

Psychologie de la discrimination et des préjugés

De la théorie à la pratique

Sous la direction de
Klea **FANIKO**, David **BOURGUIGNON**,
Oriane **SARRASIN** et Serge **GUIMOND**

2^e édition



MANUEL DE
RÉFÉRENCE

- 2 nouveaux chapitres
- Des pistes d'action pratiques

+ EN LIGNE

Pour les étudiant-e-s
35 vidéos et podcasts



Psychologie de la discrimination et des préjugés

COLLECTION OUVERTURES PSYCHOLOGIQUES

Des manuels de qualité (originaux en langue française et traductions des plus grands ouvrages anglo-saxons), régulièrement mis à jour avec les données les plus récentes, qui privilégient une organisation pédagogique progressive et offrent à l'étudiant de nombreux outils d'apprentissage.

Dans cette collection, découvrez aussi :

- K. Faniko, B. Dardenne, *Psychologie du sexisme. Des stéréotypes de genre au harcèlement sexuel*, 2021
- P. Lemaire, *Émotion et cognition*, 2021
- M. Hansenne, *Psychologie de la personnalité*, 2021
- N. Nader-Grosbois, *Psychologie du handicap*, 2020
- V. Yzerbyt, O. Klein, *Psychologie sociale*, 2019

La liste complète est disponible sur notre site web, www.deboecksuperieur.com.

Pour toute information sur notre fonds et les nouveautés dans votre domaine de spécialisation, consultez notre site web : www.deboecksuperieur.com

© De Boeck supérieur, s.a., 2022
Rue du Bosquet, 7 – B-1348 Louvain-la-Neuve

2^e édition

Tous droits réservés pour tous pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dépôt légal :
Bibliothèque nationale, Paris : septembre 2022
Bibliothèque royale de Belgique
Bruxelles : 2022/13647/110

ISSN : 2030-4196
ISBN : 978-2-8073-3975-0

Sous la direction de
KLEA FANIKO, DAVID BOURGUIGNON, ORIANE SARRASIN
ET SERGE GUIMOND

Psychologie de la discrimination et des préjugés

DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

Deuxième édition revue et augmentée

Sommaire

Remerciements	9
Avant-propos.....	11
CHAPITRE 1 Préjugés, discriminations et racisme : au-delà des causes individuelles.....	19
 <i>Quels professeurs pour le xx^e siècle ?</i>	32
 <i>Immigration et cohésion sociale – Comment penser l’intégration des immigrants.....</i>	32
CHAPITRE 2 Cognitions, attitudes et comportements intergroupes ...	33
 <i>Exclus, ignorés, méprisés : psychologie sociale des groupes stigmatisés ...</i>	50
 <i>Le Paradigme des groupes minimaux de Henri Tajfel</i>	50
 <i>La leçon de discrimination</i>	50
 <i>Je ne suis pas raciste mais...</i>	50
CHAPITRE 3 Les émotions dans les relations intergroupes	51
 <i>When “I” Becomes “We”</i>	67
 <i>Van Jones : For a lot of people it’s a good day</i>	67
 <i>How do you define yourself?</i>	67
CHAPITRE 4 Les personnes LGBT face à la stigmatisation	69
 <i>La place des minorités invisibles dans la politique diversité de l’entreprise : le cas de l’orientation sexuelle</i>	85

CHAPITRE 5	Normes de genre et de sexualité dans la discrimination au travail.....	87
	<i>Faut-il abolir le genre ?</i>	96
	<i>La transidentité : être soi-même face à l’invisibilisation, aux clichés et à la transphobie</i>	96
CHAPITRE 6	Le chômage et la stigmatisation à l’œuvre.....	97
	<i>Exclus, ignorés, méprisés : psychologie sociale des groupes stigmatisés</i>	115
	<i>Bureau de chômage</i>	115
CHAPITRE 7	Sexisme positif : bienveillance et chaleur	117
	<i>Dans la tête... d’un macho</i>	127
	<i>Stop au sexisme</i>	127
CHAPITRE 8	Comment et pourquoi certaines femmes contribuent-elles à renforcer les inégalités de genre ?	129
	<i>Peut-on briser le plafond de verre ?</i>	144
	<i>Le syndrome de la reine des abeilles, entrave à la libération de la femme ?</i>	144
CHAPITRE 9	Stéréotypes sexués et comportements dans les activités physiques et sportives	145
	<i>Première femme à avoir couru officiellement un marathon, l’histoire de Katherine Switzer</i>	158
	<i>Le sport et l’éducation physique : entre terrains affichés d’émancipation féminine et constats de reproduction des stéréotypes sexués</i>	158
	<i>Pourquoi le sport reste encore un truc de mecs</i>	158
CHAPITRE 10	Préjugés et discrimination envers les minorités ethniques et religieuses : le rôle des politiques d’intégration	159
	<i>Comment gérer la diversité des croyances et que veut dire la laïcité aujourd’hui</i>	172
	<i>Interview de psysochulhorn pour l’Association de la Recherche en Psychologie Sociale</i>	172

CHAPITRE 11	Genèse et maintien d'une division ethnique : le cas du préjugé envers les Gitans	173
CHAPITRE 12	Pourquoi les personnes en situation de handicap sont-elles discriminées?	185
	<i>Handicaps : invisibles mais bien réels</i>	199
	<i>Pédagogie inclusive : rendre les enseignements accessibles à tous</i>	199
	<i>Enfant en situation de handicap</i>	199
	<i>Handicap et travail : semaine du handicap</i>	199
CHAPITRE 13	Distance culturelle, modèles d'intégration et attitudes à l'égard des immigré-es.....	201
	<i>Immigration, séparatisme, radicalisation : que dit la recherche en psychologie sociale ?</i>	214
CHAPITRE 14	Vaincre la subordination toxique par des pratiques organisationnelles.....	215
	<i>L'expérience de Milgram en 2 minutes</i>	229
	<i>Expérience de Milgram (soumission à l'autorité)</i>	229
	<i>Reboot de l'expérience de Milgram : le jeu de la mort</i>	229
CHAPITRE 15	Action positive, discrimination positive : un levier efficace contre les discriminations?	231
	<i>La discrimination positive peut-elle corriger les inégalités ?</i>	244
	<i>La parité : une victoire exemplaire</i>	244
CHAPITRE 16	Politiques de gestion et idéologies de la diversité dans les organisations.....	245
	<i>Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur</i>	257
CHAPITRE 17	L'action collective pour faire face aux inégalités : prédicteurs et conséquences.....	259
	<i>Aller protester... et après ? Les conséquences de l'action collective</i>	274
	<i>Plus chaud que le climat ? Qui s'engage et pourquoi, interview avec Martijn van Zomeren</i>	274

CHAPITRE 18 La dominance humaine sur la nature et l'animal non humain au prisme de la psychologie.....	275
 <i>L'Homme et la nature : l'histoire d'une domination</i>	285
 <i>Des influenceurs en binôme avec des scientifiques suisses vous proposent des solutions pour participer à la réduction de CO₂</i>	285
Glossaire.....	287
Index	290
Bibliographie.....	291
Les auteurs et autrices	337
Liste des tableaux et figures.....	343
Table des matières.....	345

Remerciements

En tant que coéditrices et coéditeurs, nous tenons à chaleureusement remercier la maison d'édition De Boeck Supérieur, pour la qualité de notre collaboration tant dans le cadre de la première édition que de la seconde du présent ouvrage. Nous adressons, en particulier, un grand merci à Anouk Verlaine, pour avoir accepté notre projet ; à Aline Ledard, pour nous avoir ouvert la première porte ; à Bruno Leclercq et à Stéphanie Dagrain, pour l'excellente et productive collaboration ; à Sandra Mangoubi pour la relecture et le précieux travail pour l'adaptation des chapitres en langage inclusif. Nos remerciements les plus profonds vont également aux autrices et auteurs, qui ont consacré du temps et de l'énergie pour produire des chapitres de qualité. Merci également aux 30 chercheurs et chercheuses qui ont accepté d'expertiser la première version des chapitres de cet ouvrage. Plus précisément, nos remerciements vont à Davy Castel (Université de Picardie Jules Verne), Eva G. T. Green (Université de Lausanne), Pascal Gygax (Université de Fribourg), Vincenzo Iacoviello (Université de Groningen), Toon Koopens (Université de Groningen), Tamara Leonova (Université de Lorraine), Patricia Melotte (Université libre de Bruxelles), Nicolas Roulin (Université du Manitoba), Vincent Angel (Université de Bordeaux), Yvette Assilaméhou-Kunz (Université Sorbonne Nouvelle Paris 3), Constantina Badea (Université Paris Nanterre), Gregoire Bollmann (Université de Lausanne), Gauthier Camus (Université de Reims), Annalisa Casini (Université catholique de Louvain), Alain Clémence (Université de Lausanne), Stéphanie Demoulin (Université catholique de Louvain), Donatienne Desmette (Université catholique de Louvain), Vincent Dru (Université Paris Nanterre), Fabrice Gabarrot (Université de Bourgogne), Jessica Gale (Université Clermont-Auvergne), Nicolas Kervyn (Louvain School of Management), Olivier Klein (Université libre de Bruxelles), Nicolas Margas (Université Caen-Normandie), Delphine Martinot (Université Clermont-Auvergne), Lorena Parini (Université de Genève), Juan A. Perez (Université de Valencia), Martine Roques (Université de Poitiers), Francine Tougas (Université d'Ottawa), Giulia Valsecchi (Université de Genève), Emilio Paolo Visintin (Université de Lausanne). Merci également à Marlène Oppin qui s'est chargée de la construction du glossaire. Merci à Elise Ehalt pour sa précieuse aide aux différentes étapes de ce projet. Et finalement, un grand merci aussi à nos étudiantes et étudiants, dont les questions et l'intérêt nous ont poussées à donner naissance à cet ouvrage collectif.

Avant-propos

Discriminations : les comprendre pour les combattre

La deuxième édition du présent ouvrage, en 2022, s'inscrit dans un contexte bien différent de celui de la première édition de 2018. En l'espace de quatre ans, le monde a subi une pandémie d'ampleur inédite et a été témoin de bouleversements majeurs dans les rapports sociaux. Les recherches scientifiques ont progressé de manière exponentielle et tous les chapitres de la présente édition font état des plus récentes découvertes. Les discriminations liées, par exemple, au genre, à l'origine ou la nationalité, à l'âge, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle et affective ont été régulièrement et massivement dénoncées sur les réseaux sociaux, et également au cours de manifestations rassemblant des milliers de personnes. La mobilisation autour de ces questions s'est considérablement amplifiée au cours du temps en raison de la multiplication des révélations scandaleuses dont le point de départ peut être situé autour de l'affaire Weinstein, fin 2017. Les révélations à l'encontre de ce producteur américain ont entraîné un déferlement de témoignages édifiants, dépassant le seul milieu du cinéma : des millions de femmes ont partagé leur expérience sur les réseaux sociaux, via les hashtags #MeToo ou #BalanceTonPorc en France, témoignant de manière dramatique de l'ampleur des violences sexistes ou sexuelles dans le monde. Depuis, de nombreux scandales impliquant des personnalités publiques font régulièrement la une des médias. Le monde du journalisme francophone a par exemple été secoué par une vague d'affaires de harcèlement ou de violences sexuelles. Plusieurs personnalités emblématiques de la télévision française font actuellement l'objet d'enquête pour viol et agressions sexuelles (Patrick Poivre d'Arvor) ou tentative d'agressions sexuelles (Jean-Jacques Bourdin). Le journal suisse *Le Temps* avait révélé en octobre 2020 des cas de harcèlement sexuel au sein de la Radio Télévision Suisse. Ces affaires témoignent du sexisme gangrénant nos sociétés et n'épargnant aucun milieu, y compris l'Université. En Belgique, des centaines d'universitaires ont cosigné en février 2022 une carte blanche pour avertir du harcèlement sexuel ambiant qui règne dans les universités de leur pays. Les étudiantes se sont également jointes au mouvement et partagent les expériences sexistes qu'elles ont vécues avec le hashtag #BalanceTonProf.

Ces dénonciations sans précédent des discriminations de genre s'inscrivent dans un contexte plus général de lutte contre les inégalités, marquée également ces dernières années par les protestations de masse contre le racisme et les injustices climatiques. Aux États-Unis, au Canada et à travers le monde, la mort de l'Afro-Américain George Floyd causée par l'action de policiers blancs a provoqué de vives mobilisations pendant l'été 2020, en pleine pandémie de Covid-19. Le mouvement Black Lives Matter a gagné de l'ampleur à cette période, et s'est décliné en de nombreuses mobilisations nationales à travers le monde. En France, le collectif « Justice pour Adama » s'est constitué pour lutter contre les violences policières liées à la mort d'Adama Traoré en 2016. La campagne électorale pour la présidence de la République française en 2022 a été l'occasion de constater que plusieurs candidat-es, à l'instar d'Éric Zemmour, affichent des propos anti-immigré-es et soutiennent ouvertement la thèse du « grand remplacement », thèse pourtant à l'origine de violences intolérables telles que la tuerie raciste du 14 mai 2022 dans un supermarché de Buffalo faisant 10 morts au sein de la communauté noire. Par ailleurs, d'autres formes de discriminations systémiques sont également décriées, en particulier envers les personnes âgées. Les révélations en janvier 2022 sur les dérives du groupe d'Ehpad Orpea, dans le livre-enquête du journaliste Victor Castanet, *Les Fossoyeurs*, ont créé un scandale en France et ont relancé le débat sur les conditions de vie des personnes âgées. Sans recherches approfondies, il est difficile de dire si cette maltraitance relève de comportements discriminatoires. Néanmoins, on sait que l'âgisme est un problème social réel qui se manifeste de diverses façons. Une enquête menée en Wallonie et à Bruxelles en mai 2021 (Institut Ipsos, 2021) indique que 70 % des personnes de plus de 55 ans seraient victimes de discriminations en raison de leur âge.

Ces protestations contre les formes diverses de discriminations soulignent la prise de conscience croissante d'une partie des citoyen-nes, qui réclament plus d'égalité et de justice. Les mobilisations collectives de grande ampleur au cours des cinq dernières années s'accompagnent de plusieurs avancées sociétales marquantes dans certains domaines. Parmi celles-ci peut être citée l'acceptation par le peuple suisse du mariage pour toutes et tous, lors des votations du 26 septembre 2021. D'autres actualités importantes concernant les droits LGBTIQ+ sont également à signaler au cours de la dernière année : en France, la légalisation de la PMA pour les femmes depuis le décret du 29 septembre 2021, ainsi que l'interdiction des « thérapies de conversion » le 25 janvier 2022. La Belgique franchit également le pas dans la reconnaissance des droits des personnes transgenres et/ou non binaires, en voulant enlever toute indication du sexe de la personne sur les cartes d'identité (annonce de novembre 2021). Ces changements législatifs reflètent l'évolution positive des mentalités, davantage prêtes à remettre en question les normes traditionnelles de nos sociétés.

Les droits des personnes dites en situation de handicap semblent également s'améliorer sur certains aspects. Dans les écoles francophones, les politiques d'inclusion se mettent en place progressivement, bien que certain-es critiquent encore cette démarche (cf. polémique du candidat à l'élection présidentielle, Éric Zemmour, le 15 janvier 2022). De plus, au sujet des droits politiques, les habitant-es du canton de Genève (en Suisse) ont voté le 29 novembre 2020 pour mettre fin à une des discriminations envers les personnes ayant un handicap mental ou psychique, qui jusque-là ne pouvaient pas voter.

Ces exemples d'actualité, loin d'être exhaustifs, témoignent, d'une part, de l'ampleur des discriminations qui affectent les individus, selon leur genre, leur origine ethnique, leur âge, leur orientation affective et/ou sexuelle, leur identité de genre, leur état de santé (physique ou mentale). D'autre part, ils illustrent également la volonté et l'engagement d'un nombre croissant de citoyen-nes, prêt-es à dénoncer et lutter contre ces injustices. Malgré les nombreux obstacles, les mouvements sociaux décrits dans les paragraphes précédents laissent présager à l'avenir des changements vers une société plus égalitaire. Mais pour combattre les inégalités, il est d'abord nécessaire de comprendre leurs origines, leurs racines. Cet ouvrage poursuit précisément cet objectif : Comment réagir lorsqu'on est l'objet de stigmatisation et victime de traitements discriminatoires ? Comment lutter efficacement contre les multiples formes de discrimination et les préjugés ?

À l'origine des préjugés et de la discrimination se trouve, de manière paradoxale, la nature grégaire des êtres humains. Par besoin de tisser, maintenir et consolider des liens les uns avec les autres tout au long de leur vie, les humains se rassemblent et forment des groupes sociaux (Baumeister & Leary, 1994). Les groupes entretiennent eux aussi des relations – parfois harmonieuses, parfois conflictuelles – les uns avec les autres. Or, c'est des dynamiques identitaires résultant de la formation des groupes et des rapports qu'ils entretiennent entre eux que découlent les divers phénomènes précités (Brown, 2012 ; Gaertner & Dovidio, 1986). Depuis la Seconde Guerre mondiale, la question des rapports intergroupes a fait l'objet d'un nombre considérable de recherches et de travaux, et suscite toujours un réel engouement parmi les équipes de recherche qui étudient les origines de la discrimination et des préjugés. C'est dans cette perspective que s'inscrit le présent ouvrage. Il se donne pour principal objectif de présenter un large panorama des travaux actuels réalisés dans des universités du monde francophone. Il offre un état des lieux des théories majeures permettant de mieux appréhender les mécanismes à l'œuvre dans les rapports intergroupes et dans l'émergence de la discrimination et des préjugés.

L'ouvrage a un deuxième objectif, à savoir aborder le vécu des individus issus de groupes dévalorisés. Il s'agira ainsi de mieux comprendre la manière dont les personnes ressentent, réagissent et vivent le fait d'être la cible de dévalorisations et traitements inégalitaires. En effet, durant de nombreuses années, l'intérêt des chercheur-es en psychologie sociale s'est principalement centré sur les mécanismes à l'origine de la discrimination et des préjugés, et cela afin de trouver des moyens de les atténuer. Or, l'ubiquité du problème est apparue telle qu'il a fallu se confronter à l'interrogation que l'un des plus grands experts européens, Jacques-Philippe Leyens, plaçait en 2012 comme titre de son ouvrage : « Sommes-nous tous racistes ? ». Face à ce constat, d'autres chercheur-es ont alors initié des études examinant plus particulièrement les conséquences de ces préjugés et comportements discriminatoires sur leur cible. Ces travaux ont, depuis une vingtaine d'années, suscité un réel enthousiasme. Ils permettent de prendre la mesure de l'incroyable capacité de résistance dont font preuve les individus. Loin d'être passives, les victimes réagissent en utilisant les ressources à leur disposition pour faire face à la discrimination et protéger leur santé mentale. Dans cette perspective, ce livre vise à offrir un regard croisé entre, d'une part, les personnes qui discriminent et, d'autre part, celles qui sont discriminées.

Un troisième objectif est de mettre en lumière les formes variées que, processus complexes, la discrimination et les préjugés peuvent prendre. Les préjugés envers les femmes s'expriment ainsi de manière très différente de ceux envers les immigrées, les personnes non hétérosexuelles ou envers les espèces vivantes non humaines. Ils trouvent leur origine dans des motivations ou des perceptions de menace différentes. Les lois et les normes sociales ont par ailleurs amené une évolution importante dans la manière dont s'expriment les préjugés, provoquant ainsi l'apparition de formes de discrimination beaucoup plus subtiles. Ces évolutions ne sont pas sans conséquences pour les individus stigmatisés, qui, loin d'être aveugles, continuent à percevoir et à subir les inégalités. Nous verrons qu'au sein même des groupes stigmatisés, de fortes différences existent : certains disposent de beaucoup de ressources pour faire face à la discrimination, d'autres en sont démunis. En conséquence, ce livre aborde à la fois des théories générales offrant de larges perspectives d'intégration des connaissances pour ensuite se focaliser sur certains groupes spécifiques tels que les personnes handicapées, les femmes ou encore les personnes sans emploi. L'objectif est de présenter des déclinaisons de mécanismes généraux et de les appliquer à des cas particuliers, plus proches de la complexité de la réalité. En somme, ce livre accorde une attention toute particulière à la dimension appliquée de la recherche en psychologie sociale.

Enfin, un dernier objectif est d'ancrer ce livre dans des recherches menées au sein du monde universitaire européen, tout en restant au fait de celles tenues à l'international. Cette démarche permet d'assurer la promotion des recherches réalisées au sein de certains pays francophones, tout en donnant au lectorat la possibilité de prendre connaissance des théories et des travaux majeurs réalisés un peu partout à travers le monde. Bref, il s'agit d'offrir un regard nouveau sur cette littérature. Les analyses des rapports intergroupes sont nécessairement le reflet des lieux où ils voient le jour. De par leur passé et leur histoire, leurs liens étroits avec des pays francophones, les personnes qui ont contribué à cet ouvrage sont non seulement expertes dans des domaines variés, mais elles portent aussi en elles des spécificités propres nuançant la construction des rapports intergroupes mais également l'expression et la gestion des discriminations qu'ils génèrent.

Aperçu des différents chapitres

Pour atteindre les objectifs précités, ce livre se décline en trois parties. La première présente une série de chapitres faisant l'état de l'art des théories actuelles pouvant rendre compte de l'émergence de la discrimination et des préjugés. Le rôle que joue le contexte social et politique dans l'activation de tendances psychologiques fondamentales à l'autoritarisme et à la domination, le fonctionnement des processus de catégorisation et d'essentialisation, ou encore les puissantes émotions intergroupes qui orientent les comportements sont quelques-uns des aspects théoriques fondamentaux examinés ici, à la lumière des plus récentes recherches. La deuxième partie de ce livre se veut plus appliquée et s'attachera à dépeindre les différences et les similitudes dans l'expression des préjugés existant à l'encontre de différents groupes sociaux

stigmatisés, en tenant compte de leur spécificité. Cette deuxième partie a également pour vocation d'être davantage en lien avec la vie sociale et professionnelle des individus, et offre ainsi des recommandations pour permettre aux professionnel·les de mieux appréhender et réagir face à ces réalités complexes. Enfin, une troisième partie se penchera sur les moyens de lutte. Bien que la discrimination et les préjugés caractérisent l'être humain, les contextes sociaux nuancent fortement leur émergence et leur expression. Dans cette partie, différentes politiques de gestion de la diversité et de lutte contre la discrimination seront présentées tant au niveau des pratiques pouvant être mises en place au sein des entreprises que de manière plus générale au sein de nos sociétés. Sera également abordée la question des actions collectives mises en place par les individus pour faire face aux injustices qu'ils perçoivent. Ce types d'actions se révèlent être un ingrédient essentiel pour permettre les changements sociaux et combattre ainsi les inégalités. L'ouvrage se conclura par un chapitre traitant des discriminations perpétrées au-delà des groupes humains, c'est-à-dire envers les espèces végétales et animales non humaines.

Dans la première partie, trois chapitres déclinent les éléments théoriques de base du domaine. Grille d'analyse conçue pour être capable d'expliquer et de donner du sens au plus grand nombre d'observations possibles, une théorie scientifique est un outil essentiel pour comprendre et agir efficacement. Kurt Lewin, un des pionniers de la psychologie sociale, exprimait cette idée en disant qu'il n'y a rien de plus pratique qu'une bonne théorie. Le **chapitre 1**, écrit par Serge Guimond, examine d'une manière critique les théories qui attribuent les préjugés et la discrimination à des causes individuelles et introduit une perspective socioculturelle mettant en évidence la manière dont le contexte social, en générant des normes collectives, façonne la psychologie individuelle. Il explique la façon dont cette perspective socioculturelle converge avec des avancées théoriques et méthodologiques majeures pour offrir à la psychologie la capacité d'identifier les aspects systémiques des comportements discriminatoires. Le **chapitre 2**, par Olivier Klein, Robin Wollast et Julia Eberlen, présente les concepts et les processus fondamentaux de la psychologie sociale des relations intergroupes à partir d'une analyse de l'influence des stéréotypes. Ceci les conduit à introduire deux théories majeures des préjugés et de la discrimination, à savoir celles des conflits réels et de l'identité sociale, et à démontrer comment la théorie de la menace intégrée permet de réunir dans un schème commun les différents facteurs à la base des attitudes intergroupes négatives. Le **chapitre 3**, coécrit par Vincent Yzerbyt et Benoite Aubé, complète cette perspective en s'intéressant plus directement aux émotions individuelles dans les relations intergroupes mais aussi aux émotions intergroupes, c'est-à-dire les émotions ressenties parce que nous nous définissons comme membre d'un groupe. Il s'agit d'un regard nouveau sur la question des préjugés, prenant appui sur le fait qu'il est maintenant possible de dépasser la simple question de la valence (j'aime, je n'aime pas) pour arriver à une compréhension fine et détaillée de toute une gamme d'émotions (dégoût, fierté, pitié), qui prédisent, quant à eux, toute une gamme de comportements intergroupes.

Avec comme points de départ des situations concrètes de la vie de tous les jours, la deuxième partie de l'ouvrage offre un panorama des recherches récentes sur les origines et conséquences des préjugés et de la discrimination. Au fil de ces chapitres, deux axes s'entrecroisent. Le premier a trait aux différentes sphères de la vie – professionnelle,

sportive ou sociale – au sein desquelles certains individus sont fréquemment victimes de discrimination. Le deuxième concerne les caractéristiques des groupes victimes eux-mêmes : certaines des identités abordées sont, par leur nature, (quasi) intangibles (genre, orientation sexuelle, ethnicité ou situation de handicap) alors que d'autres se réfèrent à des états susceptibles d'évoluer (être au chômage, ne pas [encore] avoir un poste à responsabilité). Les trois premiers chapitres de la deuxième partie traitent ainsi du monde professionnel (thème également au centre du chapitre 8). Ainsi, dans le **chapitre 4**, David Bourguignon, Jacques Berent et Nada Negraoui abordent la question de la discrimination et des processus de stigmatisation des populations homosexuelles, lesbiennes et bisexuelles (LGB). Après avoir introduit la question des stéréotypes et des discriminations auxquels les individus LGB sont confrontés dans leur vie quotidienne, ces autrice et auteurs se penchent sur les difficultés que ces personnes rencontrent dans le monde professionnel. Dans ce cadre, le rôle joué par les identités sexuelles et le processus de dévoilement y est discuté en tant que ressources pour le maintien d'une santé mentale au travail et d'une satisfaction professionnelle. Le **chapitre 5**, écrit par Caroline Closon et Sara Aguirre-Sanchez-Beato, s'intéresse au rôle de la norme de genre et de sexualité dans la discrimination au travail, notamment en ce qui concerne la population transgenre. Un autre groupe subissant de fortes discriminations est celui des personnes au chômage. Dans le **chapitre 6**, David Bourguignon, Selma Seghouat, Charly Marie et Ginette Herman décrivent comment, à l'inverse d'autres groupes discriminés, s'identifier au groupe d'appartenance n'offre que peu de ressources palliatives aux chômeurs et chômeuses, parmi lesquel-les on dénote une forte prévalence de troubles mentaux. En effet, face à une identité fortement stigmatisée dans une société où le travail est valorisé avant tout, les stratégies identitaires semblent être vouées à l'échec. Malgré cela, il apparaît que lorsque les personnes au chômage contestent le bien-fondé de la dévalorisation qui s'exerce à l'égard de leur groupe, leur identité peut alors acquérir une valeur protectrice.

Les trois chapitres suivants, quant à eux, abordent les discriminations liées au genre. Le **chapitre 7**, coécrit par Benoit Dardenne, Johanne Huart et Aude Silvestre, décrit la nature et les conséquences d'une forme de sexisme méconnue, à avoir le sexisme bienveillant ou paternaliste. En effet, à l'évocation du mot « sexisme », viennent souvent à l'esprit des remarques hostiles, une vision de la femme comme étant moins capable que l'homme et devant confiner ses activités à la sphère domestique. Or, il est maintenant avéré qu'une vision de la femme comme chaleureuse et aimante, mais également fragile et à protéger, peut être tout aussi délétère pour le bien-être et les perspectives professionnelles des femmes. L'ascension professionnelle des femmes est également au centre du **chapitre 8**, coécrit par Klea Faniko, Marion Chipeaux, Elise Ehalt, Fabio Lorenzi-Cioldi, Catherine Esnard et Rebeca da Rocha Grangeiro et qui traite du phénomène de « la reine des abeilles ». Certaines femmes occupant des positions à responsabilités, de par leurs attitudes et comportements, nuisent plus qu'elles n'aident la carrière des autres femmes. Ce « sabotage » résulte des difficultés qu'elles ont elles-mêmes rencontrées sur leur lieu de travail, ce qui accentue encore le besoin de politiques pour lutter contre la discrimination genrée en entreprise. Dans une autre sphère, celle du sport, Aïna Chalabaev et Corentin Clément-Guillotini décrivent, dans le **chapitre 9**, comment les stéréotypes associés aux femmes ont un impact délétère sur leurs performances sportives. Alors qu'en moyenne les hommes possèdent plus de force physique

que les femmes, les écarts habituellement observés entre les membres des deux sexes sont amplifiés par des phénomènes d'auto-sabotage (souvent inconscients) des femmes. Ce sont les identités résultant de l'appartenance à des groupes ethniques ou migratoires qui sont au cœur des deux derniers chapitres de la seconde partie de l'ouvrage. Le **chapitre 10**, d'Armelle Nugier et Marlène Opin, décrit de quelle manière les politiques d'intégration des minorités constituent des normes guidant les attitudes et comportements individuels (thème repris dans le chapitre 13). Les politiques sont en effet vues comme accentuant ou, au contraire, atténuant les catégorisations sociales ; phénomène qui, à son tour, influence la discrimination dont sont victimes les personnes concernées par les politiques en question. Le **chapitre 11**, coécrit par Adrienne Pereira et Eva G. T. Green, porte sur une minorité spécifique, les Roms. Ces autrices décrivent de quelle manière sont construites et véhiculées les représentations des membres de ces communautés dans l'espace social européen, et quelle sont leurs stratégies pour y répondre. Coécrit par Odile Rohmer, Marine Granjon, et Eva Louvet, le **chapitre 12**, concluant cette deuxième partie de l'ouvrage, aborde le vécu d'un autre groupe social étant exclu, pour d'autres raisons, de multiples sphères de la vie sociale : les personnes souffrant de handicap. Contrairement aux Roms, envers lesquels les attitudes ne prétendent à aucune forme de « politiquement correct », les personnes souffrant de handicap ne sont que rarement ouvertement critiquées et discriminées ; mais sous le vernis de la bienséance, les stéréotypes perdurent.

À travers cinq chapitres, la troisième et dernière partie de l'ouvrage décrit, quant à elle, des modèles psycho-sociaux comprenant des processus qui contribuent à freiner, notamment dans les sphères de la vie quotidienne et du travail, l'émergence ou les effets délétères des préjugés et de la discrimination. Les deux premiers chapitres suggèrent des pistes pour réduire les préjugés, à savoir ceux envers les personnes issues de l'immigration, ainsi que ceux envers les employé·es d'entreprises. Le **chapitre 13**, coécrit par Yara Mahfud et Constantina Badea, décrit de quelle manière deux modèles politiques différents, le multiculturalisme et l'assimilation, influencent, en France, les préjugés des membres de la majorité nationale envers les personnes issues de l'immigration. Les résultats des études présentées suggèrent que les attitudes envers le multiculturalisme – le modèle qui valorise la diversité culturelle – et les attitudes envers l'assimilation – le modèle qui défend l'idée d'une culture nationale homogène – orientent et modulent la réaction des individus, faisant en sorte que, dans certains cas, la perception de différences culturelles ne devient pas automatiquement synonyme d'une exacerbation des préjugés. Le **chapitre 14**, coécrit par Emmanuelle Kleinlogel, Marianne Schmid Mast et Francisca Krings, met en évidence que les comportements discriminatoires adoptés par les membres d'une organisation ne résultent pas toujours de leur propre volonté, mais parfois de pressions émanant de leurs supérieur·es hiérarchiques. Le chapitre présente une revue des solutions organisationnelles existant pour lutter contre les comportements discriminatoires en entreprise, et met en exergue comment elles peuvent être appliquées pour lutter contre le phénomène de subordination toxique. Les chapitres 15 et 16 se penchent, quant à eux, sur l'effet des politiques de discrimination positive et de gestion de la diversité. Le **chapitre 15**, écrit par Anne Taillandier-Schmitt, porte un regard critique sur les mesures remédiant aux inégalités subies par les membres des groupes minoritaires. Dans un premier temps, ce chapitre

offre un historique des différentes formes de mesures existant, en mettant l'accent sur celles pratiquées aux États-Unis et en France. Ensuite, par une revue des recherches réalisées en psychologie sociale sur la thématique, il décrit les processus psychologiques qui sous-tendent les attitudes envers ces politiques et leurs bénéficiaires. Le **chapitre 16**, coécrit par Pascal Tisserant et Stéphane Leymarie, décrit les effets de la diversité dans les entreprises. Pour cela, il confronte les approches théoriques issues des sciences de gestion et de la psychologie sociale dans le but de proposer un modèle interactif des idéologies de la diversité dans les organisations. En offrant une grille de lecture pertinente, ce modèle permet d'étudier l'effet des politiques de gestion de la diversité sur les salarié·es et de préciser les conditions dans lesquelles la diversité sous toutes ses formes peut constituer un facteur d'enrichissement et de performance pour l'individu et l'organisation.

Enfin, les deux derniers chapitres sont des contributions originales propres à la nouvelle édition de cet ouvrage. Le **chapitre 17**, coécrit par Catia Pinto Teixeira et Alexandra Masciantonio, propose une revue de la littérature traitant des questions du pourquoi et du comment de la mobilisation des membres de groupes désavantagés ainsi que des résultats de ces actions. Dans un premier temps, les déterminants les plus importants tirés de la littérature ainsi les modèles actuels les plus influents sont décrits. Une deuxième section de ce chapitre aborde les différentes déclinaisons que peuvent prendre les actions collectives (action normative, non normative) tout en adressant l'influence des médias sociaux. Pour terminer, les conséquences de l'action collective sont examinées avec un regard spécifique sur des audiences normalement résistantes au changement social et sur quelques exemples de la manière dont ces actions affectent le comportement d'individus clés pour le changement social (par ex., législateurs). Concluant l'ouvrage, le **chapitre 18**, coécrit par Rober Avery et Oriane Sarrasin, aborde une forme d'injustice plus globale, qui affecte toutes les espèces peuplant la Terre : celle engendrée par l'activité humaine et la production, beaucoup trop importante, de gaz à effet de serre. Il décrit comment, tout autant dans une perspective historique que de différences interindividuelles, les rapports qu'entretient l'humain avec le vivant non humain s'inscrivent dans des contextes de domination dont les contours interrogent la nature même de notre identité. Il se conclut par une discussion sur l'importance de mener des recherches s'affranchissant d'une vision binaire de l'humain distinct du reste de la nature.

Nous souhaitons aux lecteurs et lectrices beaucoup de plaisir à la lecture de ces différentes contributions.

Klea Faniko, David Bourguignon, Oriane Sarrasin et Serge Guimond

Préjugés, discriminations et racisme : au-delà des causes individuelles

Serge Guimond

Quelles sont les principales causes des préjugés et de la discrimination ? Doit-on s'inquiéter du racisme systémique ? Quelle importance la psychologie a-t-elle dans l'étude de ces questions ? À la lumière des recherches les plus récentes, ce chapitre illustre le rôle déterminant du contexte social à la fois pour expliquer le préjugé individuel et pour comprendre le racisme systémique. Il présente d'abord des arguments méthodologiques, théoriques et empiriques suggérant que l'autoritarisme de droite et l'orientation à la dominance sociale, les deux facteurs les plus prédictifs des préjugés, sont des croyances idéologiques dont le rôle varie selon le contexte. La deuxième partie développe ce point de vue en introduisant une perspective socioculturelle qui met en évidence la manière dont le contexte social, en générant des normes collectives, façonne la psychologie individuelle. Le chapitre explique enfin en quoi les travaux portés par la théorie de la dominance sociale et les études récentes sur les biais racistes non intentionnels constituent des apports fondamentaux de la psychologie sociale dans l'analyse du racisme systémique.

SOMMAIRE

1. Introduction	20
2. La personnalité et les préjugés : comparaison de trois modèles	20
3. L'influence du contexte normatif : vers une nouvelle théorie générale des relations intergroupes	25
4. Pour une psychologie du racisme systémique	28
5. Conclusion	32

1. Introduction

En 1998, le sociologue Alain Touraine posait la question : « Pourrions-nous vivre ensemble ? Égaux et différents. » Il identifiait ainsi l'un des plus grands défis des sociétés modernes. Les préjugés et la discrimination qui minent les relations sociales et sapent la cohésion nationale représentent les plus grands obstacles à franchir. Pour lutter efficacement contre ces attitudes et ces comportements d'exclusion, il faut en comprendre le fonctionnement et en connaître les causes. La recherche dans ce domaine a connu des progrès scientifiques notoires, au point de devenir un des thèmes majeurs de la psychologie sociale moderne (Guimond, 2019; Yzerbyt & Demoulin, 2010). Les différents chapitres de ce livre viendront en témoigner.

Il est toutefois des tendances tenaces dont il faut se méfier. La psychologie étant une science du comportement individuel, elle contribue indirectement à privilégier l'explication des phénomènes par des causes individuelles (Gilibert & Banovic, 2009). La psychologie sociale, définie comme l'étude scientifique de l'individu dans son contexte social, doit aller plus loin en abordant les aspects proprement collectifs des phénomènes intergroupes. L'intérêt de ce chapitre sera donc de mettre en avant l'influence déterminante du contexte social dans l'explication des préjugés et de la discrimination, y compris lorsqu'on aborde le rôle des différences individuelles. Il apparaîtra alors que la psychologie sociale peut jouer un rôle central dans l'analyse des nouvelles questions qui se posent, en Europe et en Amérique notamment, au sujet du caractère systémique du racisme et des discriminations.

Dans une première partie, nous proposons un examen critique de la littérature concernant la nature personnelle des préjugés. Il sera question de différentes façons d'interpréter le rôle de l'autoritarisme et de la dominance sociale dans l'explication des préjugés. Dans une deuxième partie, nous présentons une nouvelle approche visant à mieux intégrer l'impact du contexte social dans l'explication des préjugés et de la discrimination. Enfin, nous montrons dans une dernière partie comment la théorie de la dominance sociale et les travaux récents concernant les biais racistes non intentionnels positionnent la psychologie sociale comme une discipline parfaitement équipée pour l'analyse du racisme systémique.

2. La personnalité et les préjugés : comparaison de trois modèles

Pour expliquer les préjugés, des attitudes individuelles négatives ou hostiles envers des exogroupes, de nombreux travaux mettent l'accent sur le rôle des caractéristiques stables de la personnalité des individus (Bergh & Brandt, 2021; Lin & Alvarez, 2020). Selon Guimond, Dambrun, Michinov et Duarte (2003), on peut distinguer trois modèles dans cette littérature, souvent confondus mais néanmoins distincts : le modèle de la personnalité à préjugés, le modèle interactionniste et le modèle de la socialisation culturelle.

Ces distinctions sont importantes car, comme on le verra, chaque modèle correspond à une façon différente d'interpréter la relation entre les différences individuelles et les préjugés.

2.1. *La personnalité à préjugés : de la personnalité autoritaire à la personnalité dominante*

Le premier modèle identifié par Guimond et collègues (2003) avance l'idée que les traits de caractère d'un individu, sa personnalité, son tempérament constituent la principale cause des préjugés et de la discrimination, indépendamment du contexte social. Ce modèle a une longue histoire dans les sciences humaines et sociales, et se retrouve d'abord dans le travail fondateur d'Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson et Sanford (1950) sur la personnalité autoritaire. Selon cette théorie, les prédispositions à avoir des préjugés sont profondément inscrites dans la personnalité des individus. Dans une logique freudienne, la théorie suggère qu'en raison de conflits intrapsychiques non résolus, certains individus développent cette personnalité autoritaire caractérisée par un conservatisme social, une vision traditionnelle du rôle des femmes, de l'antisémitisme et une prédisposition au fascisme (pour plus de détails, voir Deconchy & Dru, 2007). Cette théorie a subi des critiques, notamment du fait de la faible validité de son échelle d'évaluation de la personnalité. Le travail d'Altemeyer (1996, 1998) en a renouvelé l'importance en mettant au point une échelle fidèle et valide de l'autoritarisme de droite (l'échelle RWA pour *Right-Wing Authoritarianism*). Tous les travaux mettant en relation l'échelle RWA et des mesures de préjugés montrent, écrit-il, que « la *personnalité compte* » (Altemeyer, 1996, p. 45, emphase dans l'original). En 1998, Altemeyer observe qu'il est possible d'expliquer 50 % de la variation du niveau de préjugés des individus par (1) la personnalité autoritaire, telle que mesurée par l'échelle RWA, et (2) par ce qu'il appelle la « personnalité dominante », telle que mesurée par l'échelle d'Orientation à la Dominance Sociale (ODS, Duarte, Damburn & Guimond, 2004; Sidanius & Pratto, 1999). En termes de variance expliquée, ces résultats dépassent tout ce qui avait été observé auparavant. À peu de choses près, cette conclusion est reprise 17 ans plus tard par Hodson et Dhont (2015) pour qui il y aurait « un facteur latent à l'intérieur de l'individu qui conduit à avoir généralement plus de préjugés et d'intolérance envers les exogroupes... » (emphase dans l'original, p. 6).

En réalité, que ce soit sur le plan méthodologique, sur le plan théorique ou sur le plan empirique, il existe de sérieuses raisons de douter de ce constat. Sur le plan méthodologique d'abord, il faut rappeler que l'étude des corrélations entre des variables psychologiques et des mesures de préjugés, y compris lorsqu'on teste des modèles à équations structurales, ne permet pas de conclure à un lien causal entre la personnalité et les préjugés. Pour cela, il faut montrer qu'un changement dans une première variable (un trait de personnalité) est suivi d'un changement au niveau des préjugés. Or, ni Altemeyer (1998) ni Hodson et Dhont (2015) ne disposent de ce type de résultat.

Sur le plan théorique ou conceptuel, on trouve aussi plusieurs raisons de remettre en question ce modèle de la personnalité à préjugés. Tout d'abord, Duckitt et Sibley (2010) mettent en avant trois raisons de penser que les échelles de RWA et ODS mesurent non pas des traits de personnalité, mais des attitudes sociales ou croyances idéologiques.

Premièrement, pour la validité de contenu, les items composant ces instruments de mesure ne correspondent pas aux questions qu'on retrouve habituellement dans les inventaires de personnalité (c'est-à-dire des tendances comportementales individuelles), mais concernent des attitudes sociales ou des attitudes à l'égard des inégalités entre groupes. Deuxièmement, les traits de personnalité par définition font référence à des prédispositions individuelles persistantes et durables à travers le temps. Or les recherches montrent que les scores aux échelles de RWA et d'ODS changent selon les expériences vécues, le niveau de scolarité ou la position sociale. Ainsi, dans un contexte expérimental, Guimond et ses collègues (2003) rapportent que le simple fait de donner à certaines étudiant-es au hasard un faux résultat à un test de leadership est suffisant pour changer leur score à l'échelle d'ODS. En contexte naturel, on sait que les scores d'autoritarisme d'une population peuvent augmenter suite à des attentats terroristes (voir Nugier et al., 2016). Enfin, troisièmement, les corrélations entre le RWA et l'ODS et d'autres mesures de traits de personnalité tirées du modèle des Big Five (McCrae & Costa, 1999) sont relativement faibles par comparaison aux corrélations entre RWA/ODS et des mesures d'attitudes sociales ou de valeurs (Duckitt & Sibley, 2010). Tous ces résultats plaident donc pour la conclusion que l'échelle RWA et l'échelle ODS ne sont pas des mesures de traits de la personnalité. La méta-analyse de Sibley et Duckitt (2008) vient d'ailleurs appuyer ces distinctions conceptuelles en montrant que les traits de personnalité du Big Five n'ont aucun lien direct avec les préjugés ethniques, et que ces liens sont médiatisés par des variables idéologiques (RWA et ODS), conformément au modèle de Duckitt (2001).

Au niveau conceptuel également, des recherches récentes remettent en question l'argument phare du modèle de la personnalité à préjugés centré autour de la notion de *préjugés généralisés*. Le principal argument pour défendre l'existence d'un facteur latent à l'intérieur de l'individu le conduisant à avoir des préjugés est que « ceux et celles qui ont plus de préjugés contre le groupe X sont aussi ceux et celles qui ont habituellement plus de préjugés contre les groupes Y et Z » (Hodson & Dhont, 2015, p. 4). En utilisant les étiquettes X, Y et Z, on donne l'impression que la nature des groupes en question ne compte pas, qu'il y a des gens ayant une certaine personnalité qui ont des préjugés contre tous les groupes, alors que les autres, n'ayant pas cette personnalité, n'ont pas de préjugés. Or cette impression ne tient que si l'on s'intéresse à un nombre restreint de groupes, des groupes stigmatisés qui sont tous perçus comme ayant une idéologie de gauche (Brandt et al., 2014). En faisant varier les groupes-cibles en fonction de leur statut social et de leur idéologie, on constate que les traits de personnalité prédisent les préjugés contre certains groupes seulement, ceux qui ont en commun d'avoir un faible statut social, alors que les liens entre la personnalité et les préjugés contre les groupes de statut élevé sont parfois inexistantes (voir Bergh et al., 2016; Bergh & Brandt, 2021). Enfin, si l'intolérance à l'égard de certains groupes (les pauvres, les musulmans, les immigrés) existe bien chez les personnes ayant une orientation politique de droite, elle existe également à gauche à l'égard d'autres groupes (les riches, les conservateurs, les militaires) et chez des individus qui n'ont pas les traits de personnalité qui « prédisposent » aux préjugés (voir Brandt et al., 2014; Chambers et al., 2013; Guimond et al., 1989). Les intercorrélations élevées dans les préjugés envers des groupes distincts ne s'expliquent donc pas nécessairement par l'existence d'un trait de personnalité spécifique. Cependant, il ne s'agit pas de dire ici que nous sommes en présence d'une totale symétrie entre la gauche et la droite. Comme le montrent Badaan et Jost (2020) pour

les Etats-Unis, en examinant les statistiques officielles au sujet des crimes haineux (*hate crimes*), on constate que les victimes présumées des préjugés de la part des gens de gauche (comme les Blancs, les hommes, ou les chrétiens) ne vivent aucunement les attaques violentes dont sont victimes et en grand nombre les groupes qui sont la cible de préjugés de la part de la droite conservatrice, des groupes comme les Noirs, les minorités religieuses, les homosexuel·les ou les féministes. Au vu de ces statistiques, présentées en détail par Badaan et Jost (2020), il est évident que le fait de parler de racisme anti-blanc pour en faire une équivalence avec le racisme anti-noir est une fumisterie.

Enfin, sur le plan empirique, le modèle de la personnalité à préjugés est difficilement compatible avec quantité d'observations historiques ou contemporaines mettant en évidence des effets du contexte social sur les préjugés. Comme le souligne Jones (2002), si les préjugés découlent de certaines caractéristiques stables inhérentes aux individus, le niveau d'hostilité intergroupe devrait demeurer stable à travers le temps. Or, durant l'Holocauste par exemple, l'antisémitisme s'est accru considérablement suite à la venue au pouvoir d'Hitler en 1933 (Jones, 2002). Plus récemment, une augmentation soudaine des préjugés anti-immigrés a aussi été observée au Royaume-Uni suite au vote favorable à la sortie de l'Union européenne (Brexit) et aux États-Unis, suite à l'élection de Donald Trump comme président (Crandall et al., 2018). Pourtant, la composition de la population anglaise ou américaine en termes de traits de personnalité n'a évidemment pas changé.

Les recherches en psychologie sociale attestent par ailleurs que le contexte social joue un rôle déterminant dans l'émergence des préjugés et de la discrimination. Par exemple, on trouve dans la *théorie des conflits réels* une explication claire des déterminants contextuels des préjugés et de la discrimination (voir Guimond, 2010). Les recherches de Sherif (1966) ont montré *qu'en changeant la nature des relations entre groupes*, il était possible d'augmenter ou de réduire l'hostilité dans ces relations, peu importe la personnalité des individus en présence (pour plus de détails concernant cette théorie, voir le chapitre 2). Ces arguments méthodologiques, théoriques et empiriques suggèrent donc que les corrélations entre les échelles RWA/ODS et des mesures de préjugés, très largement confirmées par la recherche (Osborne et al., 2021), ne peuvent servir à conclure que la personnalité est à l'origine des préjugés.

2.2. Le modèle interactionniste : le rôle des différences individuelles varie selon le contexte

Le deuxième modèle identifié par Guimond et ses collègues (2003) suggère que les traits de personnalité ont un pouvoir explicatif qui s'exprime différemment à travers les situations. Dans ce modèle, la personnalité est considérée comme un *modérateur* (au sens de Baron & Kenny, 1986) des effets du contexte sur les préjugés. Depuis plus de 15 ans, il y a eu de nombreuses démonstrations du fait que le rôle des différences individuelles dans l'explication des préjugés n'est pas indépendant de la situation dans laquelle les gens se trouvent (Federico, 2022; Levin et al., 2012; Roets, Au & Van Hiel, 2015).

Un exemple significatif provient des études expérimentales de Verkuyten et Hagoendoorn (1998) montrant que, dans certains contextes, *les prédispositions autoritaires des individus n'ont absolument aucun rapport avec les préjugés ethniques*. S'inspirant de la

théorie de l'autocatégoriesation (Turner, 1999; Turner & Reynolds, 2013), Verkuyten et Hagendoorn (1998) créent deux conditions expérimentales, l'une rendant saillante l'identité personnelle des individus et l'autre rendant saillante l'identité nationale (l'appartenance à un groupe national). En mesurant la personnalité autoritaire à l'aide de l'échelle d'Altemeyer, ils montrent, dans deux études expérimentales, que l'autoritarisme prédit les préjugés dans la condition « identité personnelle » mais pas dans la condition « identité nationale ». Ces résultats ont été confortés par d'autres chercheur·e·s dans d'autres laboratoires (voir Dru, 2007; Reynolds et al., 2001; Reynolds & Turner, 2006). Ils illustrent de manière probante la théorie de l'autocatégoriesation. Cette théorie part de l'idée que la catégorisation s'applique à soi autant qu'à autrui et qu'il s'agit d'un processus flexible dépendant du contexte. Dans certains cas, on se catégorise comme un individu unique différent des autres, c'est le niveau de l'identité personnelle. La théorie prévoit que, dans de tels contextes, nous agissons en fonction de notre « personnalité individuelle », exactement comme ce que Verkuyten et Hagendoorn ont montré. Mais dans d'autres contextes, nous nous définissons en fonction de notre appartenance à un groupe, c'est le niveau de l'identité sociale. Comme les préjugés et la discrimination par définition impliquent des individus appartenant à des groupes différents, la théorie de l'autocatégoriesation suggère que, pour expliquer de tels phénomènes, il faut s'intéresser principalement aux identités sociales (dont l'identité nationale) et non pas seulement à l'identité personnelle. Grâce aux travaux de Verkuyten et Hagendoorn et à la théorie de l'autocatégoriesation, la possibilité d'intégrer différents niveaux d'explication peut être envisagée (Doise, 1982).

Les liens entre l'autoritarisme (ou la dominance sociale) et les préjugés sont donc variables selon le contexte et probablement plus complexes que prévus (voir l'étude du rôle de l'autoritarisme chez les officiers de police en France de Gatto et al., 2010). Contrairement au modèle de la personnalité à préjugés, ces recherches fournissent donc des appuis pour une hypothèse différente et contradictoire issue d'un modèle interactionniste : les préjugés ne reflètent pas une prédisposition inhérente des individus mais sont le produit d'une interaction entre les caractéristiques individuelles et les caractéristiques de la situation.

2.3. *Le modèle de la socialisation culturelle : l'ODS comme variable médiatrice*

Les deux premiers modèles, très utilisés dans la recherche sur les préjugés, supposent que la personnalité est stable à travers le temps et les situations. Ainsi, pour tester un modèle interactionniste de manière expérimentale, les chercheur·e·s sélectionnent habituellement les participants selon leur score sur une échelle de personnalité. Ils placent ensuite les participants dans différentes situations et vérifient si le comportement est le produit des caractéristiques de la situation en fonction des caractéristiques de la personne. Cette procédure est intéressante parce qu'elle révèle la supposition tacite selon laquelle la caractéristique individuelle est définie comme un attribut stable de l'individu. Et c'est parce qu'on suppose que cet attribut individuel ne varie pas selon les situations qu'on s'interroge alors, non pas sur la manière dont une situation peut modifier le trait de personnalité, mais bien sur la manière dont ce trait stable peut se manifester dans des comportements différents selon la situation.

Le troisième modèle identifié par Guimond et collègues (2003) postule en revanche que les individus changent au cours du temps, en fonction de leur socialisation dans un groupe ayant une culture particulière (Guimond & de la Sablonnière, 2014; Guimond & Nugier, 2021). Ce modèle suppose que le contexte, et notamment la position sociale occupée dans un système hiérarchique, influence les prédispositions psychologiques et idéologiques des individus (telles que l'ODS) et donc leur niveau de préjugés. Par conséquent, les caractéristiques individuelles sont conçues dans ce troisième modèle comme des facteurs *médiateurs* (au sens de Baron et Kenny, 1986) de la relation entre la situation et les préjugés (et non *modérateurs*). Guimond et ses collègues (2003) ont mené quatre études pour vérifier le bien-fondé de ce modèle : deux en milieu naturel et deux en laboratoire. Les deux premières études ont été menées auprès d'étudiant·es en droit et en psychologie, les premiers étant considérés comme occupant une position plus élevée dans le système hiérarchique comparativement aux seconds. Elles montrent que les scores d'ODS augmentent avec le nombre d'années d'études universitaires en droit, alors qu'ils diminuent avec le nombre d'années d'études en psychologie de sorte qu'en troisième année, les étudiant·es en droit ont en moyenne des scores d'ODS plus élevés que les étudiant·es en psychologie. En accord avec le modèle de la socialisation, ces résultats suggèrent que l'insertion dans une position dominante modifie à la hausse les scores d'ODS (voir également Dambrun et al., 2009; Muheljc & Drace, 2018). En troisième année, les étudiant·es en droit expriment davantage de préjugés anti-immigrés que les étudiant·es de psychologie et cet effet est médiatisé par l'ODS. Ces résultats sont confirmés en laboratoire par les deux dernières études au cours desquelles la position sociale (dominante vs contrôle) a été expérimentalement induite. L'ODS n'apparaît donc pas, dans ces recherches, comme un trait stable de la personnalité des individus, mais beaucoup plus comme un système de croyances relativement malléables, résultant d'un processus de socialisation. L'ODS est une idéologie de légitimation des inégalités qui représente un mécanisme expliquant pourquoi les personnes occupant une position élevée dans la hiérarchie sociale expriment plus de préjugés envers les groupes stigmatisés (voir aussi De Oliveira et al., 2012).

L'ensemble des travaux que nous venons de résumer nous invite donc à réfléchir aux facteurs sociaux et culturels qui façonnent la psychologie des individus et qui peuvent jouer un rôle déterminant dans le développement des préjugés. La prochaine partie de ce chapitre donne un aperçu des nouveaux défis qui se posent à cet égard.

3. L'influence du contexte normatif : vers une nouvelle théorie générale des relations intergroupes

La préoccupation exclusive pour le rôle des différences individuelles a comme corollaire la négligence des effets de contexte et des processus d'influence sociale. Or de nombreuses recherches en psychologie sociale suggèrent que les attitudes et les comportements des individus sont bien souvent régulés par des normes sociales et culturelles, c'est-à-dire des conceptions de ce que la plupart des gens pensent ou font (Asch, 1956;

Chiu & Hong, 2006; Sechrist & Stangor, 2001). Crandall et ses collègues (2018) en ont fait une démonstration édifiante dans le contexte de l'élection présidentielle américaine de 2016. Ils ont interrogé 200 supporter-trices de Donald Trump et 200 supporter-trices de Hilary Clinton avant et après l'élection. Ils ont mesuré les attitudes personnelles et la perception de la norme relative à l'expression d'attitudes négatives envers un grand nombre de groupes : des groupes stigmatisés à répétition par Trump au cours de la campagne électorale (les musulmans, les immigrés, les Mexicains) et d'autres qu'il n'avait pas attaqués (les vedettes de cinéma, les Canadiens, etc.). Aucun changement n'a été observé pour les groupes non attaqués par Trump. Mais pour les groupes que Trump avait dénigrés, les résultats ont montré un changement majeur de la norme perçue : après l'élection, les supporter-trices de Trump comme ceux de Clinton estimaient qu'il était devenu acceptable pour la majorité des gens de tenir un discours de haine à l'égard de ces groupes. Ce n'est donc pas la personnalité qui est en cause mais la norme collective perçue.

Ce genre de mécanisme d'influence a été intégré dans un modèle visant à inclure les effets du contexte social et culturel dans une explication générale des comportements intergroupes (voir Guimond, 2019; Guimond et al., 2013; Guimond, de la Sablonnière & Nugier, 2014; Pelletier-Dumas et al., 2017). Depuis l'identification de dimensions culturelles sur lesquelles varient les différents pays dans le monde (Hofstede, 1980), les chercheur-euses se doivent d'être concerné-es par la mesure dans laquelle les théories et résultats expérimentaux générés dans une culture particulière sont aussi applicables dans d'autres cultures (voir par exemple Amir & Sharon, 1987; Hilton & Liu, 2008; Markus & Kitayama, 1991). Une distinction fondamentale, dans les recherches interculturelles, entre concepts émiqes et étiques, peut être utile à ce niveau (Guimond, 2010; Guimond et al., 2013). Les concepts émiques font référence à ce qui caractérise en propre certaines cultures particulières. Les concepts étiques, au contraire, font référence à ce qui se retrouve partout, dans toutes les sociétés. On peut penser qu'il y a des déterminants des préjugés et de la discrimination qui se retrouvent probablement dans la plupart sinon toutes les sociétés (déterminants étiques) alors que d'autres déterminants peuvent être importants dans certaines sociétés seulement (émiqes). Guimond et ses collègues (2013) ont proposé que la prise en compte des déterminants émiqes, en plus des déterminants étiques, devrait permettre une meilleure explication des préjugés et de la discrimination.

Ce type de construction théorique a été appliqué pour comprendre l'impact des politiques nationales d'immigration et d'intégration sur les relations intergroupes. Ces dernières années, avec les changements importants survenus dans les flux migratoires internationaux, les préoccupations concernant la diversité culturelle et religieuse sont devenues des sujets de débat (Kamiejski et al., 2012). Il résulte de ces débats des lois ou politiques, propres à chaque pays, censées permettre de gérer cette diversité. Ces politiques dites « d'intégration » sont souvent liées à certaines idéologies « intergroupes » (à ce sujet, voir dans ce volume, les chapitres 10, 13 et 16). Le multiculturalisme par exemple est devenu en thème majeur de recherche en psychologie sociale (Ballinger & Crocker, 2021; Gale et al., 2021). La question de l'influence de ces politiques (ou modèles) d'intégration sur les attitudes et les comportements des individus a été soulevée il y a plusieurs années (Berry, Kalin & Taylor, 1977). Mais ce n'est que récemment qu'on a vu apparaître des résultats attestant clairement de cette influence (pour une synthèse des recherches dans ce domaine, voir Guimond, 2019).

Schlueter et ses collègues (2013) ont mis au point une étude comparative dans 27 pays européens, visant à comprendre comment les politiques d'intégration pouvaient agir sur les attitudes envers les personnes issues de l'immigration. Après avoir classé à l'aide d'indicateurs objectifs les politiques d'intégration des différents pays testés, de la plus « restrictive » (l'obtention de droits par les migrants est limitée et soumise à conditions) à la plus « inclusive » (l'égalité des droits est largement acceptée), les auteurs ont mesuré l'attitude personnelle des habitants envers les migrants. Les résultats montrent que plus la politique d'intégration d'un pays est inclusive (mesure effectuée en 2006), plus les attitudes envers les personnes issues de l'immigration sont positives, selon les réponses obtenues en 2009 auprès d'échantillons représentatifs des 27 pays. Autrement dit, les politiques d'intégration restrictives et assimilationnistes amènent à des attitudes négatives envers les personnes issues de l'immigration. En accord avec l'idée que les politiques d'intégration auraient un effet causal sur les attitudes, la deuxième étude de Schlueter et collègues (2013) montre que le lien inverse n'est pas fondé : les attitudes envers les migrants mesurées en 2008 ne permettent pas de prédire le genre de politique d'intégration adopté dans un pays en 2009. Ces résultats sont confirmés dans un article fort important de Kende et collègues (2022) qui montre aussi, dans une série d'études portant sur un total de 143 752 participants issus de 66 pays différents, que les politiques nationales inclusives réduisent l'intolérance et les préjugés, et favorisent la cohésion sociale même en contexte de grande diversité.

Pour interpréter ces résultats, Schlueter et ses collègues (2013) proposent l'idée que « les politiques d'intégration des immigrants façonnent les normes sociétales par rapport à ce qui est considéré comme approprié dans les relations intergroupes, ce qui, en retour, influence les attitudes envers les immigrants » (p. 680). C'est une interprétation intéressante qui semble en accord avec les résultats obtenus par Crandall et collègues (2018). Malheureusement, Schlueter et son équipe (2013) n'ont pas mesuré les normes intergroupes afin d'appuyer leur propos. Or, dans une recherche publiée au même moment, Guimond et ses collègues (2013) avaient précisément comme objectif de mesurer les normes intergroupes et de vérifier des hypothèses quant à leur variation en fonction des politiques d'intégration. Dans leur étude, les citoyens de quatre pays ont été comparés. Ces quatre pays avaient auparavant été définis comme ayant une politique officielle fortement favorable à la diversité culturelle et au multiculturalisme (Canada anglais), moyennement favorable (États-Unis et Royaume-Uni) ou peu favorable (Allemagne). Les attitudes personnelles des individus à l'égard du multiculturalisme (une idéologie pro-diversité), mais également les normes perçues en matière de multiculturalisme (évaluer ce que la majorité pense du multiculturalisme) ont été mesurées. Comme prévu, les résultats ont montré que ces perceptions normatives étaient en étroite relation avec la politique officielle du pays, peu importe les attitudes personnelles. Ainsi, une norme intergroupe favorable au multiculturalisme et à la diversité culturelle était perçue au Canada, pas en Allemagne, et les deux autres pays se situaient entre ces deux extrêmes. Guimond et ses collègues (2013) ont aussi constaté des différences significatives selon le pays par rapport aux préjugés antimusulmans. En moyenne, les citoyens canadiens sont ceux qui ont le moins de préjugés antimusulmans, alors que les citoyens allemands sont ceux qui en ont le plus, les citoyens américains et britanniques se situant entre les deux. Des analyses supplémentaires ont confirmé que l'effet du pays d'appartenance sur les perceptions normatives

était un des processus expliquant pourquoi les préjugés antimusulmans étaient plus ou moins élevés selon le pays.

Ces résultats, en accord avec ceux de Schlueter et collègues (2013) et de Kende et collègues (2022), suggèrent que les politiques d'intégration ont effectivement un impact sur les relations intergroupes, et cet impact s'explique par la création de normes sociales qui servent de guide aux attitudes et aux comportements. L'hypothèse testée par Guimond et collègues (2013) selon laquelle les politiques officielles et donc les lois votées dans certains pays ont une influence directe sur les normes sociales est maintenant bien établie dans différents domaines (Aksoy et al., 2020; de la Sablonnière et al., 2020; Eisner et al., 2020; Guimond, 2019; Tankard & Paluck, 2017). Anier et ses collègues (2018, 2019) ont récemment présenté les résultats d'études expérimentales montrant que les normes découlant d'une politique nationale (en l'occurrence la politique française de laïcité) ont un effet causal sur les comportements de discrimination antimusulman, comportements mesurés notamment à l'aide de la procédure développée par Michinov et collègues (2005).

En somme, on voit émerger dans les recherches des éléments permettant de soutenir (1) que le contexte joue un rôle central dans le développement des préjugés et de la discrimination, (2) que c'est en considérant le rôle des normes intergroupes qu'on peut expliquer cette influence, et (3) qu'il est utile pour le développement d'une théorie générale des relations intergroupes d'être attentif aux facteurs émiques qui caractérisent certaines sociétés.

4. Pour une psychologie du racisme systémique

Le passage d'une psychologie des individus ayant une personnalité à préjugés vers une psychologie qui prend en compte l'influence des politiques publiques en vigueur dans différents pays a des implications considérables qu'on peut illustrer par rapport à la question des aspects institutionnels ou systémiques de la discrimination et du racisme (Rucker & Richeson, 2021). Cette question a fait irruption dans le débat public récemment et entraîné de nombreuses polémiques. La distinction entre « racisme individuel » et « racisme institutionnel » a été proposée dès la fin des années 60 par Carmichael et Hamilton, militants des droits civiques aux États-Unis (Dhume, 2016; Jones, 2002). Alors que le racisme individuel fait référence aux attitudes et aux comportements des individus, le racisme institutionnel, qui peut être qualifié plus généralement de racisme systémique, fait référence au « racisme incarné dans les politiques et les pratiques des institutions sociales – le système scolaire, le système de justice, le système économique, la famille, l'État et la religion – qui ont un impact négatif sur certains groupes ethniques » (Jones, 2002, p. 32). Il est important d'aborder la question du racisme systémique pour deux raisons principales. D'abord, en France, au Canada, ou aux États-Unis, des épisodes répétés de violences policières, la plus célèbre étant l'affaire Georges Floyd qui donna naissance au mouvement *Black Lives Matter*, ont conduit de nombreuses personnes à parler de racisme d'État (voir Dhume et al., 2020). Les réactions d'opposition des responsables politiques n'ont pas tardé. L'État français est dans son rôle en soutenant qu'il est abusif de dire que de nos jours, l'État français est un état raciste. De la même manière, au Canada, le Premier

ministre du Québec, François Legault, a refusé de reconnaître l'existence du racisme systémique au Québec. Cependant, le fin mot de l'histoire doit revenir bien évidemment aux chercheuses et aux chercheurs spécialisés dans le domaine. À ce sujet, le gouvernement français a eu raison de diligenter en 2020 une « Mission d'information » sur « l'émergence et l'évolution des différentes formes de racisme et les réponses à y apporter ». Le rapport qui en est issu, volumineux et de bonne facture, a été déposé le 9 mars 2021 (Assemblée nationale française, 2021). Ce rapport aborde le concept de racisme institutionnel et donc reconnaît cette réalité tout en notant que la police française n'est pas institutionnellement raciste. Malheureusement, il fait l'impasse sur les travaux réalisés en psychologie sociale d'où l'intérêt de souligner ici les apports de cette discipline.

Il est donc important d'aborder cette question parce que c'est un enjeu majeur de société et que les scientifiques ont une contribution décisive à y apporter. Mais une deuxième raison est que les analyses du racisme systémique portées par la psychologie sociale, bien que peu connues et souvent ignorées par les gouvernements, se comptent parmi les plus abouties. Le racisme systémique peut être considéré comme un objet d'études des spécialistes du fonctionnement des institutions et donc ne relevant pas du domaine de la psychologie. Nous allons voir cependant que la psychologie sociale offre maintenant une des plus importantes contributions qui soit à l'analyse du racisme systémique. Cette contribution peut être résumée en deux points que nous allons aborder successivement : les apports de la théorie de la dominance sociale, et les travaux méthodologiques et empiriques concernant les biais racistes non intentionnels qui donnent un accès direct aux manifestations contemporaines du racisme systémique.

La théorie de la dominance sociale dont il a été question à plusieurs reprises dans ce chapitre peut donc servir de point de départ (pour une analyse détaillée de cette théorie, voir aussi Guimond et al., 2008). Alors que Altemeyer (1998) et de nombreux spécialistes considèrent cette théorie comme une théorie de la personnalité, cela reflète une ignorance complète du livre de Sidanius et Pratto (1999) dans lequel la théorie est présentée. Dès la page 40, dans la présentation schématique de la théorie, il est question de discriminations individuelles et de « discriminations institutionnelles » comme composantes centrales des systèmes de dominance. La partie III de l'ouvrage composée de quatre chapitres s'intitule : « Le cercle de l'oppression – les milles et une expressions de la discrimination institutionnelle » (Sidanius & Pratto, 1999, p. VII). On est donc très loin d'une théorie de la personnalité. Ces chapitres présentent des données statistiques révélant l'existence de discriminations au travail, dans le logement, à l'école et dans le fonctionnement du système de justice dont l'étendue est telle, dans des pays comme le Canada, les États-Unis ou la France, qu'elle atteste de l'existence d'un système hiérarchique de domination sociale d'une ampleur inouïe. La théorie de la dominance sociale est donc la première des théories majeures de la psychologie sociale à faire une analyse sérieuse du racisme systémique. Les tristes événements qui font la manchette de nos jours, le tabassage en règle par plusieurs policiers du producteur de rap Michel Zecler en novembre 2020 à Paris, la mort le 28 septembre 2020 au Canada de Joyce Echaquan, une autochtone de 37 ans, dans des circonstances teintées de racisme, ou la mort de Georges Floyd en mai 2020 aux États-Unis sous le genou de l'agent Derek Chauvin, pour ne citer que trois exemples, doivent-ils toujours être considérés comme des exceptions, des aberrations, ou des cas isolés? De tels événements ont été documentés par

Sidanius et Pratto (1999) il y a plus de 20 ans à plus grande échelle et dans la plupart des démocraties occidentales. Pour qui connaît la théorie de la dominance sociale, il n'y a malheureusement rien de nouveau dans ce qui se passe actuellement. Pour Sidanius et Pratto, ces événements tragiques ne sont pas des « aberrations du système » mais des illustrations du fonctionnement habituel d'un système de domination. Le fait que les policiers responsables de ces actes soient rarement condamnés, et parfois au contraire promus, est également une hypothèse explicite formulée par Sidanius et Pratto (1999).

Sur le plan empirique, Swencionis et ses collègues (2021) ont montré qu'il existe des relations systématiques et statistiquement significatives entre les scores à l'échelle d'ODS des officiers de police blancs aux USA et l'utilisation de la force physique par ces mêmes policiers (mesurée à partir des données administratives des autorités policières). Plus les policiers blancs soutiennent la hiérarchie et les inégalités (scores d'ODS élevés), plus ils utilisent la force physique dans leurs interactions avec les citoyens, confortant ce que Sidanius et Pratto ont écrit en 1999 sur la base de la documentation existante.

En plus des travaux reliés à la théorie de la dominance sociale, d'autres développements en psychologie sociale renforcent l'importance de sa contribution à l'étude du racisme systémique et la rendent unique sur le plan méthodologique. En effet, face au déclin du racisme biologique (aussi appelé racisme ancien) qui repose sur la croyance en l'existence de races inférieures, et avec l'émergence de nouvelles formes de racisme plus subtiles, la psychologie sociale a contribué au développement de toute une série de nouvelles méthodes, inspirées de paradigmes d'amorçage sémantique en psychologie cognitive, et permettant des mesures dites « implicites » des stéréotypes, des préjugés et du racisme (pour une revue des premiers développements à cet égard, voir Dambrun & Guimond, 2003). Pour faire référence à ces nouvelles méthodes de mesure, nous parlerons de mesures de « biais raciste non intentionnel » et non de « biais raciste implicite ». En effet, Corneille et Hütter (2020) ont montré que la signification du concept « implicite » en psychologie génère une confusion car le même mot est utilisé dans des sens très différents sans que personne ne le remarque. Il existe donc certains problèmes liés à ces nouvelles méthodes, problèmes en partie conceptuels, mais aussi empiriques. Nous savons maintenant, après 20 ans de recherche, que la plus influente de ces nouvelles mesures, le Test d'Associations Implicites (TAI, Greenwald et al., 1998), n'a ni une stabilité temporelle acceptable, ni une validité prédictive des comportements à la hauteur des espérances (Kurdi & Banaji, 2017; Payne & Hannay, 2021). L'argument principal à l'origine de l'utilisation du TAI veut que les réponses à ce test étant par construction virtuellement incontrôlables, elles résolvent les problèmes de désirabilité sociale des mesures du racisme par questionnaire qui permettent aux individus racistes de se déclarer non racistes. Les mesures du type TAI permettraient d'accéder aux attitudes individuelles « réelles » sans contrôle de la personne intéressée et devraient donc *mieux* prédire les comportements. Or, selon la méta-analyse des recherches examinant la relation entre le TAI et des mesures de comportements de discrimination raciale d'Oswald et collègues (2013), ce n'est pas le cas. Cette nouvelle méthode de mesures ne serait donc pas l'instrument de rêve pour étudier le racisme individuel. En revanche, grâce aux travaux de Payne et ses collègues (voir Payne & Hannay, 2021), cet outil apparaît comme une méthode scientifique unique pour étudier le racisme systémique.

D'abord, sur le plan de la fidélité et de la validité de la mesure, Payne et Hannay (2021) montrent qu'il suffit d'utiliser les scores de TAI au niveau collectif, les scores de TAI

des habitants d'une ville, d'une région, d'un état, pour obtenir, contrairement aux scores individuels, une bonne stabilité temporelle de la mesure et une amélioration de son pouvoir de prédiction des comportements (voir par exemple Zerhouni et al., 2016). Ceci conduit Payne à proposer une nouvelle interprétation de la nature même de ce qu'on appelle les « biais implicites ». Alors que la plupart des théories supposent que ces nouvelles mesures comme le TAI donnent accès à une propriété de l'individu (une attitude, une croyance ou un trait), Payne suggère qu'elles mesurent plutôt une propriété des contextes sociaux dans lesquels se trouvent les individus. Il appert que les biais racistes collectifs sont stables tant que l'environnement est stable et qu'un changement dans le contexte social pourrait suffire à les modifier. Pour démontrer cette stabilité, Payne et ses collègues (2019) examinent les biais racistes collectifs de la population américaine en fonction de leur lieu géographique de résidence. Ils observent que les résidents blancs des États américains qui en 1860 étaient très dépendants de l'esclavage comme force de travail manifestent, plus de 150 ans plus tard, un biais pro-blanc collectif plus important que celui des résidents des États américains moins impliqués dans l'esclavage. Pour les résidents noirs, ils observent à l'inverse un biais pro-blanc moins important. Ceci témoigne de la capacité des méthodes de la psychologie sociale à vérifier empiriquement des hypothèses concernant l'influence de certains événements historiques sur l'émergence du racisme, ce que les méthodes utilisées en histoire n'arrivent pas à produire. Plus précisément, l'idée que l'esclavage aux USA a laissé des traces jusqu'à aujourd'hui et que cette période caractérisée par l'existence de lois racistes et d'inégalités raciales doit être prise en compte pour expliquer le racisme présent actuellement aux USA trouve des appuis empiriques inédits dans ces recherches. Ces résultats confirment aussi l'idée que le TAI, loin de révéler une propriété mentale de l'individu, serait « une manifestation cognitive des inégalités structurelles et historiques » (Payne et al., 2019, p. 11697). Dans le même ordre d'idée, Hehman et ses collègues (2018) montrent que l'utilisation disproportionnée de la force physique par les policiers à l'encontre de résidents noirs se produit dans les régions des États-Unis où le TAI collectif indique un plus fort biais raciste pro-blanc. Comme Hehman et ses collègues (2018) le notent, ces résultats suggèrent que les *contextes* qui se caractérisent par la présence de biais racistes non intentionnels génèrent des comportements policiers qui pénalisent indûment la population noire, peu importe que les attitudes individuelles soient plus ou moins racistes.

Il existe donc en psychologie sociale une méthodologie, la mesure des biais racistes non intentionnels, qui permet d'étudier avec une précision inédite le racisme systémique, dont une des principales caractéristiques, comme mentionné précédemment, est précisément de ne pas nécessiter d'intentions ou de conscience racistes. Cette approche a de nombreuses implications pour les stratégies visant à combattre le racisme qui rejoignent les résultats présentés précédemment au sujet de l'influence des politiques nationales d'intégration. Ainsi, pour lutter contre les discriminations, nous avons vu qu'il peut être déterminant de changer le contexte normatif au moyen de politiques nationales inclusives. Cependant, Payne et ses collègues n'ont pas encore considéré les implications de leur approche pour le rôle de la personnalité dans l'explication des préjugés raciaux. Si, comme les théories de la personnalité le prétendent, le préjugé, le biais raciste, s'explique par les traits de caractère des individus, et si le TAI mesure les attitudes individuelles, il devrait y avoir une relation entre la personnalité et les scores au TAI. En revanche, si comme la théorie de Payne et Hannay (2021) l'affirme, les biais racistes non intentionnels n'ont rien à voir avec les

individus mais concernent l'environnement, les inégalités de structure, les normes et les politiques, il ne devrait pas y avoir de lien entre les traits de personnalité et les réponses individuelles au TAI. Une importante série de recherches de Bergh, Akrami et Ekehammar, publiée en 2012 et donc effectuée avant les travaux de Payne, permet néanmoins de répondre à cette question. Dans trois études, ils mesurent deux traits de personnalité du Big Five, les préjugés explicites envers plusieurs groupes, et les biais racistes à l'égard de plusieurs groupes à l'aide du TAI. Les trois études donnent les mêmes résultats. Il y a des corrélations significatives entre les traits de personnalité et les préjugés explicites mesurés par questionnaire mais il n'y a aucune relation entre les traits de personnalité et les biais racistes non intentionnels mesurés à l'aide du TAI. Ces résultats concordent parfaitement avec la théorie de Payne et suggèrent que pour expliquer les préjugés individuels comme pour comprendre le racisme systémique, l'influence du contexte normatif semble beaucoup plus déterminante que celle des traits de personnalité des individus.

5. Conclusion

Ce chapitre a proposé un examen critique des travaux expliquant les préjugés et la discrimination par l'intermédiaire de certaines caractéristiques psychologiques individuelles, sans tenir compte du contexte social ou culturel. L'étude des différences individuelles est nul doute incontournable en psychologie, mais nous avons voulu montrer que la psychologie sociale avait permis de réels progrès dans la compréhension des causes des préjugés et de la discrimination, y compris du racisme systémique, en développant des analyses de la façon dont le contexte façonne la psychologie de l'individu. Nous avons mis en évidence que, dans certaines situations, les personnes les plus autoritaires n'expriment pas plus de préjugés que les autres, et qu'en changeant le contexte, au moyen d'une politique nationale inclusive qui valorise la diversité, il est possible de changer les préjugés. Un des défis importants pour les années à venir sera de diffuser plus largement ces connaissances afin que la psychologie sociale prenne la place qui lui revient dans les débats de société et dans l'élaboration de programmes de lutte contre les préjugés, le racisme et les discriminations.

Pour aller plus loin



Guimond, S. (2020, 1^{er} décembre). Quels professeurs pour le XXI^e siècle? (à 1 h 24 : Transmission des valeurs à l'école et apprentissage de la citoyenneté). [Entretien personnel].

www.lienmini.fr/9750-vid1-1



Centre pour l'étude de la citoyenneté démocratique. (2017, 21 juin). Immigration et cohésion sociale – Comment penser l'intégration des immigrants [Vidéo].

www.lienmini.fr/9750-vid1-2

Cognitions, attitudes et comportements intergroupes

Olivier Klein, Robin Wollast et Julia Eberlen

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons au rôle des cognitions et attitudes dans les comportements intergroupes. Pour ce faire, nous commençons par introduire le concept de catégorisation sociale. Nous nous intéresserons à la façon dont ces deux aspects sont influencés par des variables d'ordre psychosocial (relations intergroupes, présence d'autrui, etc.) plutôt qu'intra-individuel (préférences politiques, tempérament, expériences de vie...), même si nous reconnaissons une interaction entre ces deux types de variables. En ce qui concerne les cognitions intergroupes, qui font l'objet de la deuxième partie du chapitre, nous nous penchons sur la littérature bien établie sur les stéréotypes mais abordons également des travaux plus récents sur la déshumanisation et l'objectification. Nous envisagerons ces phénomènes en termes de contenu et en tant que processus. Dans la troisième partie du chapitre, nous décrivons trois modèles dominants du préjugé et du conflit intergroupe à savoir la théorie des conflits réels, la théorie de l'identité sociale et la théorie de la menace intergroupe.

SOMMAIRE

1. Introduction	34
2. La catégorisation sociale	35
3. L'influence des stéréotypes sur le jugement social	37
4. Attitudes et comportements intergroupes	43
5. Conclusion	49

Psychologie de la discrimination et des préjugés

Le regard croisé de 44 spécialistes

18 chapitres écrits par les plus grand•e•s expert•e•s

S. Aguirre-Sánchez-Beato ■
B. Aubé ■ R. Avery ■ C. Badea
■ J. Berent ■ D. Bourguignon ■
A. Chalabaev ■ M. Chipeaux ■
C. Clément-Guillot ■ C. Closon
■ B. Dardenne ■ R. da Rocha
Grangeiro ■ J. Eberlen ■ E. Ehalt ■
C. Esnard ■ K. Faniko ■ A. Giroud ■
M. Granjon ■ E. Green ■ S. Guimond
■ G. Herman ■ J. Huart ■ O. Klein
■ E. P. Kleinlogel ■ F. Krings ■
S. Leymarie ■ F. Lorenzi-Cioldi ■
E. Louvet ■ Y. Mahfud ■ C. Marie
■ A. Masciantonio ■ N. Negraoui
■ A. Nugier ■ M. Oppin ■ C. Pinto
Teixeira ■ O. Rohmer ■ O. Sarrasin
■ M. Schmid ■ Mast ■ S. Seghouat
■ A. Silvestre ■ A. Taillandier-
Schmitt ■ P. Tisserant ■ R. Wollast
■ V. Yzerbyt

Racisme, sexisme, stigmatisation de la communauté LGBT, rejet de l'immigration, traitement défavorable réservé aux personnes handicapées ou sans emploi. Ce manuel offre un état des lieux riche et documenté sur les préjugés et discriminations, incluant les dernières recherches. Les auteur•e•s y analysent, dans différents contextes

- leurs origines
- les processus sous-jacents
- et leurs conséquences

Exhaustif, l'ouvrage développe à la fois les perspectives francophones et anglo-saxonnes, et offre un regard croisé dominant•e•s/dominé•e•s. En plus des modèles descriptifs, il propose des pistes d'action concrètes et des moyens d'agir dans une approche préventive. Il constitue dès lors un outil indispensable tant pour les étudiant•e•s et enseignant•e•s en psychologie que pour les praticiens.

MANUEL DE RÉFÉRENCE

- 2 nouveaux chapitres
- Des pistes d'action pratiques

RESSOURCES NUMÉRIQUES

- + de 35 vidéos et podcasts

DANS LA MÊME COLLECTION



ISBN : 978-2-8073-3975-0



deboeck
SUPÉRIEUR **B**

L

Dans le cadre du Système Européen de Transfert de Crédits (E.C.T.S.), ce manuel couvre les niveaux Licences (Baccalauréat/Bachelor) 2 et 3.

M

D