

Vincent Yzerbyt, Stéphanie Demoulin

Psych⁺

Série psychologie sociale
dirigée par Nicole Dubois

Les relations intergroupes

PUG

Vincent Yzerbyt et Stéphanie Demoulin

Les relations intergroupes

Presses universitaires de Grenoble

Introduction

Le champ d'étude des relations intergroupes est à la fois très vaste et pourtant méconnu. Certes, les termes « stéréotypes », « préjugé » et « discrimination » font fréquemment les grands titres de l'actualité, certes, les conflits, guerres et autres agressions intergroupes sont monnaie courante, il n'en reste pas moins que les connaissances accumulées sur ces sujets en psychologie ne franchissent encore que timidement la frontière du monde scientifique pour se répandre plus largement dans la société. Pour combler cette lacune, nous avons écrit cet ouvrage avec l'objectif de proposer une description générale et relativement large des études réalisées dans le domaine des relations intergroupes depuis la fin de la seconde guerre mondiale jusqu'à nos jours. Pour ce faire, nous avons choisi de diviser notre propos en cinq grands chapitres.

Dans le chapitre 1, nous chercherons d'abord à comprendre les raisons qui poussent les êtres humains à s'attacher à des groupes. Nous verrons ainsi que l'attachement au groupe répond à toute une série de besoins primaires tels que les besoins de survie, de contrôle ou de recherche de sens. Les groupes sont fondamentalement utiles au fonctionnement humain, et leur fonctionnement résulte d'un mécanisme psychologique plus général que l'on nomme la catégorisation. Cette manière de fonctionner, en procédant par catégories, influence la perception des personnes qui composent ces catégories et incite les individus à pratiquer un jugement différencié à l'égard des groupes auxquels ils appartiennent par comparaison à ceux dont ils ne sont pas membres.

Les chapitres 2, 3 et 4 aborderont, respectivement les composantes cognitives, affectives et comportementales des attitudes intergroupes. Dans le chapitre 2, nous chercherons à comprendre comment, suite

au processus de catégorisation, les stéréotypes s'activent et s'appliquent aux différents groupes en présence ainsi que le contenu que peuvent prendre ceux-ci. À côté de ces croyances spécifiques et culturellement partagées, nous mettrons également en évidence l'influence qu'exercent les représentations de la hiérarchie sociale et de la menace intergroupe sur la façon qu'ont les gens d'aborder les relations avec les personnes des groupes auxquels eux-mêmes n'appartiennent pas.

Le chapitre 3 sera l'occasion d'aborder la dimension émotionnelle des relations intergroupes. Cette facette affective inclut en premier lieu la notion de préjugés et les grandes théories contemporaines qui ont exploré les antécédents de ce ressenti négatif, mais parfois aussi positif, que les gens éprouvent à l'égard de ceux qu'ils entendent comme « différents ». Mais l'affectif en relations intergroupe a également été abordé sous l'angle d'émotions plus spécifiques dont les membres des groupes sociaux peuvent faire l'expérience les uns vis-à-vis des autres. Nous verrons ainsi que les réactions émotionnelles des groupes dominants et des groupes dominés diffèrent sensiblement les uns des autres.

Après la cognition et les émotions, le chapitre 4 s'intéressera aux comportements intergroupes, dernier élément de la chaîne causale des attitudes. Bien qu'une partie des comportements que l'on peut observer soit commune aux groupes dominants et aux groupes dominés, nous étudierons plus directement la discrimination chez les groupes dominants et les réponses comportementales face au stigma et à la discrimination chez les groupes dominés. Nous terminerons ce chapitre en abordant les stratégies de gestion de l'identité que les plus désavantagés peuvent utiliser pour faire face à la menace que constitue une identité négative.

Pour terminer cet ouvrage sur une note davantage positive, le chapitre 5 s'intéressera à la fameuse hypothèse du contact comme précurseur de l'amélioration des relations entre les groupes. Nous verrons que, pour être efficace, ce contact doit respecter certaines conditions de base. Enfin, dans un dernier temps, nous discuterons des politiques de diversité qui sont mises en place tant dans les organisations qu'au niveau psychosocial et de l'efficacité de celles-ci à produire des relations plus respectueuses entre les groupes et un monde foncièrement plus égalitaire.

L'attachement au groupe

Les exemples qui illustrent les différentes formes que peut prendre le lien entre les individus et les groupes sont pléthores. Du supporter de football au partisan politique, du régionaliste au nationaliste, ou du croyant lambda au fondamentaliste ou au terroriste, la force du lien varie. Ce lien affectif, nous le nommons attachement au groupe. S'il est utile, voire même absolument primordial au bon fonctionnement des individus, il est également, comme nous le verrons tout au long de ce livre, responsable de bien des difficultés et même de conflits dans les relations entre les êtres humains.

Lorsqu'on s'intéresse à l'attachement, on distingue deux phénomènes sensiblement différents. Une première question à laquelle nous tenterons de répondre dans ce chapitre est liée *aux raisons* variées qui poussent les personnes à développer ce lien affectif envers leurs groupes d'appartenance. En quoi les groupes sont-ils utiles aux individus qui les composent ou, pour le dire autrement, quels objectifs spécifiques les groupes servent-ils ? La deuxième question qui nous occupera et à laquelle les chercheurs ont consacré beaucoup d'efforts est de savoir non pas pourquoi mais bien *comment* les gens s'attachent à leurs groupes d'appartenance, sur quelles bases et avec quelles conséquences pour les relations qu'ils entretiennent avec les membres des autres groupes.

La perception et les représentations des groupes

De tout temps, l'idée a prévalu que la nature humaine comprend trois facettes (par exemple, la tête, le ventre et le cœur). Pour les psychologues, cette tripartite renvoie à la cognition, à l'émotion et au comportement et, dans le champ des relations intergroupes, ce trinôme se décline plus précisément en stéréotypes, préjugés et discrimination (Fiske, 1998). À la suite d'Allport (1954) et de son ouvrage devenu un classique sur les préjugés, les chercheurs ont d'abord considéré les préjugés comme point de départ des phénomènes intergroupes. Les travaux dans le champ des attitudes et l'influence croissante des théories des émotions ont peu à peu modifié cette vision. À l'heure actuelle, les chercheurs considèrent que ce sont les évaluations cognitives, et donc les stéréotypes, qui façonnent les préjugés qui à leur tour orientent les conduites.

La perception des groupes

La catégorisation, l'activation et l'application des stéréotypes

Les premiers travaux sur les stéréotypes (Katz et Braly, 1933) ont montré que rien n'est plus simple que de dresser une liste de traits stéréotypiques pour un groupe social (Leyens, Yzerbyt et Schadron, 1994), parfois même pour des groupes que les gens n'ont jamais

Des préjugés aux émotions intergroupes

Dans ce chapitre, nous présentons d'abord les théories classiques des préjugés avant de nous pencher sur les contributions plus récentes qui ont examiné en détail les réactions émotionnelles dans les situations intergroupes. Si ces dernières traitent aussi des composantes cognitives et comportementales, les aspects affectifs et émotionnels n'en demeurent pas moins au centre de leurs préoccupations. En fin de chapitre, nous nous intéresserons aux théories qui se focalisent sur une émotion spécifique.

Les préjugés

La question du préjugé a toujours occupé une place centrale dans la recherche sur les relations intergroupe (Jones, 1997). On peut définir le préjugé comme une évaluation, une émotion, un affect négatif vécu par la personne lorsque cette dernière pense à ou interagit avec un membre d'un autre groupe. Le plus souvent, les chercheurs ont embrassé la perspective des membres du groupe dominant. Il n'en reste pas moins vrai, et ce point fait l'objet d'un nombre croissant de recherches, que les membres du groupe dominé sont eux aussi susceptibles de nourrir des préjugés à l'encontre du groupe dominant. Dans cette section, nous nous penchons d'abord sur les traits de personnalité que sont l'empathie et l'estime de soi. Nous nous tournons ensuite vers l'autoritarisme et la dominance sociale. Nous terminons en abordant le

La discrimination intergroupe

La discrimination est probablement le comportement intergroupe dont on parle le plus et la notion qui est la plus familière à tout un chacun. Quand on l'applique aux objets sociaux et aux relations intergroupes, discriminer c'est émettre un traitement différent aux membres de l'exogroupe en comparaison avec le traitement réservé à ceux qui font partie de notre groupe. Dans la grande majorité des cas, la notion de discrimination est affublée d'une connotation foncièrement négative. L'acte même de différenciation est proscrit dans nos sociétés parce que cette différenciation se traduit généralement par un désavantage pour l'exogroupe. Ce désavantage se marque, comme nous l'avons souligné au chapitre 1, en premier lieu, par un favoritisme envers les membres de groupes auxquels nous appartenons et, ensuite, par un dénigrement et des actes hostiles envers les membres des groupes auxquels nous n'appartenons pas.

Mais à côté de cette acception courante du terme, la discrimination peut également tourner à l'avantage des exogroupes. On parlera dans ce cas de discrimination positive. Les pratiques de discrimination positive ont été développées dans un but de « correction » des inégalités sociales existant entre les groupes. Ces pratiques seront traitées plus en détail dans le cinquième chapitre. Mais avant cela, intéressons-nous à tous ces actes, tous ces comportements qui augmentent plutôt qu'ils ne corrigent les sources de conflit entre les groupes et renforcent par là même la hiérarchie intergroupe.

Du contact intergroupe aux politiques de diversité

Nous avons terminé le chapitre précédent en nous intéressant aux actions qui sont, parfois, mises en place par les membres des groupes minoritaires pour tenter d'opérer un changement dans l'équilibre hiérarchique des groupes. Si utiles qu'elles soient, ces actions ne sont souvent pas suffisantes et ceci sans parler du fait que, comme nous l'avons signalé, elles ne surviennent que sous la condition expresse que les personnes stigmatisées perçoivent la structure intergroupe comme illégitime, stable et non perméable. Dans l'ensemble des autres situations, les velléités de modification du statu quo interviendront de l'extérieur, par l'action d'acteurs politiques et sociaux qui ont fait de l'égalité des groupes et de la non-discrimination des valeurs incontournables.

Les études réalisées dans le domaine de la réduction des préjugés et des discriminations sont pléthoriques. Certaines, dans la tradition des recherches sur le contact intergroupe, portent sur les conditions structurelles concrètes qui permettent d'améliorer les sentiments et actions que les individus, membres de groupes différents, entretiennent les uns vis-à-vis des autres. D'autres, plus « méta », concernent les idéologies intergroupes et la manière dont les politiques de diversité mises en place dans les institutions, les organisations ou les sociétés au sens large sont susceptibles de provoquer une modification de la structure hiérarchique intergroupe et une amélioration de la condition des populations les plus stigmatisées.

Table des matières

Introduction	5
Chapitre 1. L'attachement au groupe	7
Les raisons de l'attachement aux groupes	8
Les besoins de survie et de reproduction	8
Les besoins de contrôle et de réduction de l'incertitude	9
Les besoins de sens et de survie symbolique	11
Type de groupes, types de besoins	12
Du choix de l'appartenance à l'identification au groupe	13
Être membre d'un groupe	16
L'autocatégorisation	16
Conséquences intergroupes de l'autocatégorisation	19
Considérations supplémentaires	23
Chapitre 2. La perception et les représentations des groupes ...	27
La perception des groupes	27
La catégorisation, l'activation et l'application des stéréotypes	27
Le contenu des stéréotypes	32
Homogénéité, entitativité et essentialisme	39
Les représentations intergroupes	42
L'évaluation de la structure intergroupe	42
L'évaluation de la menace intergroupe	44

Chapitre 3. Des préjugés aux émotions intergroupes	49
Les préjugés	49
Des facteurs de personnalité aux idéologies	50
Les types de préjugés	54
Les émotions intergroupes	59
Les émotions spécifiques	66
Les réactions émotionnelles des groupes dominants	66
Les réactions émotionnelles des groupes dominés	68
Chapitre 4. La discrimination intergroupe	71
Une variété de comportements	72
L'appartenance au groupe et comportement intergroupe	73
Les comportements de soutien et de maintien du système	77
La discrimination dans les groupes dominants	78
Les discriminations culturelle, institutionnelle et organisationnelle ...	83
Faire face à la discrimination	85
Faire face au stigma	89
Les comportements de gestion de l'identité	91
Chapitre 5. Du contact intergroupe aux politiques de diversité ...	97
Le contact intergroupe	98
Les nouveaux modèles du contact intergroupe	101
Le modèle de la personnalisation	102
Le modèle de la différenciation mutuelle intergroupe	104
Les modèles du groupe commun et de l'identité duelle	105
Le modèle intégré du contact intergroupe	106
L'acculturation et la question de la diversité	108
L'intérêt croissant pour l'acculturation	108
Le modèle bidimensionnel de Berry	110
Le modèle interactif de Bourhis	113

Les idéologies et les politiques de la diversité	115
Les idéologies de diversité dans le modèle de Hahn	116
Politiques de diversité, normes culturelles et attitudes personnelles ...	118
Conclusion	125
Bibliographie	127