent plus le travail que ceux placés dans la condition « attribution de la discrimination » ($t(78) = 2,23$; $p < 0,05$). Le coefficient éta-carré est de $n^2 = 0.18$ ce qui indique que le type d'attribution explique 18 % des variations du score de la dévaluation au travail. Donc, l'hypothèse 2 (H2) est validée.

Tableau 4 : Comparaisons à la moyenne théorique : les éventuelles différences significatives par rapport à la moyenne théorique sont indiquées avec le t obtenu (l'étendue étant 0 à 7, avec 7 très forte dévaluation du travail et 0 très faible dévaluation du travail, cette moyenne théorique est de 3,5). Seuils de significativité : *** = $p \leq 0.001$; ** = $p \leq 0.01$; * = $p \leq 0.05$.

Condition expérimentale	Attribution à la discrimination	Déni de la discrimination
Moyenne	2,90	3,40
Ecart-type	1,03	0,87
Différence à la moyenne théorique	-0,600	-0,100
t	5,587	1,028
p	0.001	0,307

Analyse de médiation

Pour vérifier le rôle médiateur de la Croyance en un Monde Juste (VM) dans la relation entre le type d'attribution (VI) et la dévaluation du travail (VD), nous avons effectué une analyse de médiation.

Type d'attribution (VI)	Croyance en un Monde Juste (VM)	La dévaluation du travail (VD)
----------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

Appliqué à notre cas, nous essayons de vérifier l'application des quatre conditions en effectuant des régressions linéaires :

Étape 1 : On constate que le type d'attribution (VI) a un effet sur la Croyance en un Monde Juste (VM) ($\beta = -.246, p < .05$).

Étape 2 : On constate que le type d'attribution (VI) a un effet sur la dévaluation du travail (VD) ($\beta = -.252, p < .05$).

Étape 3 : Lorsqu'on inclut la variable indépendante (VI) et la variable médiatrice (VM) pour prédire la variable dépendante (VD), on constate que la Croyance en un Monde Juste (VM) a un effet sur la dévaluation du travail (VD) ($\beta = -.282, p < .05$). Le lien entre le type d'attribution (VI) et la dévaluation du travail (VD) reste significatif (VD) ($\beta = -.321, p < .05$).

Nous réalisons le test de Sobel en incluant les bêtas β non standardisées et les erreurs standard, respectivement pour le lien entre VI et VM ($\beta_1 = 0.217, ES = 0.097$) et le lien entre VD et VM après avoir intégré la VI ($\beta_2 = 0.314, ES = 0.121$). Le test de Sobel est très proche de la significativité, avec ($S = 1.69441, p = .09$). Il y a donc diminution de Bêta.

Donc, on peut valider notre modèle causal.

4. Discussion

Selon nos résultats, la comparaison sociale située à un niveau intragroupe ou intergroupe se fonde sur des mécanismes distincts. Ainsi, minimiser ou reconnaître la discrimination n'a pas les mêmes conséquences selon que l'individu stigmatisé se compare à un membre de l'endogroupe ou à un membre de l'exogroupe. Il apparaît que lors d'un processus de « comparaison intragroupale », les participant(e)s placé(e)s dans la condition « déni de

discrimination » dévaluent plus le travail (hypothèse 2) et croient davantage en un monde juste (hypothèse 1) que ceux placés dans la condition « attribution de la discrimination ». De plus, la Croyance en un Monde Juste semble médiatiser la relation entre le type d'attribution (VI) et la dévaluation du travail (VD). En d'autres termes, comparativement aux personnes reconnaissant la discrimination, lorsque les personnes minimisant la discrimination se comparent défavorablement aux membres de leur endogroupe, elles sont plus croyantes en un monde juste et, par conséquent, ont tendance à dévaluer le travail. Ceci s'explique de différentes façons. Tout d'abord, minimiser la discrimination nécessite mécaniquement de croire en un monde juste, car cette croyance procure à l'individu la certitude d'être traité de façon équitable par les autres et d'avoir une juste gratification, évitant ainsi les fortes tensions qui surgissent à cause de la perception d'injustices (Adams, 1965). En revanche, reconnaître la discrimination implique d'accepter le fait que l'on est victime de discrimination, ce qui revient à remettre en cause sa Croyance en un Monde Juste (Crosby, 1984 ; Postmes, Branscombe, Spears & Young, 1999). Néanmoins, si la Croyance en un Monde Juste peut jouer un rôle de bouclier cognitif, elle n'en demeure pas moins une stratégie de remédiation cognitive sous forme d'illusion de contrôle. Langer (1975) explique cette illusion de contrôle par un fort désir de maîtriser son environnement et d'éviter les conséquences négatives liées à une absence de contrôle de la situation. Autrement dit, l'individu cherche par tous les moyens à avoir le contrôle sur la situation, même si ces moyens ne sont qu'illusoire et ne lui permettent aucun contrôle réel sur cette situation. Or le contrôle peut être comportemental (action directe sur l'environnement pour influencer un événement menaçant), cognitif (lié à l'interprétation de l'événement menaçant) ou décisionnel (lié à l'opportunité de choisir à travers plusieurs actions possibles). Dès lors, l'efficacité d'une telle stratégie cognitive à long terme pour protéger l'estime de soi reste discutable. On peut à ce sujet établir un parallèle entre ces stratégies et celles généralement adoptées pour faire face à un stresser : la confrontation et l'évitement. Se confronter à un stresser revient à centrer son attention sur ce dernier. Inversement, l'éviter signifie en détourner son attention. De ce point de vue, minimiser la discrimination signifierait qu'on l'« évite » (Dupont, 2003, p. 69). Ainsi recourir au « *coping* évitant » consiste à détourner son attention de la source du stress (évitement) en mettant en œuvre des stratégies cognitives et comportementales, comme le déni et/ou la minimisation des problèmes rencontrés par l'individu. En niant eux-mêmes le fait qu'il existe une discrimination à leur égard, les personnes stigmatisées assument personnellement une partie de la responsabilité de leur non-emploi, et ce faisant elles peuvent

manifester des réactions affectives négatives. Par exemple, Testa et Major (1990) ont montré qu'après un échec, des individus exposés à une comparaison ascendante développent des réactions affectives (anxiété, dépression) et de colère s'ils ont le sentiment de ne pas pouvoir améliorer leurs performances futures face à une nouvelle épreuve (Delhomme & *al.*, 2005, p. 145). Dans notre cas, cette stratégie d'ajustement psychologique consistant à dénier la discrimination tout en induisant une illusion positive de soi, contribue en revanche de façon insidieuse à l'exclusion sociale amenant parfois au désengagement psychologique dans une situation de « comparaison intragroupe ». En se désengageant même partiellement de la sphère professionnelle, les personnes stigmatisées limitent leurs investissements dans le domaine de la recherche d'emploi et renforcent la probabilité de rester sans travail. Ce désengagement est concomitant d'un manque d'intérêt, conduisant à un abandon. En effet, la dévaluation du travail constitue la voie royale du désengagement psychologique puisque ce mécanisme amène les gens à se soustraire de domaines d'intégration sociale aussi importants que le travail, de telle façon que l'estime de soi ne soit pas dépendante des succès et des échecs dans ce domaine : « *Le travail n'est pas quelque chose d'important pour moi* » (Croizet & Martinot, 2003). Dans ce cas, le repli se manifeste non plus au niveau psychologique mais comportemental. Cet évitement par le biais d'un désengagement psychologique se traduit par une réduction de la motivation à réussir dans le domaine professionnel et se manifeste par une probabilité plus grande d'abandon. Plus concrètement, ce retrait professionnel (*cf.* Rebzani, 2002, p. 49) peut s'exprimer par la tendance d'un certain nombre de jeunes à renoncer à chercher du travail ou à refuser d'accepter un emploi proposé. Ces résultats ne s'observent pas dans le cas d'une « comparaison intergroupe » défavorable. On peut expliquer ce résultat par le fait que la « comparaison intergroupe » s'avère peu pertinente dans certains cas pour l'estime de soi des personnes stigmatisées (Major, Sciacchitano & Crocker, 1993). Il s'avère que les gens évitent de se comparer aux membres de l'exogroupe parce qu'ils ne les considèrent plus en tant que référence pertinente lors de leurs comparaisons (Martinot, 2003, p. 225). En revanche, la « comparaison intragroupe » aurait un poids conséquent dans l'évaluation globale de soi car elle offrirait des informations pertinentes, informatives et plus valides permettant à l'individu d'évaluer finement sa condition personnelle et de mesurer efficacement la gravité de la situation. Dès lors, lorsqu'une comparaison est établie avec un membre plus favorisé de son endogroupe, les conséquences peuvent s'avérer désastreuses (Santrock, Smith & Bourbeau, 1976). Par exemple, Laplante et Tougas (2011) ont montré que la Privation Relative Intragroupe a des

répercussions psychologiques graves amenant à la dévaluation du travail et au désengagement psychologique. Brown, Novick, Lord et Richards (1992) ont montré que les femmes se trouvaient moins attirantes après avoir été confrontées à une femme très séduisante plutôt qu'à une autre qui l'était moins. En revanche, leurs évaluations n'étaient pas affectées par la comparaison à des hommes. On peut dire que la comparaison sociale, qu'on la situe à un niveau intragroupe ou intergroupe, se fonde sur des mécanismes distincts, avec des enjeux évaluatifs différents. Il se peut que les individus réalisant des comparaisons intragroupes répondent avant tout à un besoin d'autoévaluation. Lorsqu'il s'agit de comparaisons intergroupes, ils répondent à un besoin d'évaluation. Néanmoins, la « comparaison intergroupe » nécessite que le groupe auquel on se compare soit reconnu comme un groupe de comparaison pertinent.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

CONCLUSION

Au terme de cette thèse, nous mesurons bien la difficulté d'étudier un phénomène mutant et multiforme, comme la discrimination. L'acception générale du terme « discrimination » souffre d'une relative imprécision au niveau de sa définition, ce qui implique des répercussions épistémologiques et méthodologiques. Pour une manipulation expérimentale, la seule dénomination globale des discriminations ne suffit donc pas, car les discriminations peuvent aussi être d'une forme différente : certaines sont explicites, d'autres moins explicites et donc ambiguës, certaines sont perçues comme injustes, d'autres non... En effet, dans le terme « discrimination » se retrouvent des phénomènes parfois très éloignés les uns des autres tandis qu'à l'inverse, des réalités fort similaires portent d'autres dénominations : privation, illégitimité, injustice, stigmatisation (Seron, 2006, p. 17). Nos résultats résonnent avec la réflexion de Seron (2006) sur la notion de discrimination qui plaide pour une étude approfondie de ce phénomène en se posant des questions générales sur l'usage de ce terme dans les recherches : qu'entend-on par discrimination ? En quoi la discrimination se distingue-t-elle d'une différence de statut comme la conceptualisent les théoriciens de l'identité sociale ? D'une interaction inéquitable comme on l'étudie dans le champ de la justice ? De la Privation Relative ? De la stigmatisation ? Ou encore de la notion plus large d'illégitimité ? La différence entre les deux concepts (perception de la discrimination et Privation Relative) n'est pas évidente et nombreux sont les auteurs qui utilisent indifféremment les deux termes. Ces distinctions nous paraissaient fondamentales en ce sens qu'elles nous permettaient de mieux saisir les différentes facettes de la stigmatisation mais également de pouvoir identifier les publics les plus vulnérables.

L'idée d'un lien entre stigmatisation et estime de soi semble loin d'être évident. En recensant la littérature dans ce domaine il est difficile de tirer des conclusions générales sur l'estime de soi des groupes discriminés. Les spécificités de chaque groupe, notamment culturelles, semblent cruciales pour définir l'impact que la discrimination aura sur le bien-être. En effet, la grande majorité des recherches traitant de ce sujet ont été effectuées sur le groupe des Noir(e)s Américain(e)s. Une méta-analyse de Twenge et Crocker (2002) indique qu'en fait, seul(e)s les Noir(e)s américain(e)s ont une estime de soi supérieure aux Blancs(ches). Les Hispaniques, Amérindiens et Asiatiques ont tous des niveaux d'estime de soi inférieurs. Ces auteurs discutent ce résultat en lien avec les cultures où le bien-être dépend directement de l'appréciation d'autrui. En effet, les Noir(e)s Américain(e)s sont pour leur part résident(e)s et

acculturé(e)s. En France, Amin (2007) fait un constat identique en comparant les français d'origine turque et maghrébine au niveau de leur sentiment d'exclusion et leurs revendications collectives. Amin (2007, p. 11) relève le constat : « ... *Qu'en comparaison avec d'autres populations issues de l'immigration en France, (y compris avec des populations originaires des pays musulmans, telles que celles des jeunes issus de l'immigration turque), les jeunes français issus de l'immigration maghrébine présentent un mode de structuration et de fonctionnement particulier qui s'apparente à la revendication identitaire et réactionnelle* ». Certains auteurs comme Fischer et Shaw (1999) soulignent que parmi des collégiens Noirs Américains, ceux qui ont une estime de soi élevée souffrent davantage de la discrimination. Les auteurs expliquent ces résultats contre-intuitifs par un aspect « attentes ». Les personnes qui ont une forte estime d'elles-mêmes ne s'attendent pas à être victimes de discrimination et c'est ce hiatus entre leur perception d'elles-mêmes et leurs expériences réelles qui les met à mal. Les personnes avec une estime de soi basse se font moins d'illusions et donc ne sont pas influencées par la présence de discrimination. Par ailleurs, si l'estime de soi des Noir(e)s est élevée, leur perception d'efficacité personnelle reste basse, ce qui serait dû à leur expérience de la discrimination et des barrières érigées à leur avancement dans la société (Hughes & Demo, 1989 ; Porter & Washington, 1979).

Il apparaît que les effets de la discrimination sont plus subtils qu'il n'y paraît au premier abord. Loin d'être séquentielle, la perception de la discrimination (versant cognitif) et les réactions émotionnelles subséquentes (versant affectif) mêlent souvent différents processus représentationnels et motivationnels qui dépendent de plusieurs facteurs situationnels et individuels. Divers facteurs individuels (statut) et contextuels, comme les caractéristiques de la situation (explicite vs ambiguë) ont été examinés. Les résultats de notre étude 1 ont montré l'importance de s'intéresser à la variable « statut acquis ». Il serait pertinent de s'intéresser à d'autres ressources positives qui peuvent pondérer la relation entre la perception de la discrimination et les émotions ressenties. Par ailleurs, l'un des défis majeurs de l'étude de la discrimination est de définir les phénomènes qui affectent de manière similaire des gens qui appartiennent à des groupes discriminés différents. Tous les groupes stigmatisés ne vivent pas ces situations de discriminations de la même façon, et il en est de même pour les individus au sein des mêmes groupes. Prendre en compte la grande variabilité d'individus, de groupes, de stratégies, de situations semble fondamental pour comprendre l'impact de l'attribution aux préjugés sur le bien-être et en particulier sur l'estime de soi. Ainsi, si attribuer un échec personnel ou professionnel à de la discrimination ne semble pas protéger l'estime de soi de

manière systématique, l'effet négatif d'une telle attribution n'est pas non plus observé. A cet égard, la plupart des études s'intéressant au lien entre attribution aux préjugés et estime de soi se sont penchées sur l'indicateur le plus fréquent d'estime de soi, à savoir celui de Rosenberg (1979) qui traite l'estime de soi comme un trait de personnalité relativement stable. Selon Crocker (1999) ainsi que Crocker et Quinn (2000), l'estime de soi des personnes discriminées est en mouvance, sans cesse renégociée et réélaborée dans chaque situation, en fonction des circonstances précises rencontrées. Cela signifie que lorsqu'un événement survient, en fonction de son impact affectif et émotionnel, l'estime de soi « état » sera influencée (Seron, 2006).

Notre étude 2 montre que les personnes stigmatisées sont parfaitement capables de circonscrire la situation de discrimination et de percevoir ses enjeux. Ceci dit, il est que les personnes stigmatisées soient plus à même de percevoir ou d'interpréter un événement ambigu en termes de discrimination. Car par effet d'asymétrie de groupe (Rodin, Price, Bryson & Sanchez, 1990), elles peuvent facilement identifier le comportement de l'employeur (François) comme étant discriminatoire et fournir ainsi un prétexte suffisant pour ne pas remettre en cause leurs compétences. Or on constate l'attitude inverse puisque les sujets établissent une nette distinction entre les deux contextes de discrimination (explicite vs ambiguë). En effet, au lieu de les placer dans une logique de victimisation et les enfermer dans un discours d'échec qui les décourage, on voit bien que la « discrimination explicite » les a mis face à un « challenge » pour continuer à faire des efforts, en améliorant leur situation individuelle. Ils sont prêts à faire des sacrifices, quitte à quitter leur région, changer d'emploi. L'image d'une personne discriminée victime passive des préjugés des autres, longtemps en vogue dans le champ psychologique, a désormais fait place à une vision plus nuancée du phénomène. Toutefois, en dépit des efforts individuels pour faire face à la discrimination, il n'en demeure pas moins que si leurs tentatives répétées se soldent par un échec, les individus peuvent réagir par diverses formes de retrait du marché de travail. Il s'avère que l'identité sociale des individus n'est pas statique mais plutôt élaborée en fonction des interactions avec l'environnement social (Perozzo, 2007). Comme le rappelle Blivet (2004, p.36) : « *Le dispositif actuel tend à conforter les individus potentiellement discriminés dans un statut de victimes. Il souligne en effet l'existence de la discrimination sans proposer de moyens efficaces de lutte, ni d'outil satisfaisant de mesure des progrès accomplis par la société. Qui, dans ce contexte, ne serait pas tenté de faire de la discrimination la cause des difficultés personnelles qu'il rencontre inévitablement ? Quels arguments factuels les pouvoirs publics*

ou l'entreprise peuvent-ils raisonnablement opposer à celui qui se prétend victime ? En continuant à souligner l'existence de la discrimination sans pouvoir faire la preuve incontestable de l'efficacité de la lutte, on s'expose à une montée des frustrations et des revendications ». Dans ce cadre, Gérard Noiriel (2008) propose : « Nous devons essayer de forger des outils pour permettre aux vaincus de l'histoire de se défendre eux-mêmes contre les exclusions qu'ils subissent. Je déplore vivement la tendance actuelle à la victimisation. On n'aide pas les gens en les enfermant dans un statut de victime. C'est justement parce que je ne me suis jamais considéré comme une victime que j'ai pu trouver l'énergie et la confiance nécessaires pour vaincre les obstacles que la République met constamment sur votre route pour vous empêcher de sortir de votre condition sociale ».

Par ailleurs, la relation entre l'individu et son groupe a un impact psychologique fondamental dans la compréhension de nombreux phénomènes sociaux. C'est un concept interactif et complexe car il est à la fois antécédent et conséquence, modérateur et médiateur, influent et influencé. Savoir où et comment l'intégrer de façon pertinente aux modèles existants relève d'un véritable défi. Le concept d'identification au groupe est à la fois incontournable et flou. Il gagnerait à être mieux défini et notamment à être traité en distinguant différentes facettes, renvoyant à des aspects davantage cognitifs ou affectifs. Dans nos études expérimentales, nous avons observé la difficulté à le manipuler. Lorsque l'estime collective de soi semble inefficace, l'identification cognitive est au contraire plutôt satisfaisante. Dans ce cadre, il est important de souligner que les mesures de l'identification groupale varient d'une étude à une autre et les chercheurs en déduisent l'existence d'un lien, qu'il s'agisse d'identification développementale (Branscombe & *al.*, 1999) ou d'identification sociale (Schmitt & *al.*, 2002). Cependant quand l'identification affective et l'identification cognitive sont contrôlées séparément, l'identification cognitive n'a pas d'effet sur le bien-être, alors que l'identification affective en conserve un (Postmes & Branscombe, 2002). De plus ces relations apparaissent avec certains indicateurs de bien-être, tels que satisfaction, estime de soi, émotions positives, sans qu'une réelle régularité soit présente (pour une revue, Seron, 2006). La cyclicité du lien entre la discrimination et l'identification sociale, de même qu'entre la Privation Relative et l'identification sociale, souligne la nécessité de mesurer le changement de l'identification au groupe minoritaire stigmatisé à plus d'une reprise à travers le temps, en réponse à de la discrimination (Branscombe & Ellemers, 1998) et à de la Privation Relative. Enfin, selon Deschamps et Moliner (2012, p. 21), il serait prudent de contextualiser les effets de l'appartenance groupale : ce n'est pas parce qu'une personne fait référence à un groupe ou

mentionne une appartenance que ces éléments sont saillants dans sa pensée et importants pour son identité. Par ailleurs, la littérature nous appelle à la prudence quand il s'agit de mesurer l'identification groupale car, selon les auteurs, l'identification peut renvoyer à des choses aussi diverses que la définition de soi, un sentiment diffus d'appartenance, les attitudes générales envers l'endogroupe ou la participation aux pratiques culturelles du groupe (Seron, 2006).

En tenant compte de ces aspects, le chercheur devra donc toujours se demander en fonction de quels critères objectifs il étudie la discrimination sans - en même temps - occulter la subjectivité du phénomène. Comme le rappellent Deschamps et Clémence (2000, p. 15) : « *Nous voyons le décalage entre les espoirs qu'avait fait naître le développement d'une psychologie sociale cognitive et certaines des réalisations qui en sont issues qui ne semblent s'affranchir que difficilement d'une position objectiviste proche à bien des égards du behaviorisme* ». En effet, il existe une compréhension intuitive subjective du phénomène qui échappe à toute analyse objective. Par conséquent, en utilisant la discrimination comme une heuristique, nous prenons le risque de nous tromper. Est-ce bien la justice de la situation que nous percevons ou est-ce davantage les représentations que nous en avons ? En effet, le terme « discrimination » ne recouvre pas les mêmes réalités pour des personnes (Crocker & Quinn, 2000) et des groupes différents (Kobrinowicz & Branscombe, 1997). D'autant plus que l'opérationnalisation de ce concept est effectuée sur la base de scénarios fictifs ; donc on peut discuter de leur capacité à susciter un sentiment de menace réelle. Il est intéressant de s'orienter vers des recherches plus écologiques, réalisées sur le terrain. En effet, les participant(e)s sont en général tout à fait capables de circonscrire l'effet de la manipulation à son contexte immédiat comme lors d'une expérience unique menée dans un cadre spécifique. Il est impératif pour les chercheurs d'adopter un point de vue qui n'est ni celui d'une institution, ni celui d'une victime de la discrimination : c'est la contrainte de « neutralité axiologique » qui, depuis Max Weber, s'impose au chercheur en sciences sociales. En portant son attention sur les représentations collectives, Durkheim parlait d'un « tout » social alors que Weber commençait son analyse à partir de l'individu. Pour Durkheim : « *Chaque fois qu'un phénomène social est expliqué directement par un phénomène psychologique, nous pouvons être sûrs que l'explication est fausse* » (cf, Laurent, 1994)³¹. Comme le rappellent très justement Dupont et Leyens (2003, p. 117) : « *Le chercheur qui consacre son attention à ce*

³¹En faisant resurgir le concept de représentations collectives, Moscovici réanimait en même temps une ancienne polémique relative à la pertinence et à l'existence même d'une réalité sociale non réductible aux propriétés des individus.

phénomène se verra par conséquent contraint d'adopter le point de vue, délicat, de celui qui « sait » comment les membres de groupes sociaux stigmatisés devraient objectivement percevoir la discrimination dont eux-mêmes et leur groupe sont victimes ». En effet, la discrimination peut faire référence à des réalités diverses et il est difficile de savoir dans quelle mesure une personne donnée ou un groupe de personnes est objectivement discriminé(e). Une autre limite tient à la psychologisation du phénomène de la stigmatisation. Croizet et Leyens (2003, p. 16) soulignent ce risque : *« En se focalisant sur la personne cible, les chercheurs ont tendance à psychologiser le phénomène de la stigmatisation ».*

PERSPECTIVES

L'étude 1 montre la nécessité de définir les frontières supposées entre l'identité sociale et l'identité personnelle. Sans approfondir cette problématique théorique, cette étude a apporté quelques éléments de réponse sur le rôle de l'identité personnelle dans l'explication de certaines attitudes des groupes stigmatisés. Néanmoins, il serait intéressant - dans de prochaines recherches - de mesurer ce degré de similarité entre l'individu et son endogroupe pour pouvoir mieux cerner les composantes de cette identité personnelle. L'un des moyens méthodologiques qui nous semble efficace pour l'appréhender est de mesurer la Privation Relative Intragroupale. Dans une perspective de continuité de l'étude 1, nous pouvons prolonger la recherche en étudiant l'impact du statut social acquis sur la nature des stratégies déployées. L'une des questions majeures qui guident les recherches actuelles est de savoir dans quelles conditions les membres d'un groupe désavantagé vont utiliser une stratégie individuelle (visant par exemple la mobilité professionnelle) plutôt qu'une stratégie collective (visant par exemple l'amélioration du statut de l'endogroupe, par le biais de la contestation sociale) (Lalonde & Silverman, 1994). Conformément à la Théorie de l'Identité Sociale (Tajfel & Turner, 1986), les individus qui perçoivent que la situation de leur groupe est illégitime et injuste optent plutôt pour des comportements collectifs de revendication sociale, alors que les sujets qui considèrent que la discrimination est plus ou moins légitime vont plutôt recourir à des stratégies individuelles d'amélioration de leur situation personnelle. Dès lors, nous pouvons supposer que les individus de « Bas Statut », qui n'ont que peu de « ressources », peuvent s'engager vers des stratégies centrées sur le problème car ils savent qu'ils ont peu de chance de trouver du travail ; ils ont donc tendance à manifester des attitudes positives vis-à-vis du travail, comme l'expression d'une volonté de compenser leur statut défavorisé par un surcroît d'efforts supplémentaires pour trouver un emploi. Inversement, ceux de « Haut Statut » peuvent penser qu'ils ont plus de chance de trouver du travail et donc avoir recours à des stratégies émotionnelles. En parallèle, on peut supposer que l'hypothèse inverse est vraie aussi : comparativement aux sujets de « Bas Statut », les individus de « Haut Statut » s'engageront vers des stratégies centrées sur le problème par crainte de perdre la valeur de leur diplôme en restant trop longtemps au chômage. Nous vérifions la plausibilité de tels postulats à travers le concept de « la perception de la perméabilité des frontières intergroupes » et de la « perception de la légitimité du statut intergroupe ».

Pour conclure, notre travail - que nous pouvons qualifier d'exploratoire - apporte des éléments nouveaux d'analyse des processus individuels intervenant dans la perception de la discrimination et permettra, nous l'espérons, de mieux adapter, par exemple, des dispositifs d'accompagnement à l'emploi en fonction de la spécificité du public-cible. En pratique, cela supposerait notamment l'adaptation des mesures d'accompagnement en fonction du public concerné... La psychologie sociale révèle les insuffisances d'une approche strictement juridique en même temps qu'elle offre aux acteurs de l'insertion socioprofessionnelle un éclairage utile sur la complexité du phénomène de discrimination. Il reste à comprendre comment ces derniers vivent leur profession au quotidien car ce sont bien les acteurs « de terrain » qui, en fin de compte, agissent au plus près de ces jeunes menacés par l'exclusion. Il s'agit d'éclairer les pouvoirs publics et les structures d'accompagnement vers l'emploi dans la conduite de leurs actions de lutte contre les discriminations, de les aider à se repérer et à s'orienter pour agir au mieux sur les effets délétères de la discrimination sur l'individu et au sein de la société. J'ai pu observer et constater certains faits lors de mon stage de Master 1 en psychologie du Travail. Ma mission consistait à évaluer les dispositifs d'emplois en vue d'une lecture rétrospective dans le cadre d'un Plan de Lutte contre les Discriminations. J'ai ainsi pu témoigner - pour ma part - de l'inadéquation entre certaines méthodes d'accompagnement et le public-cible. Les dispositifs d'insertion sociale ne tiennent malheureusement pas compte des différents « profils ». En effet, le public accueilli et recensé dans les dispositifs de formation et d'insertion se diversifie. Ses caractéristiques ont beaucoup évolué (niveau d'études et de qualification), sans que les pratiques d'accompagnement se modifient. Ceci exige « ...de saisir, face à des mouvements de catégorisation qui évoluent brutalement et qui remettent en cause les référents sociaux à partir desquels avaient pu se construire et se dire des appartenances collectives, notamment les groupes sociaux peuvent se recomposer et être recomposés » (Deshayes, 2005, p. 205). Aussi, pour lutter efficacement contre la discrimination ethnique au travail, il convient d'adapter ou de faire évoluer les dispositifs existants. Pour assurer l'employabilité de tous, il serait utile d'être attentif à la façon dont le public concerné perçoit les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi, prendre en compte aussi les réactions des employeurs potentiels, des agences de recrutement. Le niveau de formation initiale du candidat devrait être pris en compte pour définir des objectifs et orienter les dispositifs de formations. Obtenir un emploi constitue le principal facteur de valorisation sociale ou de mobilité sociale pour s'insérer professionnellement et construire sa vie. Placer la personne stigmatisée dans une situation qui ne la « déclasse » pas psychologiquement est un

élément important de lutte contre l'exclusion sociale. Il faut susciter chez les plus exclus un sentiment de reconnaissance sociale, préalable indispensable à une intégration ultérieure dans le marché du travail. L'emploi doit être considéré comme une étape, un moyen parmi d'autres vers l'inclusion sociale, notamment pour des personnes qui n'ont pas les ressources nécessaires pour le faire seules ou qui ne disposent pas de réseaux divers facilitant leur intégration.

Enfin, il est regrettable qu'il n'y ait pas de rapprochement entre diverses théories traitant de la même problématique au sein de la même discipline. En effet, comme le souligne Seron (2006) la psychologie sociale contemporaine souffre d'une multiplication de termes inhérents à différentes théories, traitant parfois des mêmes réalités sans pour autant se rencontrer. Ainsi, la Théorie de l'Identité Sociale et la Théorie de la Privation Relative ont longtemps cheminé côte à côte sans réelle tentative de rapprochement (*cf.* Ellemers, 2002) alors que certains de leurs aspects sont sensiblement identiques.

BIBLIOGRAPHIE ET ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

- Abeles, G. (1976). Researching the unresearchable : experimentation on the double bind. In C. E. Sluzki & D. C. Ransom (Eds), *Double bind : the foundation of the communicational approach to the family* (pp. 113-149). New York : Grune & Stratton.
- Abrams, D., Wetherell, M., Cochrane, S., Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1990). Knowing what to think by knowing who you are : self-categorization and the nature of norm formation, conformity and group polarization. *British Journal of Social Psychology*, 29, 97-119.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. (1978). Learned helplessness in humans : critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Eds), *Advances in experimental social psychology* (Vol 2, pp. 267-299). New York : Academic Press.
- Adams, J. S., & Jacobsen, P. R. (1964). Effects of wage inequities on work quality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 19-25.
- Adida C., Laitin, D., & Valfort, M. A. (2010). Identifying barriers to Muslim integration in France. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107, 1-7.
- Adorno, T.W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J. & Sanford, R. N. (1950). «*The authoritarian personality* ». New York : Harper & Row.
- Aeberhardt, R., Elise Coudin, E., & Rathelot, R. (2010). Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ? *France, Portrait Social*.
- Aebischer, V. & Oberle D. (1990). « *Le groupe en psychologie sociale* ». Paris : Dunod.
- Albert, S. (1977). Temporal comparison theory. *Psychological Review*, 84, 485-503.
- Allport, G. (1954). « *The Nature of Prejudice* ». Cambridge, MA : Addison-Wesley.
- Altemeyer, B. (1981). « *Right-wing authoritarianism* ». Winnipeg : University of Manitoba press.
- Ambrose, M. L., & Arnaud, A. (2005). Distributive and procedural justice : construct distinctiveness, construct interdependence, and overall justice. In J. Greenberg, & J. Colquitt (Eds), *The handbook of organizational justice*. (pp. 59-84). Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, POS and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology*, 88, 295-305.
- Amiot, C. & Bourhis, R.Y. (2001). La théorie de l'identité sociale dans le monde du travail et dans le monde du sport. In J. M. Monteil, & J. L. Beauvois (Eds). *La psychologie sociale : des compétences pour l'application*. (Vol 5, pp. 37-51). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- APEC (2006). *Le marché de l'emploi cadre à l'heure d'Internet*. Enquête APEC : les études de l'emploi cadre.
- Armagnague, M. (2010). Les dynamiques d'adaptation sociale des communautés turques en France et en Allemagne. Le cas des jeunes générations, *Sociologie*, 2(1)[Mis en ligne le 09 septembre 2010, consulté le 10 janvier 2015. URL : <http://sociologie.revues.org/416>
- Armstead, C. A., Lawler, K. A., Gorden, G., Cross, J., & Gibbons, J. (1989). Relationship of racial stressors to blood pressure responses and anger expression in black college students. *Health Psychology*, 8, 541-556.
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41, 258-290.
- Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity : articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130, 80-114.
- Autin, F. (2005). *La théorie de l'identité sociale de Taffel et Turner*. « Préjugés & Stéréotypes » : Projet réalisé avec le concours du Ministère de la Recherche à l'initiative de l'AFPS et de www.psychologie-sociale.org. URL : <http://www.prejuges-stereotypes.net/espaceDocumentaire/autinIdentiteSociale.pdf>
- Avigdor, R. (1953). Étude expérimentale de la genèse des stéréotypes. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 14, 154-168.
- Amin, A. (2005). L'intégration des jeunes Français issus de l'immigration, le cas des jeunes issus de l'immigration arabo-musulmane et turque : Maghreb, Moyen-Orient et Turquie, *Connexions*, 83, 131-147.

- Amin, A. (2007). Dynamique interculturelle et processus d'interculturalisation : Représentations sociales, identifications et sentiment d'exclusion. Le cas des jeunes Français issus de l'immigration maghrébine et turque. Thèse de Doctorat. Lyon : Université Lumière Lyon 2.
- Azzi, A. (1998). From Competitive Interests, Perceived Injustice, and Identity Needs to Collective Action : Psychological Mechanisms in Ethnic Nationalism. In C. Dandeker (Eds), *Nationalism and violence*. (pp. 73-138). New Brunswick, NJ : Transaction.
- Azzi, A. & Klein, O. (1998). « *La psychologie sociale et les relations intergroupes* ». Paris : Dunod.
- Bandura, A. (2003). « *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle* ». Bruxelles : De Boeck.
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2003). The effects of being categorized : the interplay between internal and external social identities. In W. Stroebe, & M. Hewstone (Eds), *European review of social psychology* (Vol 14, pp. 139-170). Chichester, UK : Wiley.
- Bataille, P. (1997). « *Le racisme au travail* ». Paris : La découverte.
- Baugnet, L. (1998). « *L'identité sociale* ». Paris : Dunod.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The need to belong : desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Baron, R. S., Burgess, M. L., & Kao, C. F. (1991). Detecting and labeling *prejudice* : do female perpetrators go unnoticed ? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 115-123.
- Bastart, J. & Delmas, F. (2012). Quand il n'est plus « eux » mais « lui » : catégorisation sociale et détection de la discrimination. *Communication affichée au 9ème Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française*. Porto, 1-4 Juillet, 2012.
- Beaud, S., & Pialoux, M. (2003). « *Violences urbaines, violences sociales, genèse des nouvelles classes dangereuses* ». Paris : Fayard.
- Beauvois, J.L. (1984). « *La psychologie quotidienne* ». Paris : Presses Universitaires de France (PUF).
- Beauvois, J.L. (2005). « *Les illusions libérales, individualisme et pouvoir social. Petit traité des grandes illusions* ». Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble (PUG).
- Beauvois, J.L., Deschamps, J.C., & Schadrin, G. (2005). Vers la cognition sociale. In N. Dubois (Eds). *Psychologie sociale de la cognition*. (pp. 5-87). Paris : Dunod.
- Beauvois, J., & Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18(4), 299-316.
- Bébéar, C. (2005). « *Des entreprises aux couleurs de la France : minorités visibles, relever le défi de l'accès à l'emploi et de l'intégration dans l'entreprise. Rapport au premier ministre* ». Paris : La Documentation Française.
- Becker, H. S. (1963). « *Outsiders : Studies in the Sociology of Deviance* ». New York : Free Press.
- Bègue, L. (2002). Beliefs in justice and faith in people : just world, religiosity and interpersonal trust. *Personality and Individual Differences*, 32(3), 375-382.
- Bègue, L., & Bastounis, M. (2003). Two spheres of belief in justice. Extensive support for the bidimensional model of Belief in Just World. *Journal of Personality*, 71, 435-463.
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. In L. Berkowitz (Eds). *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol 6, pp.1-62). New York : Academic Press.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1986). « *La construction sociale de la réalité* ». Paris : Armand Colin.
- Berry, J. W. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. In A. Padilla (Eds), *Acculturation : theory, models and some new findings*. (pp. 9-25). Boulder : West-view.
- Berry, J. W. (1990). Psychology of acculturation. In J. J. Berman (Eds), *Nebraska symposium on motivation : cross-cultural perspectives*. (pp. 201-234). Lincoln : University of Nebraska Press.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology : An International Review*, 46(1), 5-34.
- Bies, R. J. (2001). International (in)justice : the sacred and the profane. In J. Greenberg, & R. Cropanzano (Eds), *Advances in organization justice*. (pp. 89-118). Palo Alto, CA : Stanford University Press.

- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice : communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. Bazerman. (Eds), *Research on negotiation in organizations*. (Vol 1, pp. 43-55). Greenwich, CT : JAI Press.
- Bigler, R. S. (1995). The role of classification skill in moderating environmental influences on children's gender stereotyping : a study of the functional use of gender in the classroom. *Child Development*, 66, 1072-1087.
- Bigler, R. S., Jones, L. C., & Lobliner, D. B. (1997). Categorization and the formation of intergroup attitudes in children. *Child Development*, 68, 530-543.
- Billig, M. (1976). « *Social psychology and intergroup relations* ». London, England : Academic Press.
- Billig, M. (1984). Racisme, préjugés et discrimination. In Moscovici S. (Eds). *Psychologie Sociale*. (pp. 449-472). Paris : Presses Universitaires de France.
- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1982). Work stress and the stressbuffering roles of work and family resources. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 215-232.
- Birt, C. M., & Dion, K. L. (1987). Relative deprivation theorie and responses to discrimination in a gay and lesbian sample. *The British Journal of Social Psychology*, 26, 139-145.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1982). Management by grid principles or situationalism : which ? *Group and Organization Studies*, 7, 207-210.
- Blake, R.R., Shepard, H.A. & Mouton, J. S. (1964). « *Managing intergroup conflict in industry* ». Houston, Texas : Gulf.
- Blascovich, J., Spencer, S. J., Quinn, D. M., & Steele, C. M. (2001). African-Americans and high blood pressure : the role of stereotype threat. *Psychological Science*, 12(3), 225-229.
- Blier Solenn De Royer, J.M. (2001). « *Discriminations raciales, pour en finir* ». Paris : Editions Jacob-Duvernet.
- Boltanski, L. (2014). Croissance des inégalités, effacement des classes sociales ?. In F., Dubet (Eds). *Inégalités et justice sociale*. Paris : La Découverte, coll. « Recherches ».
- Bornet, C, & Brangier, E. (2013). La méthode des personas : principes, intérêts et limites. *Le Bulletin de psychologie*. Tome 66 (2), 115-134.
- Bosc, S. (2004). « *Stratification et classes sociales, la société française en mutation* ». Paris : A. Colin.
- Bouamama, S., Cormont, J. & Fotia, Y. (2012). « *Dictionnaire des dominations* ». Paris : Syllepse.
- Boudon, R. (2009). « *La rationalité* ». Paris : PUF.
- Bourdieu, P. (1977). « *Outline of a Theory of Practice* ». Cambridge : University Press.
- Bourdieu, P. & Passeron J.C. (1964). « *Les Héritiers* ». Paris : Éditions de Minuit.
- Bourguignon D., Desmette D., Gaillard M., Jourdan D. & Herman G. (2004). Analyse des conditions organisationnelles sociales et psychologiques. *Rapport de recherche*. Charleroi : CERISIS-UCL.
- Bourguignon D., Desmette D., & Herman G. (2003). La stigmatisation des chômeurs : comment faire face en formation ? Colloque Cerisis Insertion sociale et professionnelle : qualité de vie et identité sociale. Charleroi : Charleroi Espace Meeting Européen (CEME).
- Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V. & Herman, G. (2007). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action : le cas des personnes sans emploi. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 20 (4), 123-153.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2004). *Rapport de recherche*. Louvain-la-Neuve : Université catholique de Louvain, Cerisis.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches Sociologiques*, 36, 53-78.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2006). Je suis chômeur(se), je suis stigmatisé(e) : des conséquences de la stigmatisation aux stratégies de défense de soi. Institut National de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelles. Actes du Colloque AFPA/INOIP « *Exclusions et discriminations : comprendre et agir* », pp. 37-44.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2007). Au cœur des groupes de bas statut : la stigmatisation. In. G. Herman (Eds). *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale*. Bruxelles, Belgique : De Boeck.
- Bourguignon, D., Seron, E., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2006). Perceived group and personal discrimination : differential effects on personal self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 36, 773-789.
- Bourguignon, D., Van Cleempoel, M., Collange, J. & Herman, G. (2013). Le statut du groupe comme modérateur des effets distincts de la discrimination personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle :

- études comparatives des étudiants d'origine européenne et maghrébine. *Année psychologique*, 113 (4), 575-594.
- Bourhis, R. Y. & Bougie, E. (1998). The interactive acculturation model : an exploratory study. *Revue Québécoise de Psychologie*, 19(3), 75-114.
- Bourhis, R.Y., & Carignan, N. (2007). Petit guide pédagogique pour « La leçon de discrimination ». Dans le DVD : La leçon de discrimination. Documentaire tiré de l'émission Enjeux, Montréal, Québec : Services Éducatifs de Radio-Canada.
- Bourhis, R.Y., & Dayan, J. (2004). Les orientations d'acculturation vers israéliens arabes et juifs immigrés en Israël. *International Journal of Psychology*, 39, 118-131.
- Bourhis, R.Y., & Gagnon, A. (2006). Les préjugés, la discrimination et les relations intergroupes. In R. J. Vallerand (Eds). *Les fondements de la psychologie sociale*. (pp. 531-598). Montréal, QC : Chenelière Education & McGraw-Hill.
- Bourhis, R.Y., Gagnon, A., & Cole, R. (1997). Sexe et pouvoir, une recherche de terrain sur un cas de ségrégation sexuelle de deux syndicats au Canada. *International Review of Social Psychology*, 10, 109-133.
- Bourhis R.Y., & Gagnon A., & Moïse L.C. (1999). Discrimination et relations intergroupes. In R.Y Bourhis, & J.P. Leyens (Eds). *Stéréotypes, discriminations et relations intergroupes*. (pp. 161-200). Margada, Liège.
- Bourhis, R.Y., & Guimond, S. (1992). La psychologie sociale des préjugés et de la discrimination entre groupes sociaux. *Revue Québécoise de Psychologie*, 13, 59-62.
- Bourhis, R.Y. & Leyens, J.P. (1999). « *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* ». Liège : Mardaga.
- Bourhis, R. Y., & Montreuil, A. (2002). Some methodological issues related to the Host Community Acculturation Scale (HCAS). Unpublished Working Paper. LECRI, Département de Psychologie, Université du Québec à Montréal.
- Bourhis, R.Y. & Montreuil, A. (2004). Les assises socio-psychologiques du racisme et de la discrimination. In J. Renaud, A. Germain & X. Leloup (Eds). *Racisme et discrimination : permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*. (pp. 232-259). Ste-Foy, Québec : Presses de l'Université Laval.
- Branconnier, A. (2010). *Protéger son soi pour vivre pleinement*. Paris : Odile Jacob.
- Branden, N. (1969). « *The psychology of self-esteem. A new concept of man's psychological nature* ». Los Angeles : Nash.
- Brangier, E., Bornet, C., Bastien, J. M. C., Michel, G. & Vivian, R. (2012). Effets des personas et contraintes fonctionnelles sur l'idéation dans la conception d'une bibliothèque numérique. *Le Travail Humain*, 75(2), 121-145.
- Branscombe, N. R., & Ellemers, N. (1998). Coping with group-based discrimination : Individualistic strategies versus group-level strategies. In J. K. Swim, & C. Stangor (Eds), *Prejudice : the target's perspective*. (pp. 83-108). San Diego : Academic Press.
- Branscombe, N. R., Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1999). The context and content of social identity threat. In N. Ellemers, R., Spears, & B. Doosje (Eds), *Social identity : context, commitment, content*. (pp. 35-58). Oxford : Blackwell.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African-Americans: Implications for group identification and wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 135-149.
- Brauer, M. (2005). Stéréotypes et rapports de domination. *Cerveau & Psycho*, 13, 24-28.
- Brauer, M., & Bourhis, R. (2006). Social power. *European Journal of Social Psychology*, 36, 601-616.
- Breakwell, G. M. (1986). « *Coping with Threatened Identities Methuen* ». London and New York : Methuen.
- Breakwell, G. M. (1993) Social Representations and Social Identity. *Papers on Social Representations*, 2(3), 198-217.
- Bréchon, P. & Galland, O. (2010). « *L'individualisation des valeurs* ». Paris : Armand Colin.
- Bressoux, P., & Pansu, P. (1998). Norme d'internalité et activités évaluatives en milieu scolaire. *Revue Française de Pédagogie*, 122, 19-29.
- Brewer, J. A. (2007). « *Introduction to early childhood education : preschool through primary grades* ». Boston : Pearson Education, Inc.
- Brewer, M. B. (1979). Ingroup bias in the minimal intergroup situation : a cognitive-motivational analysis. *Psychological Bulletin*, 86, 307-324.

- Brewer, M. B. (1986). The role of ethnocentrism in intergroup conflict. In S. Worchel, & W.G. Austin (Eds), *Psychology of intergroup relations*. (pp. 88-102). Chicago : Nelson-Hall.
- Brewer, M. B. (1991). The social self : on being the same and different at the same time. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475-482.
- Brewer, M. B. (2007). The importance of being we : human nature and intergroup relations. *American Psychologist*, 62(8), 728-751.
- Brewer, M. B. & Campbell, D.T. (1976). « *Ethnocentrism and intergroup attitudes : East African evidence* ». New York : Halsted Press.
- Brewer, M. B., & Kramer, R. M. (1985). The psychology of intergroup attitudes and behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 219-243.
- Brewer, M. B., & Weber, J. G. (1994). Self-evaluation effects of interpersonal versus group social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(2), 268-275.
- Britt, T.W., & Crandall, C.S. (2000). Acceptance of feedback by the stigmatized and non-stigmatized : the mediating role of the motive of the evaluator. *Group Processes and Intergroup Relations*, 3, 79-95.
- Brown, J. D., Novick, N. J., Lord, K. A., & Richards, J. M. (1992). When Gulliver travels : social context, psychological closeness, and self-appraisals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 717-727.
- Brown, J. D., & Siegel, J. M. (1988). Attributions for negative life events and depression : the role of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 316-322.
- Brown, R. J., Condor, F., Mathews, A., Wade, G. & Williams, J. A. (1986). Explaining Intergroup Differentiation in an Industrial Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273-287.
- Brown, R. J., & Wade, G. (1987). Superordinate goals and intergroup behavior : the effect of role ambiguity and status on intergroup attitudes and task performance. *European Journal of Social Psychology*, 17, 131-142.
- Bruchon-Schweitzer, M. (1994). Introduction à la psychologie de la santé. In M. Bruchon-Schweitzer, R. Dantzer (Eds). *Introduction à la psychologie de la santé*. (Chap 1, pp. 13-41). Paris : PUF.
- Bruchon-Schweitzer, M. & Dantzer, R. (2000). « *Introduction à la psychologie de la santé* ». Paris : Presses Universitaires de France.
- Bruner, J. S. (1957). On perceptual readiness. *Psychological Review*, 64, 123-152.
- Brunswik, E. (1956). Historical and thematic relations of psychology to other sciences. *Scientific Monthly*, 83, 151-161.
- Buss, D. M. (1995). Evolutionary psychology : a new paradigm for psychological science. *Psychological Inquiry*, 6, 1-30.
- Callahan S. & Chabrol H. (2013). « *Mécanismes de défense et coping* ». Paris : Editions Dunod.
- Callan, M. J., Powell, N. G. & Ellard, J. H. (2007). The consequences of victim physical attractiveness on reactions to injustice : the role of observers' belief in a just world. *Social Justice Research*, 20, 433-456.
- Campbell, D. T. (1958). Common fate, similarity and other indices of the status of aggregates of persons as social entities. *Behavioral Science*, 3, 14-25.
- Cantor, N., Mischel, W., & Schwartz, J. (1982). Social knowledge : structure, content, use, and abuse. In A. H. Hastorf, & A. M. Isen (Eds), *Cognitive Social Psychology*. (pp. 33-72). New York : Elsevier/North Holland.
- Castel, P., & Lacassagne, M.F. (1993). L'émergence du discours raciste : une rupture des routines. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 6(1), 7-20.
- Castel, R. (1995). « *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* ». Paris : Fayard.
- Castra, D., 2003. « *L'insertion professionnelle des publics précaires* ». Paris : PUF.
- Causse, E. (2009). La différenciation individuelle : définition d'une approche théorique et comparaison de mesures. Thèse de Doctorat. Bordeaux : Université Victor Segalen Bordeaux 2.
- Cédiey E., & Foroni F. (2007). Les discriminations à raison de l'origine dans les embauches en France. Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau International du Travail. Genève : Bureau International du Travail (BIT).
- Cereq (2011). Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise , *Bref* n° 283, Cereq, mars 2011.
- Chokier, N., & Rateau, P. (2009). Représentations sociales et comparaison soi-autrui. In P. Rateau & P. Moliner (Eds). *Représentations sociales et processus sociocognitifs*. (pp. 31-44). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

- Cialdini, R. B., Borden, R. J., Thorne, A., Walker, M. R., Freeman, S., & Sloan, L. R. (1976). Basking in Reflected Glory : three (football) Field Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(3), 366.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and Unemployment. *Economic Journal*, 104, 648-659.
- Clark, K. B., & Clark, M. P. (1947). Racial identification and preference in Negro children. In T.M. Newcomb & E. L. Hartley (Eds), *Reading in Social Psychology*. (pp. 551-560). New York : Holt.
- Clark, R., Anderson, N. B., Clark, V. R., & Williams, D. R. (1999). Racism as a stressor for African Americans : a biopsychosocial model. *American Psychologist*, 54, 805-806.
- Clerc, D. (2008). « *La France des travailleurs pauvres* ». Paris : Grasset.
- Codol, J.P. (1984). La perception de la similitude interpersonnelle : influence de l'appartenance catégorielle et du point de référence de la comparaison. *L'année psychologique*, 84 (1), 43-56.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations : a meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice : a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice ? A historical overview. In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (Eds), *The handbook of organizational justice* (pp. 3-56). Mahwah, NJ : Erlbaum.
- Cooley, C. H. (1956). « *The Two Major Works of Charles H. Cooley* ». Glencoe, IL : Free Press.
- Cooley, C. H. (1922). « *Human Nature and the Social Order* ». New York : Scribner's.
- Cooley, J. (1998). Gay and lesbian adolescents : presenting problems and the counselor's role. *Professional School Counseling*, 1(3), 30-34.
- Corenblum, B., & Stephan, W. G. (2001). White fears and native apprehensions : an integrated threat theory approach to intergroup attitudes. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 33, 251-268.
- Corneille, O., Klein, O., Lambert, S., & Judd, C. M. (2002). On the role of familiarity with units of measurement in categorical accentuation : Tajfel and Wilkes (1963) revisited and replicated. *Psychological Science*, 4, 380-383.
- Costalat-Founeau, A.M. (1997). « *Identité Sociale et Dynamique Représentationnelle* ». Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Correll, J., Park, B., Judd, C. M., & Wittenbrink, B. (2002). The police officer's dilemma : using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals. *Journal of Personality & Social Psychology*, 83, 1314-1329.
- Courpasson, D. & Thoenig, J.C. (2008). « *Quand les cadres se rebellent* ». Paris : Vuibert.
- Cozzarelli, C., & Karafa, J. A. (1998). Cultural estrangement and terror management theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 253-267.
- Crocker, J. (1999). Social stigma and self-esteem : situational construction of self-worth. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 89-107.
- Crocker, J., Cornwell, B. & Major, B. (1993). The stigma of overweight : affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 60-70.
- Crocker, J., Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1984). Schematic bases of belief change. In J. R. Eiser (Eds), *Attitudinal Judgment*. (pp. 197-226). New York : Springer.
- Crocker, J., & Quinn, D. M. (2000). Social stigma and the self : meanings, situations, and self-esteem. In T. F. Heatherton, & R. E. Kleck (Eds), *The social psychology of stigma*. New York : Guilford Press.
- Crocker, J., & Quinn, D. M. (2001). Psychological consequences of devalued identities. In R. Brown, & S. Gaertner (Eds), *Blackwell Handbook in Social Psychology, Intergroup Processes* (Vol 4, pp. 238-257). Malden, MA : Blackwell.
- Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B., & Broadnax, S. (1994). Collective self-esteem and psychological well-being among White, Black and Asian college students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 503-513.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem : the self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 608-630.
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social Stigma. In Gilbert, D., Fiske, S. T., & Lindzey, G. (Eds), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed., Vol 2, pp. 504-553). New York : McGraw Hill.

- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma : the affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 218-228.
- Croizet, J.C. & Claire, T. (2003). Les enseignants contribuent-ils aux inégalités sociales ? In J.C. Croizet, & J.P. Leyens (Eds). *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. (pp. 145-175). Paris : Armand Colin.
- Croizet, J.C. & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. In J.C. Croizet, & J.P. Leyens (Eds). *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. (pp. 25-59). Paris : Armand Colin.
- Croizet, J.C. & Leyens, J.P. (2003). « Mauvaise réputation ». Paris : Armand Colin.
- Cropanzano R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice : tunneling through the maze. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds), *International review of industrial and organizational psychology*. (Vol 12, pp. 317-372). London : Wiley.
- Crosby, F. J. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85-113.
- Crosby, F. J. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York : Oxford University Press.
- Crosby, F. J. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational settings*, 6, 51-93.
- Crosby, F. J., Clayton, S., Alksnis, O., & Hemker, K. (1986). Cognitive biases in the perception of discrimination : the importance of format. *Sex Roles*, 14 (11-12), 637-646.
- Crosby, F. J., Muehrer, P., & Loewenstein, G. (1986). Relative deprivation and explanation : models and concepts. In J. M. Olson, C. P. Herman, & M. P. Zanna (Eds), *Relative deprivation and social comparison : the Ontario Symposium* (Vol 4 pp.17-32). Hillsdale : Erlbaum.
- Cozzarelli, C., & Karafa, J. A. (1998). Cultural estrangement and terror management theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(3), 253-267.
- Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally) : reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 532 -544.
- Dagot, L., & Castra, D. (2002). L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(3), 417-442.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally : about the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research*, 12(2), 79-98.
- Dalbert, C. (2001). «The justice motive as a personal resource : dealing with challenges and critical life events». New York : Kluwer Academic/Plenum.
- Dalbert, C. (2002). Beliefs in a just world as a buffer against anger. *Social Justice Research*, 15(2), 123-145.
- Dambrun, M., Guimond, S., & Duarte, S. (2002). The impact of hierarchy-enhancing vs. attenuating academic major on stereotyping : the mediating role of perceived social norm. *Current Research in Social Psychology*, 7(8), 114-136.
- Danvers, F. (2009). « S'orienter dans la vie : une valeur suprême ? Essai d'anthropologie de la formation ». Villeneuve-d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion.
- Deaux, K., & Ethier, K. A. (1998). Negotiating social identity. In J. K. Swim, & C. Stangor (Eds), *Prejudice : the target's perspective*. (pp. 301-323). Academic Press.
- Deaux, K., Reid, A., Mizrahi, K. & Cotting, D. (1999). Connecting the person to the social : the functions of social identification. In T. R. Tyler, R. M. Kramer, & O. P. John (Eds), *The psychology of the social self*. (pp. 91-113). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Dejours, C. (2014). « Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale ». Paris : Seuil, Coll. Points.
- De Koning, M., & Rebzani, M. (2009). Attribution à la discrimination ethnique à l'embauche, réactions émotionnelles des candidats et perception de l'employeur. *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, 3(83), 45-69.
- De la Sablonnière, R., Hénault, A. M., & Huberdeau, M.E. (2009). Comparaisons sociales et comparaisons temporelles : vers une approche séquentielle et fonction de la situation unique [Social and temporal comparisons : a sequential approach and the role of the unique situation]. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 83, 3-24.
- De la Sablonnière, R., Tougas, F., & Lortie-Lussier, M. (2009). Dramatic social change in Russia and Mongolia : connecting relative deprivation to social identity. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40, 327-348.

- De Oliveira, P., Dambrun, M., & Guimond, S. (2008). L'effet de la dominance sociale sur les idéologies de légitimation : le rôle modérateur de l'environnement normatif. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 21, 115-150.
- Dépret, E. & Filisetti, L. (2001). Juger et estimer la valeur d'autrui. Des biais de jugement aux compétences sociales. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 30(3), 297-315.
- De Rudder, V., Tripier M., Vourc'h, F., & Simon, V., (1994). *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*. Rapport pour l'European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Paris, Urmis.
- De Rudder, V., & Vourc'h, F. (2006). Positions libérales, positions radicales dans la lutte contre les inégalités racistes. *Cahiers de l'Urmis*, 10, 75-87.
- Deschamps, J. C., & Brown, R. (1983). Superordinate goals and intergroup conflict. *British Journal of Social Psychology*, 22, 189-195.
- Deschamps, J.C. & Clémence, A. (1990). « *Causalité et explication au quotidien* ». Neuchâtel, Paris : Delachaux et Niestlé.
- Deschamps, J.C. & Clémence, A. (2000). « *L'explication quotidienne : perspectives psychologiques* ». Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Deschamps, J. C., & Devos, T. (1998). Regarding the relationship between social identity and personal identity. In S. Worchel, J. F. Morales, D. Paez, & J. C. Deschamps (Eds), *Social identity : international perspectives*. (pp. 1-12). London : Sage Publications.
- Deschamps, J.C., & Devos, T. (1999). Les relations entre identité individuelle et collective ou comment la similitude et la différence peuvent covarier. In J.C. Deschamps, J.F. Morales, D. Paez, & S. Worchel (Eds). *L'identité sociale*. (pp. 149-167). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Deschamps, J.C. & Moliner, P. (2012). « *L'identité en psychologie sociale : des processus identitaires aux représentations sociales* ». Paris : Armand Colin.
- Deschamps, J.C., & Personnaz, B. (1979). Etudes entre groupes dominants et dominés : importance de la présence du hors-groupe dans les discriminations évaluatives et comportementales. *Social sciences de l'information*, 18, 269-305.
- Désert, M., Croizet, J.C., & Leyens, J.P. (2002). La menace du stéréotype : une interaction entre situation et identité. *Année Psychologique*, 102, 555-576.
- Desmette, D., Bourguignon, D., & Herman, G. (2001). Menace du stéréotype et déficit cognitif : une étude des processus auto-handicapants. In Paugam-Moisy, H., Nyckees, V., & Caron-Pargue, J. (Eds). *La cognition entre individu et société*. (pp. 57-68). Paris : Hermes-Lavoisier.
- Deutsch, M. (1975). Equity, Equality, and Need : What Determines Which Value Will Be Used as the Basis of Distributive Justice ? *Journal Of Social Issues*, 31(3), 137-149.
- Deutsch, M. & Krauss, R. (1972). « *Les théories en psychologie sociale* ». Paris-La Haye : Mouton.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice : their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Devine, P. G., Plant, E. A., & Blair, I. V. (2001). Classic and contemporary analyses of racial prejudice. *Blackwell Handbook of Social Psychology*, 3, 198-217.
- De Weerd, M., & Klandermans, B. (1999). Group identification and political protest : farmers' protest in the Netherlands. *European Journal of Social Psychology*, 29, 1073-1095.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Dion, K. & Earn, B. M. (1975). The phenomenology of being a target of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 944-950.
- Doise, W. (1976). « *L'articulation psychosociologique et les relations entre groupes* ». Bruxelles : De Boeck.
- Doise, W. (1978). « *Groups and individuals : explanations in social psychology* ». Cambridge, UK : Cambridge University Press.
- Doise, W. (1998). Social representations in personal identity. In S. Worchel, J. Morales, D. Páez, & J. Deschamps (Eds), *Social identity : international perspectives*. (pp. 13-24). London : SAGE Publications Ltd.
- Doise, W., & Weinberger, M., (1972-1973). Représentations masculines dans différentes situations de rencontres mixtes. *Bulletin de Psychologie*, 26, 649-657.

- Dollard, J., Doob, L., Miller, N. E., Mowrer, O. & Sears, R. (1947). « *Frustration and aggression* ». New Haven : Yale University Press.
- Dompnier, B. (2006). « *La valeur sociale des explications causales : norme d'internalité, jugements scolaires et registres de valeur* ». Grenoble : Université Pierre Mendès.
- Dovidio, J. & Gaertner, S.L. (1986). « *Prejudice, discrimination, and racism* ». Orlando, FL : Academic Press.
- Dovidio, J. F., & Helb, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual : cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye, & A. Colella (Eds), *Discrimination at work*. (pp. 11-35). Mahwah, NJ : Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Dovidio, J. F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 62-68.
- Dovidio, J. F., Major, B., & Crocker, J. (2000). Stigma : introduction and overview. In T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, & J. G. Hull (Eds), *The social psychology of stigma* (pp. 1-29). New York : Guilford Press.
- Doyle, A. B., Beaudet, J., & Aboud, F. (1988). Developmental patterns in the flexibility of children's ethnic attitudes. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 19(1), 3-18.
- Drozda-Senkowska, E., Dubois, N. & Mollaret, P. (2010). « *Psychologie sociale : vivre et penser autrui* ». Paris : PUF.
- Dubar, C. (1998). « *La crise des identités* ». Paris : PUF.
- Dubar, C. (2010). « *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles* ». Paris : A. Colin.
- Dube, L., & Guimond, S. (1986). Relative deprivation and social protest : the personal-group issue. In J. M. Olson, C.P. Herman, & M. P. Zanna (Eds), *Relative deprivation and social comparison. The Ontario Symposium*. (Vol 4, pp. 201-216). Hillsdale NJ : Erlbaum.
- Dubet, F. (2004). « *Qu'est-ce qu'une école juste ?* ». Paris : Seuil.
- Dubet, F. (2006). « *Injustices, l'expérience des inégalités au travail* ». Paris : Seuil.
- Dubet, F., Duru-Bellat, M. & Vérétoit, A. (2010). « *Les sociétés et leur école : emprise du diplôme et cohésion sociale* ». Paris : Seuil.
- Dubois, N. (1994). « *La norme d'internalité et le libéralisme* ». Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dubois, N. (2003). « *A sociocognitive approach to social norms* ». London : Routledge.
- Dubois, N., & Beauvois, J. (2001). Désirabilité et utilité : deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *Orientation Scolaire Et Professionnelle*, 30(3), 391-405.
- Dubois, N., & Beauvois, J. (2005). Normativeness and individualism. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 123-146.
- Duchon, C.S. (2010). *Le poids des croyances et des normes en milieu professionnel : Croyance en un Monde Juste et Allégeance*. Thèse de Doctorat. Paris : Université Paris X.
- Duguet E., Petit P. (2005). Hiring discrimination in the French financial sector : an econometric analysis on field experiment data. *Annales d'Économie et de Statistiques*, 78, 79-102.
- Duncan, B. L. (1976). Differential social perception and attribution of intergroup violence : testing the lower limits of stereotyping blacks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 590-598.
- Dunford, B. B., & Devine, D. J. (1998). Employment at-will and employee discharge : a justice perspective on legal action following termination. *Personnel Psychology*, 51, 903-934.
- Dupont, E. (2003). Émotions et groupes stigmatisés. In J.C. Croizet & J.P. Leyens (Eds), *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. (pp. 61-92). Paris : Armand Colin.
- Dupont, E., & Leyens, J.P. (2003). Perceptions différentes des discriminations individuelle et groupale. In J.C. Croizet & J.P. Leyens (Eds), *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. (pp. 93-117). Paris : Armand Colin.
- Dupuy, P.O., & Marchand, P. (2005). *Médias, stéréotypes et discrimination* [en ligne]. « Préjugés & Stéréotypes » : Projet réalisé avec le concours du Ministère de la Recherche à l'initiative de l'AFPS et de www.psychologie-sociale.org. URL Disponible sur : <http://www.prejuges-stereotypes.net/espaceDocumentaire/DupuyMarchand.pdf>
- Duret, P. (2009). « *Sociologie de la compétition. Sociologies contemporaines* ». Paris : Armand Colin.
- Durkheim, E. (1893). « *De la division du travail* ». Paris : PUF.
- Ehrenberg, A. (1991). « *Le culte de la performance* ». Paris : Calmann-Levy.
- Elias, N. (1991). « *La Société des individus* ». Paris : Fayard.

- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. *European Review of Social Psychology*, 4, 27-57.
- Ellemers, N. (2001). Individual upward mobility and the perceived legitimacy of intergroup relations. In J. T. Jost, & B. Major (Eds), *The psychology of legitimacy : emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations*. (pp. 205-222). New York : Cambridge University Press.
- Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Selfcategorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 29, 371-389.
- Ellemers, N., Spears, R. & Doosje, B. (1999). « *Social identity* ». Oxford : Blackwell.
- Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (Eds). (1999). *Social identity : context, commitment, content*. Oxford, England : Blackwell Publishers.
- Engert, V., Smallwood, J., & Singer, T. (2014). Mind your thoughts : associations between self-generated thoughts and stress-induced and baseline levels of cortisol and alpha-amylase. *Biological Psychology*, 103, 283-291.
- Enquête Trajectoires et Origines (TeO), Ined-Insee (2008) : enquête sur la diversité des populations en France. INSEE. <http://teo.site.ined.fr/>.
- Erikson, E. H. (1968). « *Identity : Youth and Crisis* ». NewYork : Norton.
- Esses, V. M., Dovidio, J. F., Jackson, L. M., & Armstrong, T. L. (2001). The immigration dilemma : the role of perceived group competition, ethnic prejudice, and national identity. *Journal of Social Issues*, 57, 389-412.
- Eurobaromètre. (2012). Discrimination dans l'UE en 2012. Eurobaromètre spécial 393. Réalisé par TNS Opinion & Social à la demande de la Commission européenne, Direction Générale de la Justice.
- Famose, J.P. & Bertsch, J. (2009). « *L'estime de soi : une controverse éducative* ». Paris : Presses Universitaires de France (PUF).
- Fares, R. & Abarri, L. (2010). Propension à discriminer : impact de la norme d'allégeance et de l'Orientation à la Dominance Sociale. Université de Metz. Mémoire non publié.
- Fassin, D., & Fassin, E. (2006). « *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française* ». Paris : La Découverte.
- Fauroux, R. (2005). La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi. Rapport au ministre de l'emploi.
- Feagin, J. (1991). The continuing significance of race : antiblack discrimination in public places. *American Sociological Review*, 56(1), 101-116.
- Feldman-Barrett, L., & Swim, J. K. (1998). Appraisals of prejudice and discrimination. In J. K. Swim, & C. Stangor (Eds), *Prejudice : the target's perspective*. (pp. 11-36). San Diego : Academic Press.
- Ferguson, C. K., & Kelley, H. H. (1964). Significant factors in overevaluation of own group's product. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 69, 223-228.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Festinger, L. (1957). « *A Theory of cognitive dissonance* ». Stanford, CA : Stanford University Press.
- Festinger, L. (1959). Some attitudinal consequences of forced decisions. *Acta Psychologica*, 15, 389-390.
- Festinger, L. (1964). « *Conflict, decision, and dissonance* ». Stanford : Stanford University Press.
- Festinger, L., & Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58(2), 203.
- Fischer, G. N. (1997). « *Psychologie sociale* ». Paris : Points.
- Fischer, A. R., & Shaw, C. M. (1999). African Americans' mental health and perceptions of racist discrimination : the moderating effects of racial socialization experiences and selfesteem. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 395-407.
- Fiske, S. T. & Taylor, S. E. (1992). « *Social cognition* ». New York : McGraw-Hill.
- Fiske, S.T. & Taylor, S.E. (2001). « *Cognition sociale. Des neurones à la culture* ». Wavre (Belgique) : Mardaga.
- Fiske, S. T. & Taylor, S. E. (2008). « *Social cognition : from brains to culture* ». New York : McGraw-Hill.
- Folger, R. (1984). Perceived injustice, referent cognitions, and the concept of comparison level. *Representative Research in Social Psychology*, 14, 88-108.

- Folger, R. & Cropanzano, R. (1998). « *Organizational Justice and Human Resource Management* ». Thousand Oaks, CA : Sage.
- Folger, R., & Kass, E. E. (2000). Social comparison and fairness : a counterfactual simulations perspective. In J. Suls & L. Wheeler (Eds), *Handbook of social comparison : theory and research* (pp. 423-441). New York : Kluwer Academic/Plenum Press.
- Folger, R., Rosenfield, D., & Robinson, T. (1983). Relative deprivation and procedural justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 268-273.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 466-475.
- Foster, M. D., & Matheson, K. (1998). Perceiving and feeling personal discrimination : motivation or inhibition for collective action ? *Group Processes and Intergroup Relations*, 1, 165-174.
- Frable, D., Blackstone, T., & Sherbaum, C. (1990). Marginal and mindful : deviants in social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 140-149.
- Frable, D. E. S., Platt, L., & Hoey, S. (1998). Concealable stigmas and positive self-perceptions : feeling better around similar others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 909-922.
- Fraser, N. (2005 ; 2011). « *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution* ». Paris : La Découverte.
- Frickey A., & Primon J.L. (2004). L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues des familles d'immigrés des pays du Maghreb : une inégalité redoublée? *Collectif, Marché du travail et Genre*. Maghreb-Europe : Mage-Insea-Dulbea.
- Gaertner, S. L. (1975). The role of racial attitudes in helping behavior. *Journal of Social Psychology*, 97, 95-101.
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 61-89). Orlando, FL : Academic Press.
- Gaertner, S. L. & Dovidio, J. F. (2000). « *Reducing intergroup bias : The Common Ingroup Identity Model* ». Philadelphia, PA : Psychology Press.
- Gaertner, S., Dovidio, J., Anastasio, P., Bachman, B., & Rust, M. (1993). The common ingroup identity model : recategorization and the reduction of intergroup bias. *European Review of Social Psychology*, 4(1), 1-26.
- Gaertner, S. L., Mann, J., Murrell, A., & Dovidio, J. F. (1989). Reducing intergroup bias : the benefits of recategorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 239-249.
- Gangloff, B. (1997). Les implications théoriques d'un choix d'items : de la norme d'internalité à la norme d'allégeance. *Pratiques Psychologiques*, 2, 99-106.
- Gangloff, B. (2000). « *Profession recruteur, profession imposteur* ». Paris : L'Harmattan.
- Gangloff, B. (2002). L'internalité et l'allégeance considérées comme des normes : une revue. *Les Cahiers de Psychologie Politique*, 2 (Revue en ligne : cahierspsypol.fr.st).
- Gangloff, B., Abdellaoui, S., & Personnaz, B. (2007). De quelques variables modulatrices des relations entre croyance en un monde juste, internalité et allégeance : une étude sur des chômeurs, *Les Cahiers de Psychologie politique*
- [Revue en ligne : <http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=559>]
- Gangloff, B. & Duchon, C. (2008). Valorisation estimée de la croyance en une justice organisationnelle. 15ème Congrès de l'AIPTLF, Québec (Canada).
- Garner-Moyer, H. (2003). *Discrimination et emploi : revue de la littérature*. Document d'étude, Dares, 69.
- Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adult differ in their responses to perceived discrimination. *Psychology and Aging*, 19, 326-335.
- Geisen, T. (2009). Racisme, discrimination et discours de l'identité. In V. Ferry, P.D. Galloro (Eds). *De la discrimination dite : Discours, actes et politiques publiques - entre incantations et humiliations*. Paris : L'Harmattan, pp. 137-145.
- Gianettoni, L. (2007). *Dynamiques temporelles dans les relations intragroupes et intergroupes*. Thèse de doctorat. Lausanne : Université de Lausanne.
- Gibbons, F. X. & Buunk, B. P. (1999). Individual differences in social comparison : the development of a scale of social comparison orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 129-142.
- Gilbert, P., & Allan, S. (1998). The role of defeat and entrapment (arrested fight) in depression : an exploration of an evolutionary view. *Psychological Medicine*, 28, 584-597.

- Glass, D. C. & Singer, J. (1972). « *Urban stressors : experiments on noise and social stressors* ». New York : Academic Press.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory : differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent stereotypes as legitimizing ideologies : differentiating paternalistic and envious prejudice. In J. T. Jost, & B. Major (Eds), *The psychology of legitimacy : emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Goffman, E. (1959). « *The presentation of self in everyday life* ». New York : Anchor Books.
- Goffman, E. (1963/ Réédition 1975). « *Stigmate : les usages sociaux des handicaps* ». Paris : Les éditions de Minuit.
- Gomant, F., & Chasles-Parot, M. (2014). *Baromètre sur les perceptions des discriminations au travail*. Ifop pour Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail, note de synthèse.
- Goux, D., & Maurin, G. (2012). « *Les nouvelles classes moyennes* ». Paris : Seuil.
- Graham, S. & Weiner, B. (1996). Theories and principles of motivation. In D. C. Berliner, & R. C. Calfee (Eds), *Handbook of Educational Psychology* (pp. 63-84). New York : Macmillan.
- Gray-Little, B., & Hafdahl, A. R. (2000). Factors influencing racial comparisons of self-esteem : a quantitative review. *Psychological Bulletin*, 126, 26-54.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity : the hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Greenberg, J. (1993). Justice in the Workplace : Approaching Fairness in Human Resource Management. In R. Cropanzano (Eds), *The Social Side of Fairness : Interpersonal and Informational Classes of Organizational Justice*. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 81-103.
- Greenberg, J. (2001). Setting the justice agenda : seven unanswered questions about « what, why, and how ». *Journal of Vocational Behavior*, 58, 210-219.
- Griffith, K., & Hebl, M. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians : « Coming out » at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191-1199.
- Guimond, S. (2003). Stigmatisation et mouvements sociaux. In J.C. Croizet, & J.P. Leyens (Eds), *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. (pp. 177-213). Paris : Armand Colin.
- Guimond, S. (2006). La fonction sociale des préjugés ethniques. *Cahiers de l'Urmis*, 10-11, 17-30.
- Guimond, S. (2010). « *Psychologie Sociale : Perspective Multiculturelle* ». Wavre (Belgique) : Mardaga.
- Guimond, S., Chatard, A., Martinot, D., Crisp, R., & Redersdorff, S. (2006). Social comparison, self-stereotyping, and gender differences in self-construals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 221-242.
- Guimond, S., Dambrun, M., Michinov, N., & Duarte, S. (2003). Does social dominance generate prejudice ? Integrating individual and contextual determinants of intergroup cognitions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 697-721.
- Guimond, S., & Dube-Simard, L. (1983). Relative deprivation theory and the Quebec nationalist movement : the cognitive-emotion distinction and the personal-group deprivation issue. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(3), 526-535.
- Guimond, S., Kamiejski, R., & Kang, P. (2008). Psychologie de la dominance sociale : hiérarchie sociale et relations entre groupes. In R.V. Joule, & P. Huguet (Eds). *Bilan et Perspectives en Psychologie Sociale*. (Vol 2, pp. 15-42). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Guimond, S., & Roussel, L. (2002). L'activation des stéréotypes de genre, l'évaluation de soi et l'orientation scolaire. In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule, & J.-M. Monteil (Éds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (Vol 8, pp. 163-179). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Guimond, S., & Tougas, F. (1994). Sentiments d'injustice et actions collectives : la privation relative. In R.Y. Bourhis, & J.P. Leyens (Eds). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. (pp. 201-231). Liège : Mardaga.
- Haines, E. L., & Jost, J. T. (2000). Placating the powerless : effects of legitimate and illegitimate explanation on affect, memory, and stereotyping. *Social Justice Research*, 13, 219 -236.

- Hakmiller, K. L. (1966). Threat as a determinant of downward comparison. *Journal of Experimental Social Psychology, supplement 1*, 32-39.
- HALDE (2008a). Prévention des discriminations à l'embauche : les actions menées par les intermédiaires de l'emploi : ANPE, APEC, Entreprises de travail temporaire, cabinets de recrutement. Paris : HALDE.
- HALDE (2008b). « *Rapport annuel de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations* ». Paris : La Documentation Française.
- Halpern, C. (2004). Faut-il en finir avec l'identité ? In C. Halpern, & J.C. Ruano-Borbalan (Eds). *Identité(s) : l'individu, le groupe, la société*. (pp. 11-20). Auxerre : Sciences Humaines Editions.
- Hamilton, D. L (1981). Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior. Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Hamilton, D. L., & Sherman, S. J. (1996). Perceiving persons and groups. *Psychological Review*, 103(2), 336-355.
- Hansen, R. D. (1980). Commonsense attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 996-1009.
- Hardoin, M., & Codol, J. P. (1984). Descriptions de soi et d'autrui : influence de l'ordre des descriptions sur les catégories de réponses utilisées. *Cahiers de Psychologie Cognitive*, 4(3), 295-302.
- Harter, S. (1982). The perceived competence scale for children. *Child Development*, 53, 87-97.
- Harter, S. (1993). Causes and consequences of low self-esteem in children and adolescents. In R.F. Baumeister (Eds), *Self-esteem : the puzzle of low self-regard*. (pp. 87-116). New York : Plenum.
- Haut Conseil d'Intégration (1998). *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*. Rapport au Premier ministre. Paris : La Documentation Française.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Heine, S. J., Lehman, D. R., Markus, H. R., & Kitayama, S. (1999). Is there a universal need for positive self-regard ? *Psychological Review*, 106, 766-794.
- Herman, G. (2007). « *Travail, chômage et stigmatisation, une approche psychosociale* ». Bruxelles : De Boeck.
- Herman, G., Bourguignon, D., & Desmette, D. (2003). Insertion des chômeurs et identité sociale. *Sciences Humaines, Hors série n° 40*.
- Herman G., Van Ypersele D. (1998). L'identité sociale des chômeurs, *Les Cahiers du Cerisis*, 98/10. Charleroi : Université Catholique de Louvain.
- Hewstone, M. & Ward, C. (1985). Ethnocentrism and causal attribution in Southeast Asia. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 614-623.
- Hirschauer-Rohmer, O. (2003). Réactions émotionnelles et jugement social des personnes handicapées physiques : de la perception du handicap aux comportements d'embauche. Thèse de Doctorat. Strasbourg : Université de Strasbourg.
- Hochschild, J. L. (1981). *What's Fair? American Beliefs about Distributive Justice*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Hogg, M. A. & Abrams, D. (1988). « *Social identifications : a social psychology of intergroup relations and group processes* ». London : Routledge.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.
- Hornsey, M. J., & Hogg, M. A. (2000). Subgroup relations : a comparison of mutual intergroup differentiation and common ingroup identity models of prejudice reduction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 242-256.
- Hornsey M. J., & Hogg, M. A. (2000). Sub-group relations : two experiments comparing subgroup differentiation and common ingroup identity models of prejudice reduction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 26, 242-56.
- Hughes, M., & Demo, D. H. (1989). Self-perceptions of black Americans : self-esteem and personal efficacy. *American Journal of Sociology*, 95, 132-159.
- Huguet, P., Dumas, F., Monteil, J. M., & Genestoux, N. (2001). Social comparison choices in the classroom : further evidence for students' upward comparison tendency and its beneficial impact on performance. *European Journal of Social Psychology*, 31, 557-578.
- Ibanez, T. (1998). Idéologie et relations intergroupes. In R.Y. Bourhis, & J.P. Leyens (Eds), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. (pp. 261-291). Liège : Mardaga.

- Inman, M. L., & Baron, R. S. (1996). Influence of prototypes on perceptions of *prejudice*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 727-739.
- Inman, M. L., Huerta, J., & Oh, S. (1998). Perceiving *discrimination* : the role of prototypes and norm violation. *Social Cognition*, 16, 418-450.
- Jacquement, N. & Edo, A. (2013). « *La discrimination à l'embauche sur le marché du travail français* ». Coll. CEPREMAP : Paris : Éditions Rue d'Ulm.
- Jahoda, M. (1979). The psychological meanings of unemployment, *New Society*, 6, 492-495.
- James, W. (1892). « *Psychology : Briefer Course* ». Cambridge : Harvard University Press.
- Jaspars, J., & Warnae, S. (1982). Intergroup relations, ethnic identity and self-evaluation in Indonesia. In H. Tajfel (Eds), *Social identity and intergroup relations*. (pp. 335-366). Cambridge : Cambridge University Press.
- Jellison, J. M., & Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error : the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(4), 643-649.
- Jenkins, S. A. (1983). « Notes on the L/Dmax of soaring sea birds », *Soaring*, 47(8), 27-28.
- Jetten, J., Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Spears, R. (2001). Rebels with a cause : group identification as a response to perceived discrimination from the mainstream. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1204-1213.
- Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. R. (1998). Defining dimensions of distinctiveness : group variability makes a difference to differentiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1481-1492.
- Johnson, J. D., Simmons, C., Trawalter, S., Ferguson, T., & Reed, W. (2003). Observer race and White anti-Black bias : Factors that influence and mediate attributions of « ambiguously racist » behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 609-622.
- Joly, S., Tougas, F., & De la Sablonnière, R. (2004). Le nationalisme d'un groupe minoritaire : pour le meilleur ou pour le pire ? *Revue canadienne des sciences du comportement*, 36, 45-55.
- Jones, E. E., & Davis, K. E. (1965) From acts to dispositions : the attribution process in social psychology. In L. Berkowitz (Eds), *Advances in experimental social psychology*. (pp. 219-266). New York : Academic Press.
- Jones, E. E., Farina, A., Hastorf, A. H., Markus, H., Miller, D. T. & Scott, R. A. (1984). *Social stigma : the psychology of marked relationships*. New York : Freeman.
- Jones, E. E., & McGillis, D. (1976). Correspondences inferences and the attribution cube : a comparative reappraisal in new directions. In I. H. Harvey, W. J. Ickes, & R. F. Kidd (Eds), *New directions in Attribution Research*. (pp. 389-420). Hillsdale, New Jersey : Erlbaum.
- Jones, E. E., & Nisbett, R. E. (1972). The actor and the observer : divergent perceptions of the causes of the behavior. In E. E. Jones, D. E. Kanouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. Weiner (Eds), *Attribution : perceiving the causes of behavior* (pp. 79-94). Morristown, NJ : General Learning Press.
- Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1-27.
- Jost, J. T., & Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 293-305.
- Jost, J. T., Burgess, D., & Mosso, C. O. (2001). Conflicts of legitimation among self, group, and system : the integrative potential of system justification theory. In J. T. Jost, & B. Major (Eds), *The psychology of legitimacy : emerging perspective on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 363-388). Cambridge : Cambridge University Press.
- Jost, J. T., & Hunyady, O. (2002). The psychology of system justification and the palliative function of ideology. In W. Stroebe, & M. Hewstone (Eds), *European review of social psychology* (Vol 13, pp. 111-153). Hove, England : Psychology Press.
- Kahneman, D., Slovic, P. & Tversky, A. (1982). « *Judgment under uncertainty : heuristics and biases* ». New York : Cambridge University Press.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological Review*, 80(4), 237-251.
- Kaiser, C., & Major, B. (2004). Judgements of deservingness and the emotional consequences of stigmatization. In L. Z. Tiedens, & C.W. Leach (Eds), *The social life of emotions* (pp. 270-291). New York : Cambridge University Press.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, Job decision Latitude and Mental Strain : Implications for Job Redesign. *Administrative Quarterly*, 24, 285-304.

- Katz, D., & Braly, K. W. (1933). Racial stereotypes of one-hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, 280-290.
- Katz, D., & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict : correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 893-905.
- Katz, P. (2003). Racists or Tolerant Multiculturalists ? How Do They Begin ? Awards for Distinguished Senior Career Contributions to the Public Interest. *American Psychologist*, 58(11), 897-909.
- Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In D. Levine (Eds), *Nebraska Symposium on Motivation* (pp. 192-238). Lincoln : University of Nebraska Press.
- Kelley, H. H. (1972). Attribution in social interaction. In E. E. Jones, D. Kanouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. Weiner (Eds), *Attribution : perceiving the causes of behaviour* (pp. 1-26). Morristown, NJ : General Learning Press.
- Kelley, H. H. (1973). The Processes of Causal Attribution. *American Psychologist*, 28(2), 107-128.
- Kelley, H. H. (1992). Common sense psychology and scientific psychology. *Annual Review of Psychology*, 43, 1-23.
- Kelley, H. H., & Michela, J. L. (1980). Attribution Theory and Research. *Annual Review of Psychology*, 31, 457-501.
- Kellstedt, P. M. (2003). « *The mass media and the dynamics of American racial attitudes* ». Cambridge, UK : Cambridge University Press.
- Kepel, G. (2012). « *Quatre-vingt-treize. Banlieues de la République* ». Paris : Gallimard.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). Assessing stability of self-esteem and contingent self-esteem. In M. H. Kernis (Eds), *Self-esteem issues and answers: a sourcebook of current perspectives*. (pp. 77-85). New York : Psychology Press.
- Keyes, C. L. M., & Ryff, C. D. (2000). Subjective change and mental health : a self-concept theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 264-279.
- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J., & Buswell, B. N. (1999). Gender differences in self-esteem : a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 470-500.
- Kobrynowicz, D., & Branscombe, N. R. (1997). Who considers themselves victims of discrimination ? Individual difference predictors of perceived gender discrimination in women and men. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 347-363.
- Kuhn, M. H., & McPartland, T. S. (1954). An empirical investigation of self-attributes. *American Sociological Review*, 19, 68-76.
- Kunda, Z. (1990). The case for motivated reasoning. *Psychological Bulletin*, 108, 480-498.
- Kruglanski, A.W. (1975). The endogenous-exogenous partition in attribution theory. *Psychological Review*, 82, 387-406.
- Lacassagne, M. F., Salès-Wuillemin, E., Castel, P., & Jébrane, A. (2001). La catégorisation d'un exogroupe à travers une tâche d'association de mots. *Papers on Social Representations*, 10(7), 1-7.
- Lachman, M. E., & Weaver, S. L. (1998a). The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 763-773.
- Lachman, M. E., & Weaver, S. L. (1998b). Sociodemographic variations in the sense of control by domain : findings from the MacArthur Studies of Midlife. *Psychology and Aging*, 13, 553-562.
- Lagacé, M. & Tougas, F. (2006). « Les répercussions de la privation relative personnelle sur l'estime de soi : une étude du rôle du désengagement psychologique auprès de travailleurs de la santé de plus de 45 ans ». *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 69, 59-69.
- Lalonde, R. N., & Silverman, R. A. (1994). Behavioural preferences in response to social injustice : the effects of group permeability and social identify salience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 78-85.
- Langer, E. (1975). The Illusion of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 311-328.
- LaPiere, R.T. (1934). Attitudes versus actions. *Social Forces*, 13, 230-237.
- Laplane, J., & Tougas, F. (2011). La privation relative et le niveau d'identification comme déclencheurs du désengagement psychologique : une étude exploratoire auprès d'éducatrices. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 89-90, 43-61.
- Laurent, A. (1994). « *L'individualisme méthodologique* ». Paris : PUF.

- Lazarus, R. S. (2001). Relational meaning and discrete emotions. In K. Scherer, A. Schorr, & T. Johnstone (Eds), *Appraisal processes in emotion : theory, methods, research* (pp. 37-67). New York : Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). « *Stress, appraisal, and coping* ». New York : NY Springer Publishing.
- Lazarus, R. S., Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin, & M. Lewis (Eds), *Perspectives in Interactional Psychology* (pp. 287-327). New York : Plenum.
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. J., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor. The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 518-530.
- L'Ecuyer, R. (1994). « *Le développement du concept de soi de l'enfance à la vieillesse* ». Montréal : Presse de l'Université de Montréal.
- Légal, J.B. & Delouvé, S. (2008). « *Stéréotypes, préjugés et discrimination* ». Paris : Dunod.
- Lemaine G. (1966). Inégalité, comparaison et incomparabilité : esquisse d'une théorie de l'originalité sociale. *Bulletin de Psychologie*, 20, 24-32.
- Lenski, G.E. (1984). « *Power and privilege : a theory of social stratification* ». Chapel Hill : University of North Carolina Press.
- Leonova, T. (2004). L'approche écologique de la cognition sociale et son impact sur la conception des traits de personnalité. *L'année psychologique*, 104(2), 249-294.
- Le Poulitier, F. (1986). « *Travail social, Inadaptation sociale et processus cognitifs* ». Paris : PUF.
- Lepoutre, D. (1997). « *Cœur de banlieue. Codes, rites et langages* ». Paris : Odile Jacob.
- Lerner, M. J. (1970). The desire for justice and reactions to victims. In Macaulay, J., & Berkowitz, L. (Eds), *Altruism and Helping Behavior*. (pp. 205-229). New York : Academic Press.
- Lerner, M. J. (1975). The justice motive in social behavior : introduction. *Journal of Social Issues*, 31(3), 1-19.
- Lerner, M. J. (1977). The justice motive : some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 45(1), 1-52.
- Lerner, M. J. (1978). « Belief in a just world » versus the « authoritarianism » syndrome. . . but nobody liked the Indians. *Ethnicity*, 5, 229-237.
- Lerner, M. J. (1980). « The belief in a just world : a fundamental delusion ». New York : Plenum Press.
- Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030-1051.
- Lerner, M., & Simmons, C. H. (1966). Observer's reaction to the « innocent victim » : compassion ou rejection ? *Journal Of Personality and Social Psychology*, 4, 203-210.
- Le Roy, J., (2010). Sentiment d'injustice et comportements contreproductifs au travail : déterminants cognitifs, contextuels et dispositionnels. Thèse de Doctorat en psychologie. Paris : Université, Paris Ouest.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds), *Advances in experimental social psychology*. (Vol 9, pp. 91-131). New York : Academic Press.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory ? New approaches to the study of fairness in social relationship. In K. J. Gergen, M. S. Greenberg, & R. H. Willis (Eds), *Social exchange : advances in theory and research*. (pp. 27-55). New York : Plenum.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness : a theory of allocation preferences. In G. Mikula (Eds), *Justice and social interaction*. (pp. 167-218). New York : Springer-Verlag.
- LeVine, Robert A. & Donald T. Campbell. (1972). « *Ethnocentrism* ». New York : John Wiley.
- Lévi-Strauss, C. (1952). « *Race et histoire [Race and history]* » . Paris : Denoël.
- Lévi-Strauss, C. (1987). « *Race et histoire* ». Paris : Gallimard.
- Leyens, J. P., Yzerbyt, V. & Schadron, G. (1994). « *Stereotypes and social cognition* ». London : Sage.
- Leyens, J.P., Yzerbyt, V.Y. & Schadron, G. (1996). « *Stéréotypes et cognition sociale* ». Bruxelles : Mardaga.
- Leyens, J.P. & Yzerbyt, V.Y. (1997). « *Psychologie sociale* ». Liège : Mardaga
- Lind, E. A. (1992). The fairness heuristic : rationality and « relationality » in procedural evaluations. Paper presented at the Fourth International Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics, Irvine, CA.

- Lind, E. A. (2001). Fairness heuristic theory : justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations. In J. Greenberg, & R. Cropanzano (Eds), *Advances in organizational behavior*. (pp. 56-88). Stanford, CA : Stanford University Press.
- Lind, E. A., Greenberg, J., Scott, K. S., & Welcbans, T. D. (2000). The winding road from employee to complainant : situational and psychological determinants of wrongful termination claims. *Administrative Science Quarterly*, 45, 557-590.
- Lind, E. A, Kurtz, S, Musante, L, Walker, L, & Thibaut, J. W (1980). Procedure and outcome effects on reactions to adjudicated resolution of conflicts of interests. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 643-653.
- Lind, E. A & Tyler, T. R. (1988). « *The social psychology of procedural justice* ». New York : Plenum Press.
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385.
- Lipiansky, E-M. (1996). La formation interculturelle consiste-t-elle à combattre les stéréotypes et les préjugés ? N° 14, Textes de travail, Ofaj. <http://base.d-p-h.info/fr/fiches/premierdph/fiche-premierdph-5307.html>
- Linville, P. W. (1987). Self-complexity as a cognitive buffer against stressrelated illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52,663-676.
- Lippmann, W. (1922). « *Public opinion* ». New York : Harcourt Brace Jovanovich.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1988). Discriminations entre Soi et autrui et catégorisation sociale. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 1, 239-256.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). « *Les représentations des groupes dominants et dominés. Collections et agrégats* ». Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble (PUG).
- Louche, C. (2002). « *Psychologie sociale des organisations* ». Paris : Armand Colin.
- Luhtanen, R, & Crocker, J. (1991). Self-esteem and intergroup comparisons : toward a theory of collective self-esteem. In J. Suls, & T. A. Wills (Eds), *Social comparison : contemporary theory and research*. (pp. 211-234). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale : self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 302-318.
- Maalouf, A. (1998). « *Les identités meurtrières* ». Paris : Grasset.
- Madoui, M. (2008). « *Entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine : de la stigmatisation à la quête de la reconnaissance sociale* ». Montreuil : Aux lieux d'être.
- McArthur, L. Z., & Baron, R. M. (1983). Toward an ecological theory of social perception. *Psychological Review*, 90, 215-238.
- Mackie, D. M., & Smith, E. R. (1998). Intergroup relations : insights from a theoretically integrative approach. *Psychological Review*, 105(3), 499-529.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. F. Dovidio, & S. L. Gaertner (Eds), *Prejudice, discrimination, and racism*. (pp. 91-125). New York : Academic Press.
- McCoy, S. K., & Major, B. (2003). Group identification moderates emotional responses to perceived prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1005-1017.
- Macrae, C. N., Bodenhausen, G. V., Milne, A. B., & Jetten, J. (1994c). Out of mind but back in sight : stereotypes on the rebound. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 808- 817.
- Macrae, C. N., Milne, A. B., & Bodenhausen, G. V. (1994). Stereotypes as energy-saving devices : a peek inside the cognitive toolbox. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 37-47.
- McGarty, C., & Turner, J. C. (1992). The effects of categorization on social judgement. *British Journal of Social Psychology*, 31, 253-268.
- Major, B., & Crocker, J. (1993). Social stigma : the consequences of attributional ambiguity. In D. M. Mackie & D. L. Hamilton (Eds), *Affect, cognition, and stereotyping : Interactive processes in group perception*. New York : Academic Press.
- Major, B., & Gramzow, R. H. (1999). Abortion as stigma : cognitive and emotional implications of concealment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 735-745.
- Major, B., Gramzov, R. H., McCoy, S. K., Levin, S., Schmader, T., & Sidanius, J. (2002). Perceiving personal discrimination : the role of group status and legitimizing ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 269-282.

- Major, B., McCoy, S. K., Kaiser, C. R., & Quinton, W. J. (2003). Prejudice and self-esteem : a transactional model. *European Review of Social Psychology*, 14, 77-104.
- Major, B., & O'Brien, L. T. (2005). The social psychology of stigma. *Annual review of psychology*, 56, 393-421.
- Major, B., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination : theoretical and empirical advances. In M. P. Zanna (Eds), *Advances in Experimental Social Psychology*. (Vol 34, pp. 251-330). New York : The Academic Press.
- Major, B., Quinton, W. J., & Schmader, T. (2003). Attributions to discrimination and self-esteem : impact of group identification and situational ambiguity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 220-231.
- Major, B., & Schmader, T. (1998). Coping with stigma through psychological disengagement. In J. Swim, & C. Stangor (Eds), *Prejudice : the Target's Perspective*. (pp. 219-241). New York : The Academic Press.
- Major, B., & Schmader, T. (2001). Legitimacy and the construal of social disadvantage. In J. T. Jost, & B. Major (Eds), *The psychology of legitimacy : emerging perspectives on ideology, justice and intergroup relations*. (pp. 176-204). Cambridge, England : Cambridge University Press.
- Major, B., Sciacchitano, A., & Crocker, J. (1993). In-group versus out-group comparisons and self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 711-721.
- Major, B., Spencer, S., Schmader, T., Wolfe, C., & Crocker, J. (1998). Coping with negative stereotypes about intellectual performance : the role of psychological disengagement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 34-50.
- Mandler, G. (1980). The generation of emotion : a psychological theory. In R. Plutchik, & H. Kellerman (Eds), *Emotion : theory, research, and experience, theories of emotion*. New York : Academic Press.
- Marc, E. (2005). « *Psychologie de l'identité - Soi et le groupe* ». Paris : Dunod.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self : implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological review*, 98(2), 224-253.
- Marti, M. W., Bobier, D. M., & Baron, R. S. (2000). Right before your eyes : the failure to recognize non-prototypical forms of prejudice. *Group Processes and Intergroup Relations*, 3, 403-418.
- Martin, J. (1986). The tolerance of injustice. In J. M. Olson, C. P. Herman, & M. P. Zanna (Eds), *Relative deprivation and social comparison : The Ontario Symposium* (Vol 4, pp. 217-242). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Martin, J., Brickman, P., & Murray, A. (1984). Moral outrage and pragmatism : explanations for collective action. *Journal of Experimental Social Psychology*, 20, 484-496.
- Martin, R., Suls, J., & Wheeler, L. (2002). Ability evaluation by proxy : role of maximal performance and related attributes in social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology : Interpersonal Relationships and Group Processes*, 82, 781-791.
- Martiniello, M. (1995). « *L'ethnicité dans les sciences sociales contemporaines* ». Paris : PUF.
- Martinot, C. (2004). Le soi en psychologie sociale. In C. Halpern & J.C. Ruano-Borbalan (Eds). *Identité(s) : l'individu, le groupe, la société*. (pp. 11-20). Auxerre : Sciences Humaines Editions.
- Martinot, D. (1995). « *Analyses psychosociales du soi* ». Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble (PUG).
- Martinot, D. (2002). « *Le Soi : les approches psychosociales* ». Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble (PUG).
- Martinot, D., Redersdoff, S., Guimond, S., & Dif, S. (2002). Ingroup vs. Outgroup Comparisons and Self-Esteem : the role of group status and Ingroup Identification. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1586-1600.
- Martinot-Toczek, A. (2004). Le défi éducatif : des situations pour réussir. In D. Martinot, *Qu'est-ce que le soi d'un élève ?* (pp. 84-89). Paris : Armand Colin.
- Mead, G. H. (1934). « *Mind, Self, and Society* ». Chicago : University of Chicago Press.
- Medin, D. L., & Schaffer, M. M. (1978). Context theory of classification learning. *Psychological Review*, 85, 207-238.
- Mendoza-Denton, R., Downey, G., Purdie, V. J., Davis, A., & Pietrzak, J. (2002). Sensitivity to status-based rejection : Implications for African American students' college experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 896-918.
- Meynaud, H.Y. (2010). « *La part de l'étranger : travail et racisme* ». Lormont : Le Bord de L'eau.

- Michinov, N. (2003). Stigmates sociaux et comparaisons interpersonnelles. In J.C. Croizet, & J.P. Leyens (Eds). *Mauvaises réputations. Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris : Armand Colin, pp. 215-234.
- Milgram, S. (1974). « *Soumission à l'autorité* ». France : Calmann-Lévy.
- Miller, C. T., & Downey, K. T. (1999). A meta-analysis of heavyweight and self-esteem. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 68-84.
- Miller, C., & Major, B. (2000). Coping with stigma and prejudice. In T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, & J. G. Hull (Eds), *The social psychology of stigma* (pp. 153-183). New York, NY : Guilford.
- Miller, D. T., & Ross, M. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality : fact or fiction ? *Psychological Bulletin*, 82(2), 213-225.
- Mirowska, M. & Kofta, M. (2004/2005). Infra-humanization of outgroup members emerges in the minimal group paradigm. Unpublished paper.
- Molinier, P. (2006). Le masochisme des femmes dans le travail : mythe sexiste ou défense professionnelle ? Le cas des infirmières de bloc opératoire. *Psychologie Clinique et Projective*, 12, 211-230.
- Monteith, M. (1993). Self-regulation of prejudiced responses : implications for progress in prejudice-reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 469-469.
- Morchain, P. (2005). « *Stéréotypes, stéréotypisation et valeurs* ». <http://www.prejuges-stereotypes.net/espaceDocumentaire/Morchain.pdf>
- Morchain, P., & Schadron, G. (1999). Stéréotypisation et jugeabilité : comment l'entitativité permet l'extrémisation du jugement concernant les groupes défavorisés. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 12, 25-46.
- Morse, S. J. & Gergen, K. J. (1970). Social comparison, self-consistency and the concept of self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 148-156.
- Mucchielli, A. (1986). « *L'identité* ». Paris : PUF.
- Mullen, B., & Hu, L. (1989). Perceptions of ingroup and outgroup variability : a meta-analytic integration. *Basic and Applied Social Psychology*, 10, 233-252.
- Mussweiler, T., Rüter, K., & Epstude, K. (2004). The man who wasn't there : subliminal social comparison standards influence self-evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 689-696.
- Myrdal, G. (1944). « *An American Dilemma : The Negro Problem and Modern Democracy* ». New York : Harper & Bros.
- N'Dobo, A. (2010). « *Les nouveaux visages de la discrimination* ». Bruxelles : De Boeck.
- N'Dobo, A., & Gardair, E. (2006). Le discours de la discrimination en situation de sélection professionnelle : un exemple de persistance du biais de différenciation intergroupe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 70, 21-34.
- Nesdale, D., Maass, A., Griffiths, J. & Durkin, K (2003). Effects of ingroup and outgroup ethnicity on children's attitudes towards members of the ingroup and outgroup. *British Journal of Developmental Psychology*, 21, 177-192.
- Nicchi, S., & La Scanff, C. (2005). Les stratégies de faire face : psychologie et sport. *Bulletin de psychologie*, 58 (475), 97-100.
- Nisbett, R. E. & Ross, L. (1980). « *Human inference : strategies and shortcomings of social judgment* ». Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Noël, L. (2003). Vieillesse et exclusion. *Pensée plurielle*, 2 (6), 23-30.
- Noh, S., & Kaspar, V. (2003). Perceived discrimination and depression : moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal of Public Health*, 93, 232-238.
- Oakes P. J., Haslam, S. A. & Turner, J. C. (1994). « *Stereotyping and Social Reality* ». Oxford : Blackwell.
- O'Brien, L.T., Kinias, Z., & Major, B. N. (2008). How status and stereotypes impact attributions to discrimination : the stereotype-asymmetry hypothesis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 405-412.
- Oliver, R., Rust, R., Varki, S., 1997. Customer Delight : Foundations, Findings and Managerial Insight. *Journal of Retailing*, 73(3), 311-336.

- Olson, J. M., & Hafer, C. L. (2001). Tolerance of personal deprivation. In J. T. Jost, & B. Major (Eds), *The psychology of legitimacy : emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations*. (pp. 157-175). New York, NY : Cambridge University Press.
- ONPES (2014). Les effets d'une crise économique de longue durée. *Rapport de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale* : Etude réalisée par le Département Études et Recherche de l'Apec.
- Operario, D., & Fiske, S. T. (2001). Ethnic identity moderates perceptions of prejudice : judgments of personal versus group discrimination and subtle versus blatant bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 550-561.
- Ostrom, T. M., & Sedikides, C. (1992). Out-group homogeneity effects in natural and minimal groups. *Psychological Bulletin*, 112 (3), 536-552.
- Pak, A.W.-p., Dion, K. L., & Dion, K. K. (1991). Social psychological correlates of experienced discrimination : test of the double jeopardy hypothesis. *International Journal of Intercultural Relations*, 15, 243-254.
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction : what works ? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology*, 60, 339-367.
- Park, B., & Rothbart, M. (1982). Perception of out-group homogeneity and levels of social categorization : memory for the subordinate attributes of in-group and out-group members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(6), 1051-1068.
- Pascoe, E., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health : a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135, 531-554.
- Petta, G., & Walker, I. (1992). Relative deprivation and ethnic identity. *British Journal of Social Psychology*, 31, 285-293.
- Pettigrew, A. (1979). Studying organizational culture. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual review of psychology*, 49(1), 65-85.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2000). Does Intergroup Contact Reduce Prejudice ? Recent Meta-Analytic Findings. In S. Oskamp (Eds), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 93-115). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751-783.
- Peugny, C. (2013). « *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale* ». Paris : Seuil.
- Perrig-Chiello, P. (2001). Images sexuées de la vieillesse : entre stéréotypes sociaux et auto-définition. *Retraite et société*, 3(34), 69-87.
- Phinney, J. S., Madden, T., & Santos, L. J. (1998). Psychological variables as predictors of perceived ethnic discrimination among minority and immigrant adolescents. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(11), 937-953.
- Pietquin, P. (2003). Vieillesse, mutation sociale et modèle culturel. *Pensée plurielle*, 2(6), 19-22.
- Pinel, E. C. (1999). Stigma consciousness : the psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 114-128.
- Pinel, E.C. (1999). Stigma consciousness: The psychological legacy of social stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 114-128.
- Pinel, E. C. (2002) Stigma Consciousness in Intergroup Contexts : The Power of Conviction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 178-85.
- Plaks, J. E., Levy, S. R., Dweck, C. S., & Stroessner, S. J. (2004). In the eye of the beholder : lay theories and the perception of group entitativity, variability, and essence. In V. Yzerbyt, C. M. Judd, & O. Corneille (Eds), *The psychology of group perception : perceived variability, entitativity, and essentialism*. (pp. 127-146). New York : Psychology Press.
- Porter, J. R., & Washington, R. E. (1979). Black identity and self-esteem. *Annual Review of Sociology*, 5, 53-74.
- Postmes, T., Branscombe, N., Spears, R., & Young, H. (1999). Comparative processes in personal and group judgements : resolving the discrepancy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 320-338.
- Postmes, T., & Branscombe, N. (2002). Influence of long-term racial environmental composition on subjective well-being in African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 735-751.

- Quinn, D. M., & Crocker, J. (1998). Vulnerability to the affective consequences of the stigma of overweight. In J. Swim, & C. Stangor (Eds), *Prejudice : The Target's Perspective* (pp. 127-143). San Diego, CA : Academic Press.
- Rabbie, J. M., & Horwitz, M. (1969). Arousal of ingroup-outgroup bias by a chance win or loss. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13(3), 269-277.
- Rabbie, J. M., Schot, J. C., & Visser, L. (1989). Social identity theory : A conceptual and empirical critique from the perspective of a behavioural interaction model. *European Journal of Social Psychology*, 19, 171-202.
- Ragi, T. (1999). « *Les territoires de l'identité* ». Paris : L'Harmattan.
- Ravet, H. (2010). Sociologies de la musique. *L'année sociologique*, 60(2), 271-3030.
- Rawls, J. (1971). « *A Theory of Justice*. Cambridge, MA : The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rebzani, M. (2000). Mécanismes psychosociaux à l'œuvre dans la discrimination raciale à l'embauche. *VEI Enjeux*, (121), 117-127.
- Rebzani, M. (2002). « *Des jeunes dans la discrimination* ». Paris : PUF.
- Rebzani, M. (2005). Emplois dits « ethniques ». Juge-t-on la valeur professionnelle du personnel sur la base de préjugés ? *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 66, 43-53.
- Rebzani, M. (2007). Orientation de dominance sociale et réactions à la discrimination et à l'action positives à l'embauche. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 13, 77-92.
- Rebzani, M., & Durand-Delvigne, A. (2004). La théorie de la privation relative et intentions comportementales des jeunes discriminés sur le marché de l'emploi, *Revue internationale de psychologie sociale*, 17 (4), 71-96.
- Redersdorff, S., & Martinot D. (2003). Impact des comparaisons ascendantes et descendantes sur l'estime de soi : importance de l'identité mise en jeu. *L'année psychologique*, 103 (3), 411-443.
- Riffault, H. (1995). « *Les valeurs des Français* ». Paris : PUF.
- Rips, L. J., Shoben, E. J., & Smith, E. E. (1973). Semantic distance and the verification of semantic relations. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 12, 1-20.
- Rodin, M. J., Price, J. M., Bryson, J. B., & Sanchez, F. J. (1990). Asymmetry in prejudice attribution. *Journal of Experimental Social Psychology*, 26, 481-504.
- Rohmer, O., & Louvet, E. (2006). Etre handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? *Le Travail Humain*, 69(1), 49-65.
- Rosanvallon, P. (2011). « *La Société des égaux* ». Paris : Seuil.
- Rosch E. (1973). Cognitive Reference Points. *Cognitive Psychology*, 7, 532-547.
- Rosch, E. & Lloyd, B. B. (1978). « *Cognition and categorization* ». Hillsdale, NJ : Erlbaum
- Rosenberg, M. (1965). « *Society and the adolescent self-image* ». Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). « *Conceiving the self* ». New York : Basic Books.
- Rosenthal, R. (1966). « *Experimenter effects in behavioral research* ». New York, NY : Appleton-Century-Crofts.
- Rosenthal, R. (1994). Interpersonal expectancy effects : a 30 year perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 3, 176-179.
- Rosenthal, R. & Jacobson, E. (1971). « *Pygmalion à l'école. L'attente du maître et le développement intellectuel des élèves* ». Paris : Casterman.
- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). « *Pygmalion in the classroom : teacher expectations and pupils' intellectual development* ». New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Rosenthal, R., & Rubin, D. B. (1978). Interpersonal expectancy effects : the first 345 studies. *Behavioral and Brain Sciences*, 3, 377-386.
- Ross, L. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings : distortions in the attribution process. In L. Berkowitz (Eds), *Advances in experimental social psychology*. (pp. 173-240). Orlando, FL : Academic Press.
- Rothbart, M., & Taylor, M. (1992). Category labels and social reality : do we view social categories as natural kinds ? In G. R. Semin, & K. Fiedler (Eds), *Language, interaction and social cognition*. (pp. 11-36). London : Sage.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(609), 1-28.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1994). The personal/group discrimination discrepancy : women talk about their experiences. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1808-1826.

- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1995). Coping with discrimination : how disadvantaged group members perceive the discrimination that confronts them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 826-838.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them : the role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 373-389.
- Runciman, W.G. (1966). « *Relative Deprivation and Social Justice* ». London : RKP.
- Rupp, D. E., & Cropanzano, R. 2002. The mediating effects of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 925-946.
- Ryan, W. (1971). « *Blaming the Victim* ». New York : Vintage Book.
- Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1985). Social categorization and power differentials in group relations. *European Journal of Social Psychology*, 15, 415-434.
- Safi, M. (2013). « *Les inégalités ethno-raciales* ». Paris : La Découverte.
- Sainsaulieu, R. (1977). « *L'identité au travail* ». Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Sainsaulieu, R. (1996). L'identité et les relations de travail. *Education Permanente*, 128, 187-206.
- Salès-Wuillemin, E. (2005). Psychologie sociale expérimentale de l'usage du langage ». Paris : L'Harmattan.
- Salès-Wuillemin, E. (2006). « *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale* ». Paris : Dunod
- Salovey, P., & Rodin, J. (1984). Some antecedents and consequences of social-comparison jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 780-792.
- Santrock, J., Smith, P., & Bourbeau, P. (1976). Effects of social comparison on aggression and regression in groups of young children. *Child Development*, 47 (3), 831-837.
- Schadron, G. (1997). « La conscience des processus cognitifs dans le jugement social ». In J.L. Beauvois & J.P. Leyens (Eds), *La psychologie sociale : l'ère de la cognition sociale*. (pp. 158-172). Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Schadron, G., Yzerbyt, V., Leyens, J.P., & Rocher, S. (1994). Jugeabilité sociale et stéréotypes : l'estimation de l'origine d'une impression comme déterminant de l'impact des stéréotypes dans le jugement social. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 7, 53-71.
- Scherer, K. R. (2000). Psychological models of emotion. In Borod, J. (Eds), *The Neuropsychology of Emotion*. Oxford University Press, Oxford/New York, pp. 137-162.
- Schmader, T., & Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 440-452.
- Schmader, T., Major, B., Eccleston, C. P., & McCoy, S. K. (2001). Devaluing domains in response to threatening intergroup comparisons : perceived legitimacy and the status value asymmetry. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 782-796.
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002a). The internal and external causal loci of attributions to prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 620-628.
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002b). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. In W. Stroebe, & M. Hewstone (Eds), *European Review of Social Psychology*. (Vol 12, pp. 167-199). Chichester, England : Wiley.
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Kobrynowicz, D., & Owen, S. (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 28, 197-210.
- Schmitt, M. T., Spears, R., & Branscombe, N. R. (2003). Constructing a minority group identity out of shared rejection : the case of international students. *European Journal of Social Psychology*, 33, 1-12.
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2002). Positive coping: mastering demands and searching for meaning. In: Lopez, S.J., Snyder, C.R. (Eds.), *Handbook of Positive Psychological Assessment*. American Psychological Association. Washington, DC.
- Sellers, R. M., & Shelton, J. N. (2003). The role of racial identity in perceived racial discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 1079-1092.
- Seligman, M. E. P. (1975). « *Helplessness : On Depression, Development and Death* ». San Francisco, CA : Freeman.

- Sellers, R. M., & Shelton, J. N. (2003). The role of racial identity in perceived racial discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(5), 1079-1092.
- Selye, H. (1956). « *The stress of life* ». New York : McGraw-Hill.
- Senni, A. & Pitte, J.M. (2013). « *L'ascenseur social est toujours en panne... Il y a du monde dans l'escalier* ». Mayenne : Le passeur.
- Serlin, E. & Beauvois, J.L. (1991). Explications ordinaires des événements psychologiques : esquisse d'une méthode d'analyse du discours explicatif, la MAEC. *Cahiers de Psychologie cognitive*, 4, 453-480.
- Seron, L. (2006). Together we stand : group cognitions as strategies to deflect the negative impact of discrimination. Doctoral thesis. Louvain-la-Neuve : Catholic University of Louvain (Belgium).
- Sherif, M. (1966). « *In common predicament : Social psychology of intergroup conflict and cooperation* ». Boston : Houghton Mifflin.
- Sherif, M., & Sherif, C.W. (1979). Les relations intra- et intergroupes, analyse expérimentale. In W. Doise (Eds). *Expériences entre groupes*. (pp. 15-58). Paris : Mouton.
- Sherif, M., Harvey, O. J., White, B. J., Hood, W. R, and Sherif, Carolyn W. (1961). « *Intergroup conflict and cooperation. Robbers Cave experiment* ». Norman, Okla : University of Oklahoma Book Exchange.
- Shrauger, J. S., & Schoeneman, T. J. (1979). Symbolic Interactionist View of Self Concept : through the Looking Glass Darkly. *Psychological Bulletin*, 86(3), 549-573.
- Sidanius, J., Levin, S., Federico, C., & Pratto, F. (2001). Legitimizing ideologies : the social dominance approach. In J. T. Jost, & B. Major (Eds), *The psychology of legitimacy : emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 307-331). Cambridge, United Kingdom : Cambridge University Press.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). « *Social dominance* ». Cambridge : Cambridge University Press.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (2001). « *Social dominance : an intergroup theory of social hierarchy and oppression* ». Cambridge : Cambridge University Press.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Silberman R., Fournier I. (1999), « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail. Les mécanismes d'une discrimination sélective ». *Formation Emploi*, 65, 31-55.
- Silberman R., & Fournier I. (2006), « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénibilité ancrée dans le temps. Contribution à la théorie de l'assimilation segmentée ». *Revue française de sociologie*, 47(2), 243-292.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace : the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Smart, L., & Wegner, D. M. (2000). The hidden costs of hidden stigma. In T. F. Heatherton, & R. E. Kleck (Eds), *The social psychology of stigma*. New York : Guilford Press.
- Smith, H. J., & Kessler, T. (2004). Group-based emotions and intergroup behavior : the case of relative deprivation. In L. Z. Tiedens, & C. W. Leach (Eds), *The social life of emotions*. (pp. 292-313). New York : Cambridge University Press.
- Smith, H. J., & Tyler, T. R. (1997). Choosing the right pond : how group membership shapes self-esteem and group-oriented behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33, 146-170.
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28.
- Stafford, M. C., & Scott, R. R. (1986). Stigma deviance and social control : some conceptual issues. In S. C. Ainsley, G. Becker, & L. M. Coleman (Eds), *The dilemma of difference*. (pp.77-91). New York : Plenum.
- Stangor, C., Sechrist, G. B., & Swim, J. K. (1999). Sensitivity to sexism and perceptions of reports about sexist events. *Swiss Journal of Psychology*, 58, 251-256.
- Stangor, C., Swim, J. K., Van Allen, K. L., & Sechrist, G. B. (2002). Reporting discrimination in public and private contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 69-74.
- Stangor, C., Swim, J. K., Sechrist, G. B., DeCoster, J., Van Allen, K. L., & Ottenbreit, A. (2003). Ask, answer, and announce: Three stages in perceiving and responding to discrimination. *European Review of Social Psychology*, 14, 277-311.
- Steele, C. M. (1992). Race and the schooling of Black Americans. *The Atlantic Monthly*, 269(4), 68-78.

- Steele, C. M., & Aronson J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
- Stevens, L. E., & Fiske, S. T. (1995). Motivation and cognition in social life : a social survival perspective. *Social Cognition*, 13, 189-214.
- Stouffer, S. A., Schuman, E. A., Devinney, L. C., Star, S. A., & Williams, R. M., Jr. (1949). « *The American soldier : adjustment during army life* ». Princeton, NJ : Princeton University Press.
- Swann, W. B., Jr. (1990). To be adored or to be known : the interplay of self enhancement and self-verification. In R. M. Sorrentino, & E. T. Higgins (Eds), *Handbook of motivation and cognition*. (Vol 2, pp. 408-448). New York : Guilford.
- Swim, J. K., & Hyers, L. L. (1999). Excuse me - What did you say ?! Women's public and private responses to sexist remarks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 68-88.
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism : evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57, 31-53.
- Swin, J. K., Scott, E. D., Sechrist, G. B., Campbell, B., & Stangor, C. (2003). The role of intent and harm in judgements of prejudice and discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 944-959.
- Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. In S. Moscovici (Eds). *Introduction à la psychologie sociale* (Vol. 1). Paris : Larousse.
- Tajfel, H. (1981). « *Human groups and social categories* ». Cambridge, UK : Cambridge University Press.
- Tajfel, H. (1982). « *Social identity and intergroup relations* ». London : Cambridge University Press.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Tajfel, H., Flament, C., Billig, M., & Bundy, R. F. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-177.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In S. Worchel., & W. Austin (Eds), *The social psychology of intergroup relations*. (pp. 33-48). Pacific Grove : CA/ Brooks/Cole.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel, & W. Austin (Eds), *Psychology of intergroup relations*. (2nd ed., pp. 7-24). Chicago : Nelson-Hall.
- Tajfel, H., & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgment. *British Journal of Psychology*, 54, 101-114.
- Tap, P. (1986). Personnalisation et intersubjectivité. *Connexions*, 47, 149-164.
- Tap, P. (2009). Marquer sa différence (Entretien avec Pierre Tap). In C. Halpern, J.C. & Ruano-Borbalan (Eds). *Identité(s) : l'individu, le groupe, la société*. (pp. 9-10). Auxerre : Sciences Humaines Editions.
- Tavoillet, P.H. (2011). Le droit à une seconde vie. Entretien avec Pierre-Henri Tavoillot. *Sciences humaines*, 12-232.
- Taylor, D. M., & Dube, L. (1986). Two faces of identity: The « I » and the « we ». *Journal of Social Issues*, 72, 81-98.
- Taylor, D. M., & Jaggi, V. (1974). Ethnocentrism and causal attribution in a South Indian-context. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 5, 162-171.
- Taylor, D. M., & McKiernan, D. J. (1984). A five-stage model of intergroup relations. *British Journal of Social Psychology*, 23, 291-300.
- Taylor, D. M. & Moghaddam, E. F. M. (1987). « *Theories of inter group relations : International social psychological perspectives* ». New York : Praeger.
- Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1994). « *Theories of intergroup relations: International social psychological perspectives (2nd ed.)* ». New York, NY : Praeger.
- Taylor, D. M., Wright, S. C. & Porter, L. E., (1994). Dimensions of Perceived Discrimination : The Personal/Group Discrimination Discrepancy. In Zanna, M. P., & Olson, J. M. (Eds), *The Psychology of Prejudice : The Ontario Symposium*. (Vol 7, pp. 233-255). Hillsdale : Erlbaum.
- Taylor, M. C. (2002). Fraternal deprivation, collective threat and racial resentment. Perspectives on white racism. In I. Walker, & H. J. Smith (Eds), *Relative deprivation. Specification, development and integration*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Tesser, A. (1988). Toward a self-evaluation maintenance model of social behavior. In L. Berkowitz (Eds), *Advances in experimental social psychology*. (Vol 21, pp. 181-227). New York : Academic.

- Tesser A. (2003). Self-evaluation. In M. R. Leary, & J. P. Tangney (Eds), *Handbook of Self and Identity* (pp. 275-289). New York : Guilford Press.
- Testa, M., & Major, B. (1990). The impact of social comparisons after failure : the 830 moderating effects of perceived control. *Basic and Applied Social Psychology*, 77, 205-831 218.
- Thibaut J. & Walker L. (1975). « *Procedural Justice : a psychological analysis* ». Hillsdale. NJ : Erlbaum.
- Thibaut J. & Walker L. (1978). A theory of procedure. *California Law Review*, 66, 541-566.
- Tindale, R. S. & Davis, J. H. (1985). Individual and group reward allocation decisions in two situational contexts : the effects of relative need and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1148-1161.
- Toczek, M.C. (2005). Réduire les différences de performances selon le genre lors des évaluations institutionnelles, est-ce possible ? Une première étude expérimentale. *Revue de l'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 34, 439-460.
- Tomaka, J., & Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisals of and subjective, physiological, and behavioral responses to potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(5), 732-740.
- Tougas, F., & Beaton, A. M. (2002). Personal and group relative deprivation : connecting the « I » to the « we. » In I. Walker, & H. J. Smith (Eds), *Relative deprivation : specification, development and integration* (pp. 119-135). Cambridge, England : Cambridge University Press.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neosexisme : plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842-849.
- Tougas, F., Lagacé, M., Laplante, J., & Bellehumeur, C. (2008). Shielding self-esteem through the adoption of psychological disengagement mechanisms : the good and the bad news. *International Journal of Aging and Human Development*, 67, 129-148.
- Tougas, F., Lagacé, M., de la Sablonnière, R., & Kocum, L. (2004). Implications of subscribing to ageism : from work to retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 9, 1-23.
- Tougas, F., Rinfret, N., Beaton, A.M., Laplante, L., & Ngo Manguelle, C. (2009). Discrimination de sexe au féminin et au masculin : différentes vulnérabilités, différentes réactions. *Revue internationale de psychologie sociale*, 2(22), 71-90.
- Tougas, F., & Veilleux, F. (1988). The influence of identification, collective relative deprivation, and procedure of implementation on women's response to affirmative action : a causal modeling approach. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, 20, 15-28.
- Tougas, F., & Veilleux, F. (1989). Who likes affirmative action : attitudinal processes among men and women. In F. A. Blanchard, & F. J. Crosby (Eds), *Affirmative action in perspective*. (pp. 111-124). New York : Springer-Verlag.
- Tougas, F., & Veilleux, F. (1990). The response of men to affirmative action strategies for women : the study of a predictive model. *Canadian Journal of Behavioural Sciences*, 22, 424-432.
- Touraine, A. (1956). « *Sociologie de l'action* ». Paris : Les Éditions du Seuil.
- Truax, K., Cordova, D. I., Wood, A., Wright, E., & Crosby, F. (1998). Undermined ? Affirmative action from the target's point of view. In J. K. Swim, & C. Stangor (Eds), *Prejudice : the target's perspective* (pp. 171-188). San Diego, CA : Academic Press, Inc.
- Turner, J. C. (1981). The experimental social psychology of intergroup behaviour. In J. C. Turner, & H. Giles (Eds), *Intergroup behavior*. (pp. 66-101). Chicago, IL. : University of Chicago Press.
- Turner J. C. (1985). « *Rediscovering the Social Group - A self-Categorization Theory* ». Oxford and New York : Basil Blackwell.
- Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds), *Social Identity : context, commitment, content*. (pp. 6-34). Oxford : Blackwell.
- Turner, J. C., & Brown, R. (1978). Social status, cognitive alternatives and intergroup relations. In H. Tajfel (Eds), *Differentiation between social groups*. (pp. 201-233). London : Academic Press.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. & Wetherell, M. S. (1987). « *Re-discovering the social group : A self-categorization theory* ». Oxford : Basil Blackwell.
- Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1994). Self and collective : cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 454-454.

- Tversky, A., & Kahneman, D. (1983). Extensional versus intuitive reasoning : the conjunction fallacy in probability judgment. *Psychological Review*, 90, 293-315.
- Twenge, J. M., & Crocker, J. (2002). Race and self-esteem : meta-analyses comparing Whites, Blacks, Hispanics, Asians and American Indians and comment on Gray-Little and Hafdahl (2000). *Psychological Bulletin*, 128, 371-408.
- Tyler, N. C., & Smith, D. D. (1999). Career decisions of doctoral graduates in special education. *Teacher Education and Special Education*, 22, 1-13.
- Urmis (2012). « Enquêter sur les inégalités et les discriminations - Epistémologie et méthodes ». Paris : Colloque Urmis 2012.
- Vallet, L.A. (1999). Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière de modèles récents. *Revue française de sociologie*, 40(1), 5-64.
- Vallières, E.F., & Vallerand, R.J. (1990). Traduction et validation canadienne-française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg. *International journal of psychology*, 25, 305-316.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. In M. P. Zanna (Eds), *Advances in experimental social psychology*. (Vol 34, pp. 1-60). San Diego, CA : Academic Press.
- Van Knippenberg, A. F. M. (1978). Status differences, comparative relevance and intergroup differentiation. In H. Tajfel (Eds), *Differentiation between social groups : studies in the social psychology of intergroup relations*. London : Academic Press.
- Van Knippenberg, A. F. M. & Van Oers, H. (1984). Social identity and equity concerns in intergroup perceptions. *British Journal of Social Psychology*, 23, 351-61.
- Vanneman, R. D. & Pettigrew, T. F. (1972). Race and relative deprivation in the urban United States. *Race*, 13, 461-486.
- Veilleux, F., Tougas, F., & Rinfret, N. (1992). Des citoyens en colère : une question de privation et/ou d'identité sociale ? *Revue canadienne des sciences du comportement*, 24, 59-70.
- Verkuyten, M. (1994). Self-esteem among ethnic minority youth in western countries. *Social Indicators Research*, 32, 21-47.
- Verkuyten, M. (1995). Self-esteem, self-concept stability, and aspects of ethnic identity among minority and majority youth in the Netherlands. *Journal of Youth and Adolescence*, 24, 155-175.
- Verkuyten, M., & Kinket, B. (2000). Social distances in a multi-ethnic society : the ethnic hierarchy among Dutch pre-adolescents. *Social Psychology Quarterly*, 63, 75-85.
- Verley, E. & J.-C. Marcel, (2011). « Comment juge-t-on sa position en matière d'inégalités ». In O. Galland, & M. Forsé, *Les français face aux inégalités et à la justice sociale*. (pp. 47-59). Paris : Armand Colin.
- Verliac, J.F. (2006). « Les effets du statut et de la privation relative sur l'optimisme comparatif de sujets de faibles ressources socio-économiques ». *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 4(72), 23-36.
- Vinsonneau, G. (1999). « Inégalités sociales et procédés identitaires ». Paris : A. Colin.
- Vohs, K. D., & Heatherton, T. F. (2004). Ego threat elicits different social comparison processes among high and low self-esteem people : implications for interpersonal perceptions. *Social Cognition*, 22(1), 186-191.
- Vourc'h, F., & De Rudder, V. (2006). De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme. *Travailler*, 16, 37-56.
- Vourc'h, F., & De Rudder, V. (2006). « Positions libérales, positions radicales dans la lutte contre les inégalités racistes », *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], 10-11 | 2006, mis en ligne le 15 décembre 2006, consulté le 02 janvier 2015. URL : <http://urmis.revues.org/243>
- Wagner, A.L. (2010). Contribution au modèle d'acculturation interactif : encourager l'individualisme pour lutter contre les discriminations. Thèse de Doctorat. Metz : Université Paul Verlaine.
- Walker, I., & Mann, L. (1987). Unemployment, relative deprivation, and social protest. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 13, 275-283.
- Walker, I., & Pettigrew, T. F. (1984). Relative deprivation theory : an overview and conceptual critique. *British Journal of Social Psychology*, 23, 301-310.
- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, E. (1976). New directions in equity research. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 9, pp. 1- 43). New York: Academic Press.

- Walster, E., Walster, G. W. & Berscheid, E. (1978). « *Equity : theory and research* ». Boston. MA : Allyn & Bacon.
- Weber, M. (1905/ 1930). « *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* ». London & Boston : Unwin Hyman.
- Weiner, B. (1972). « *Theories of motivation : from mechanism to cognition* ». Chicago : Rand McNally.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, 71(1), 3-25.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573.
- Weiner, B. (1991). Metaphors in motivation and attribution. *American Psychologist*, 46, 921-930.
- Weiner, B., Heckhausen, H., Meyer, W. U., & Cook, R. E. (1972). Causal ascriptions and achievement behavior: A conceptual analysis of effort and reanalysis of Locus Of Control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21(2), 239-248.
- Weiner, B., Perry, R. B., & Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigmas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 738-748.
- Wilder, D., & Simon, A. F. (2004). Affect as a cause of intergroup bias. In M. B. Brewer, & M. Hewstone (Eds), *Emotion and Motivation* (pp. 113-131). Oxford : Wiley-Blackwell.
- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin*, 90, 245-271.
- Wood, J. V. (1989). Theory and Research Concerning Social Comparisons of Personal Attributes. *Psychological Bulletin*, 106(2), 231-248.
- Wong, C. A., Eccles, J. S., & Sameroff, A. (2003). Ethnic discrimination and ethnic identification : the influence on African-Americans' school and socio-emotional adjustment. *Journal of Personality*, 71(6), 1197-1232.
- Wright, S. C., Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1990). Responding to membership in a disadvantaged group : from acceptance to collective protest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 994-1003.
- Wright, S. C., & Tropp, L. R. (2002). Collective action in response to disadvantage : Intergroup perceptions, social identification, and social change. In I. Walker, H. J. Smith, I. Walker, & H. J. Smith (Eds), *Relative deprivation : Specification, development, and integration* (pp. 200-236). New York, NY, US : Cambridge University Press.
- Ybema, J. F., & Buunk, B. P. (1995). Affective responses to social comparison : a study among disabled individuals. *British Journal of Social Psychology*, 34, 279-292.
- Yzerbyt V., Corneille O., & Estrada C. (2001). The interplay of subjective essentialism and entitativity in the formation of stereotypes. *Personality and Social Psychology Review*, 5(2), 141-155.
- Yzerbyt V., Judd C. & Corneille O. (2004). « *The psychology of group perception : contributions to the study of homogeneity, entitativity, and essentialism* ». Philadelphie : Psychology Press.
- Yzerbyt, V. Y., & Rogier, A. (2001). Blame it on the group : entitativity, subjective essentialism and social attribution. In J. Jost, & B. Major (Eds), *The psychology of legitimacy : emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 103-134). New York : Cambridge University Press.
- Yzerbyt, V. Y., Rogier, A., & Fiske, S. (1998). Group entitativity and social attribution : on translating situational constraints into stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1090-1104.
- Yzerbyt, V. Y., & Schadron, G. (1994). Stéréotypes et jugement social. In R. Y. Bourhis, & J.P. Leyens (Eds). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. (pp. 127-160). Bruxelles : Mardaga.
- Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1998). Stéréotypes et jugement social. In R.Y. Bourhis, & J.P. Leyens (Eds). *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*. (pp. 127-160). Liège : Mardaga.
- Zagefka, H., & Brown, R. (2005). Comparisons and perceived deprivation in ethnic minority settings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 467-482.
- Zuckerman, M., & Gerbasi, K.C. (1977). Belief in a Just Word and trust. *Journal of Research in Personality*, 11(3), 306-317.
- Zuckerman, M., Lubin, B. Vogel, L., & Valerius, E. (1964). Measurement of experimentally induced affects. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 28, 418-425.