

Chapitre 2. Illégitimité et bien-être.

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons plus particulièrement aux conséquences de la discrimination en termes de bien-être au sens large. Autrement dit, nous nous pencherons sur les indicateurs subjectifs utilisés en psychologie sociale, telles l'estime de soi (Heatherton & Polivy, 1991 ; Rosenberg, 1979), la satisfaction de vie (Diener, 1984), les émotions ressenties, mais aussi sur des aspects de santé mentale et physique mesurés selon des critères médicaux stricts (notamment le DSM-IV). Nous passerons en revue à la fois des contributions issues de la recherche en psychologie sociale mais aussi des données provenant de la sociologie, de la psychiatrie, de la psychologie de la santé et de la médecine. Comme nous le verrons, cette question de l'impact « affectif » est intimement liée à la fois à la perception et aux comportements résultants. De fait, loin d'être séquentielle, l'expérience de la discrimination mêle souvent différents niveaux. Ainsi, des facteurs motivationnels peuvent intervenir dans les processus de reconnaissance de la discrimination. De même, dans certaines conceptions théoriques récentes, le comportement produit suite à la discrimination est en lui-même médiateur (ou modérateur) des effets de celle-ci sur le bien-être.

Comment les victimes de discrimination réagissent-elles sur le plan émotionnel ? Certains auteurs de la fin des années 80, voire du début des années 90, aiment à répéter que la question est neuve, et qu'elle fut longtemps négligée par les courants principaux de la recherche en psychologie sociale. Il est toutefois inexact d'affirmer que cette problématique n'avait pas été abordée antérieurement. Plusieurs théories et travaux avaient tranché la question de façon assez sommaire. Des auteurs de premier plan, tels Allport (1954) et Goffman (1963), avaient eux aussi soumis le phénomène à l'analyse. Par ailleurs, les liens entre estime de soi et appartenance groupale ont été largement étudiés pendant les années 70²¹. En fait, si la question du vécu des personnes discriminées a assez peu intéressé les chercheurs, c'est qu'il semblait inutile de se pencher sur ce qui paraissait être une évidence : les stéréotypes, les préjugés et la discrimination ne pouvaient qu'avoir un effet négatif sur le bien-être de leurs cibles. Les travaux les plus critiques de notre discipline se devaient donc de se concentrer d'abord sur les groupes agresseurs, pour réduire, voire éradiquer leurs comportements destructeurs. Et, peut-être parce qu'il s'agissait là d'une tâche impossible, la

²¹ Mais cette étude s'est limitée à des correspondances groupe/estime, et on ne s'est pas posé la question des processus.

question des réactions à la discrimination a refait surface dans les années 80. Faute de prévenir, pouvait-on guérir ?

Nous avons décidé d'aborder cette imposante littérature par le biais d'une structure en « entonnoir ». D'abord, nous nous intéressons à la question des différences globales entre groupes discriminés et groupes non discriminés, puis nous nous penchons sur la question des variations en fonction du degré de discrimination perçu par chaque individu. Enfin, nous abordons la question de l'attribution d'événements spécifiques aux préjugés d'autrui. Nous le savons, tout découpage de la littérature est relativement artificiel, dans le sens où les différents angles de recherche sur la question de l'impact de la discrimination sont intimement liés, mais nous pensons que cette manière de procéder améliore la clarté de l'exposé.

A. Groupes discriminés et groupes non discriminés.

Une des premières manières d'étudier les effets de la discrimination sur le bien-être consiste à comparer les groupes discriminés et les groupes non discriminés sur une série d'indicateurs, tels la mortalité, diverses maladies, le niveau de dépression, l'estime de soi ou encore le bien-être subjectif. Dans le cas où un écart est relevé, la question se pose de savoir si la discrimination peut être incriminée comme cause probable de celui-ci. Ce type d'études distingue donc de façon assez superficielle les groupes victimes de discrimination (groupes subordonnés, discriminés, de bas statut) des groupes dominants (de haut statut) en faisant fi des différences interindividuelles au sein de chacun d'entre eux.

a. Santé physique et mentale.

La plupart des études utilisant des indicateurs objectifs de santé se centrent sur la situation des minorités ethniques et mettent en évidence une association claire entre race²² et santé²³. Pour ne citer que quelques exemples, recherches et statistiques indiquent que comparés aux Blancs, les membres de groupes ethniques minoritaires sont proportionnellement plus nombreux dans les services psychiatriques en Grande-Bretagne que les autochtones (Chakraborty & McEnzie, 2002). L'espérance de vie des Aborigènes d'Australie est de 17 ans plus courte que celle des autres Australiens (Sidanius & Pratto, 1999). Aux Etats-Unis, les Noirs vivent 7 ans de moins et meurent plus souvent de cancers de la prostate et du sein et de maladies cardiaques que les Blancs, ils souffrent aussi plus souvent d'hypertension, de diabète, de cancer et de maladies nerveuses et mentales (Manton, Patrick, & Johnson, 1987, cités dans Sidanius & Pratto, 1999). Ce type de données est reproduit à l'infini.

Une grande partie de ces inégalités en termes de santé objective sont dues à de la discrimination directe, c'est à dire aux retombées réelles de la discrimination, avec ou sans prise de conscience, plutôt qu'à la perception de racisme au quotidien (Schultz et al., 2000 ; Vega & Rumbaut, 1991). En effet, les personnes appartenant à ces groupes sont souvent désavantagées dans le monde de l'emploi, du logement, de l'enseignement, ce qui a des effets sur leur statut socio-économique et par là, sur leur santé générale (accès aux soins, hygiène, alimentation, insécurité du lieu de résidence...). Lorsque certaines études contrôlent le poids

²² Bien que chez nous, l'utilisation du mot « race » soit proscrit pour désigner les origines ethniques différentes, il s'agit ici d'un terme propre à la discipline, et qui désigne « un indicateur grossier d'histoires sociales et individuelles », recouvrant l'exposition à des conditions sociales différentes, et non pas une quelconque qualité biologique distinctive (Williams, Spencer & Jackson, 1999). Nous l'utilisons donc en ce sens.

de ces différences objectives, l'effet de l'appartenance groupale demeure parfois significatif (Vega & Rumbaut, 1991). Ainsi, par exemple, Schulz et ses collègues (2000) comparent la santé subjective²⁴ de femmes noires et blanches vivant dans la région de Détroit. Même en contrôlant pour le niveau d'éducation, les revenus, l'âge et la présence d'événements de vie traumatiques (qui sont souvent liés au lieu de résidence), l'origine ethnique de la personne conserve un pouvoir prédictif significatif et tel que les femmes noires ont une santé inférieure aux femmes blanches. La variable « race » en tant que telle constitue donc un facteur de risque.

Ayant écarté des interprétations en termes biologiques, les chercheurs s'orientent dès lors vers d'autres types d'explications. Tout d'abord, il semble qu'une discrimination réelle existe au sein des établissements de santé. D'après certaines études menées aux Etats-Unis, la discrimination est effectivement présente dans le fonctionnement des institutions médicales. Ainsi, les groupes minoritaires n'ont pas droit au même niveau de soins et d'attention de la part des médecins que les groupes dominants. Concrètement, on ne leur propose pas toujours les traitements les plus pointus ou les plus adaptés à leurs problèmes médicaux (McBean & Gornich, 1994 ; Peterson et al., 1997, cités dans Sidanius & Pratto, 1999 ; voir aussi Williams, Spencer & Jackson, 1999). Ensuite, dans le domaine spécifique de la santé mentale, les psychiatres soulignent deux biais qui expliqueraient en partie la sur-représentation des minorités ethniques dans leurs établissements. Le premier est le rôle que peuvent prendre le diagnostic et les institutions psychiatriques en terme de contrôle social des populations « différentes », notamment leur utilisation en lieu et place des prisons. La seconde cause évoquée découle du fait que les modèles de la maladie mentale sont occidentaux et prétendent à l'universalité. Ces définitions ne s'adaptent ainsi peut-être pas toujours aux manières d'être des populations allochtones, pathologisant des attitudes considérées comme normales dans ces communautés²⁵ (Chakraborty & McKenzie, 2002 ; Vega & Rumbaut, 1991). Enfin, la dernière explication, qui va nous intéresser tout au long de ce chapitre, est l'impact de la discrimination perçue sur la santé et le bien-être en général (Clark, Anderson, Clark, & Williams, 1999). A notre connaissance, peu d'études essaient de voir si la perception de discrimination peut agir comme médiateur dans la relation entre origine ethnique et santé, et

²³ La problématique est à ce point brûlante, que des revues spécialisées, telle « Ethnicity and Disease », ne se concentrent que sur cette question.

²⁴ La santé subjective est mesurée au moyen d'un item unique « je suis en bonne santé », excellent prédictif de réels problèmes de santé, dont la mortalité (voir Schulz et al., 2000). C'est pourquoi nous le traitons dans la partie sur la santé « objective ».

encore moins veillent au contrôle d'autres variables plus objectives. Schulz et collègues (2000) montrent que la perception de discrimination explique une partie des différences de santé entre femmes blanches et femmes noires, dans la région de Détroit, après le contrôle des autres variables considérées (revenus, lieu de résidence, niveau d'éducation...). Taylor et Turner (2002) quant à eux, constatent que l'impact de la discrimination perçue sur le bien-être disparaît au profit d'indicateurs de stress plus généraux, et que ce sont ceux-ci qui semblent expliquer les différences entre Noirs et Blancs en termes de symptômes dépressifs.

Le rôle de la perception de discrimination comme facteur explicatif de l'écart de santé qui existe entre les groupes ethniques minoritaires et majoritaires n'est pas clarifié aujourd'hui, d'autant que les études longitudinales sont rares et que les relations causales entre discrimination et bien-être sont pour le moins hypothétiques. D'autre part, de nombreuses recherches s'intéressent aujourd'hui au lien entre perception de discrimination et santé à l'intérieur de chaque groupe, dans une approche interindividuelle. Nous reviendrons sur ce champ en pleine expansion dans la section suivante.

Les données qui existent sur d'autres groupes discriminés sont moins nombreuses. Une littérature en développement rapide concerne les homosexuels, les lesbiennes et les bisexuels. Ainsi, plusieurs études font état d'une prévalence plus importante de suicides et tentatives de suicide chez les homosexuels et les lesbiennes par comparaison aux hétérosexuels (Meyer, 2003b) et d'une plus grande fréquence de troubles liés au stress, tels des troubles anxieux ou paniques, la dépression majeure ou les assuétudes (Mays & Cochran, 2001). D'autre part, on estime qu'entre 30 et 50% des homosexuels sont confrontés à de la violence physique ou verbale au cours de leur vie (Hershberger et D'Augelli, 1995, pour une revue). Une méta-analyse récente indique que les homosexuels, les lesbiennes et les bisexuels ont en moyenne deux fois plus de chances de développer des troubles anxieux, dépressifs ou des assuétudes que les hétérosexuels (Meyer, 2003b). Le cas des homosexuels est particulier, dans le sens où des années durant, les chercheurs ont tenté de montrer qu'il n'y avait pas de différences en termes de santé mentale entre homosexuels et hétérosexuels, de manière à « dé-pathologiser » cette préférence sexuelle (et la faire retirer du DSM). Chaque étude démontrant un lien positif entre homosexualité et troubles psychiques prend donc le risque d'offrir des arguments à ceux qui entendent toujours « soigner une déviance » (voir Waldo, 1999). Enfin,

²⁵ Une belle illustration de ces deux facteurs figure dans la pièce de théâtre *Bleu/Orange* de l'auteur anglais Joe Penhall, qui met aux prises deux psychiatres de génération différente, débattant du cas d'un jeune Noir "psychotique" au sein d'une institution londonienne.

il est important de noter que la relative nouveauté de ces travaux, leur petit nombre et certaines faiblesses méthodologiques (notamment au niveau de l'échantillonnage) ne permettent pas de conclusions définitives. Il est par exemple probable que tous les participants homosexuels n'osent pas le mentionner, et que les personnes qui avouent leur homosexualité soient aussi plus susceptibles de révéler les troubles psychologiques qui les frappent (Mays & Cochran, 2001). Par ailleurs, des données indiquent que les homosexuels consultent davantage des psychologues que les hétérosexuels et sont de ce fait des individus qui ont sans doute conscience de leur psychisme de manière plus aiguë. Ils sont ainsi peut-être plus enclins à s'auto-évaluer, et à repérer leurs troubles de personnalité (Meyer, 2003b). Cependant, Mays et Cochran (2001) notent que la perception de discrimination médie partiellement le lien entre appartenance au groupe des homosexuels et bien-être, soutenant l'idée que la présence de discrimination est en partie responsable des différences de santé mentale entre homosexuels et hétérosexuels.

Les femmes, enfin, sont également un des grands groupes soumis à l'analyse psychiatrique. Les données indiquent que, comparées aux hommes, les femmes ont plus de chance de développer des symptômes et des syndromes liés à l'anxiété, la dépression et la somatisation, et ce à travers le temps et l'espace²⁶ (Kling, Hyde, Showers, & Buswell, 1999 ; Klonoff, Landrine, & Campbell, 2000). De nombreuses théories ont été proposées pour rendre compte de ces écarts, notamment biologiques, sociologiques, culturelles ou psychologiques, mais aucune n'a réellement permis d'expliquer la totalité de la différence hommes – femmes (Klonoff et al., 2000). Les recherches les plus récentes insistent sur le rôle du stress dans la genèse de cet écart. En effet, en moyenne, les femmes sont plus souvent exposées aux événements génériques de stress (deuil, perte d'un emploi, ...) que les hommes (Belle & Doucet, 2003). De plus, elles sont victimes d'un stress spécifique que les hommes ne connaissent pas, notamment le stress issu de la discrimination et le stress lié à la victimisation sexuelle (viol, violences domestiques...) (Klonoff et al., 2000). Klonoff et collègues (2000) observent ainsi que des femmes qui ont été peu exposées à des événements sexistes ont des prévalences de troubles anxieux, dépressifs et somatiques égaux à ceux des hommes.

b. Estime de soi et « bien-être psychologique ».

Si le lien groupe discriminé / santé est peu contesté, les chercheurs sont moins unanimes en ce qui concerne l'impact de l'appartenance à un groupe de bas statut sur les

²⁶ Ce résultat se retrouve dans les études menées des années 40 à nos jours, ainsi qu'en Europe, aux USA et au Canada.

aspects du concept de soi, et notamment l'estime de soi²⁷. Or l'estime de soi est considérée comme une composante essentielle de la santé mentale et de nombreux liens entre estime de soi et divers indicateurs psychologiques ont été documentés (par ex. Kling et al., 1999). L'estime de soi est notamment reliée à l'humeur, aux affects positifs et à des niveaux moins élevés de dépression et d'anxiété. C'est également le meilleur prédicteur de la satisfaction de vie (Diener, 1984) et l'estime de soi est considérée comme un facteur de « coping » positif en situation de stress. Enfin, elle est aussi largement liée à toute une série de comportements, dont la persévérance dans une tâche .

Au départ, l'idée qu'être membre d'un groupe discriminé allait de pair avec une estime de soi faible était largement partagée (pour une exception notable, voir Allport, 1954²⁸). Plusieurs théories permettent d'expliquer cette relation négative. Ces perspectives se penchent sur le poids que représente le fait d'appartenir à des groupes mal aimés de la société, à propos desquels stéréotypes négatifs et préjugés circulent, plutôt que d'étudier le rôle spécifique de la discrimination en tant que telle (Crocker & Major, 1989).

Selon la théorie des « appréciations reflétées »²⁹ du courant interactionniste symbolique (Cooley, 1902 ; Mead, 1934 ; cités notamment par Crocker & Major, 1989), le concept de soi se développe via nos interactions avec les autres et reflète ainsi les perceptions de ceux qui nous entourent. Il est composé de notre conscience de ce que les autres pensent de nous et de l'adoption de ces avis. Les « autres » peuvent être à la fois des personnes spécifiques avec lesquelles il y a eu interaction ou la société au sens plus large, et les images qu'elle véhicule. Dans cette perspective, les membres de groupes discriminés, qui sont normalement conscients de leur statut négatif, devraient incorporer les images stéréotypées des dominants dans leur concept de soi, et par là, avoir une estime de soi faible.

L'« auto-confirimation de la prophétie »³⁰ se met quant à elle en place lorsqu'un percevant agit en fonction de ses croyances initiales fausses à propos d'une cible (Merton, 1948, cité par Crocker et Major, 1989). L'adoption d'une telle conduite fait en sorte que la

²⁷ L'estime de soi désigne la perception de sa propre valeur (« worth ») qu'a un individu. Plusieurs théories s'affrontent quant à savoir quelle est sa fonction psychologique réelle (voir Leary et al., 1995, pour une revue).

²⁸ Chapitre 9, pages 142-162. Allport (1954) pense qu'appartenir à un groupe discriminé ne peut qu'avoir un impact sur la personnalité des gens, mais contrairement à une idée trop fréquemment rapportée dans la littérature, il ne prétend jamais qu'une faible estime de soi soit la situation la plus souvent rencontrée et insiste sur les multiples façons dont les personnes discriminées gèrent leur statut.

²⁹ «Reflected appraisals»

³⁰ «Self-fulfilling prophecies»

cible finit par confirmer ces croyances dans son propre comportement³¹. De nombreuses études ont de fait montré que les cibles incorporaient les comportements ‘attendus’ suggérés dans leurs concepts de soi (pour une revue, Rosenthal & Rubin, 1978). Ainsi, les membres de groupes dominants peuvent se conduire de manière telle avec des personnes de groupes stigmatisés que ces dernières en viennent à leur donner raison et à se percevoir en accord avec ces stéréotypes négatifs (Jussim, Palumbo, Chatman, Madon, & Smith, 2000). Contrairement aux « appréciations reflétées », il n’y a ici pas de nécessité d’une prise de conscience des opinions d’autrui pour que le processus ait lieu.

La perspective de « l’estime basée sur l’efficacité » (Bandura, 1977) stipule que les membres de groupes discriminés devraient avoir une estime de soi basse dans le sens où celle-ci ne se forme harmonieusement qu’au travers d’interactions efficaces avec l’environnement. Or, les personnes discriminées doivent faire face à de nombreux échecs et frustrations. Du fait de leur condition, elles sont sans cesse confrontées à des situations où leur capacité à manipuler et contrôler l’environnement est réduite, ce qui devrait déboucher sur une faible estime de soi.

Plus récemment, Leary, Tambor, Terdal et Downs (1995) ont proposé une conception de l’estime de soi comme « sociomètre ». Ces auteurs prétendent que l’estime de soi est avant tout un indicateur de la valeur qu’a un individu pour les autres. L’appartenance à un groupe étant indispensable à l’être humain jusqu’à s’ériger en besoin fondamental (Baumeister & Leary, 1995 ; voir aussi Stevens & Fiske, 1995), l’estime de soi est diagnostique du danger que courent les individus d’être exclus des réseaux sociaux qui comptent pour eux, et peut ainsi leur permettre de réagir. En extrapolant à partir de cette théorie, les membres de groupes discriminés étant par définition rejetés par la société et la culture dominantes, ils devraient manifester une faible estime de soi³².

Une célèbre étude de Clark et Clark (1947, 1950) a longtemps servi de preuve empirique à la plupart des théories qui précèdent. Dans leur recherche, ces auteurs demandaient à des enfants noirs de choisir entre deux poupées, une blanche et une noire. La grande majorité des enfants choisissait la poupée blanche, plutôt que la poupée noire. Ce résultat était utilisé pour conclure que les enfants noirs avaient une perception négative de leur

³¹ Ainsi, si un professeur pense qu’un élève est stupide, il ne lui posera jamais de questions et ne l’encouragera pas à travailler, ce qui mènera inmanquablement l’élève à avoir de moins bons résultats, confirmant par là le point de vue de l’enseignant.

groupe, puisqu'ils lui préféraient le groupe dominant. Bien que le sens et la validité de ces études soient aujourd'hui discutés³³, pendant de nombreuses années, elles constituèrent le symbole des effets délétères que le statut avait sur le concept de soi. Dans les années 50, nombre de théoriciens de premier plan en psychologie s'accordent en effet sur cette idée, au point même qu'elle acquiert le statut d'un axiome (Gray-Little & Hafdhal, 2000). On retrouve ce point de vue chez Cartwright (1950) ou Erikson (1956), sous diverses formes. Dans les années 60 - 70, l'invention des mesures d'estime de soi auto-rapportées va relancer la recherche sur les comparaisons entre groupes discriminés et groupes dominants (voir Crocker & Quinn, 1999). Les données récoltées vont alors se révéler en désaccord avec les prédictions des théories dominantes, obligeant les chercheurs à remettre en question des hypothèses qu'ils pensaient inébranlables.

En effet, lorsque l'on compare le niveau moyen d'estime de soi des groupes dominants à celui de groupes stigmatisés tels que les Noirs américains (Porter & Washington, 1979 ; Williams, Spencer, & Jackson, 1999), on constate que les niveaux d'estime de soi sont égaux (Verkuyten, 1995), ou parfois même plus élevés pour les groupes discriminés (Crocker & Major, 1989, pour une revue). Porter et Washington (1979) distinguent ainsi estime de soi raciale³⁴, qui correspondrait grosso modo à ce qu'étudiaient les Clark (1947), et estime de soi personnelle, détachée de l'appartenance groupale et pour laquelle les données vont en tout sens, avec un léger avantage pour une estime de soi égale ou plus élevée chez les Noirs américains³⁵. Deux méta-analyses (Gray-Little & Hafdhal, 2000 ; Twenge & Crocker, 2002) indiquent que les enfants, adolescents et adultes Noirs ont en moyenne une estime d'eux-mêmes plus élevée que les Blancs. Ce résultat est modéré par divers facteurs, dont le statut socio-économique des participants, la composition raciale des établissements où les recherches ont été effectuées et l'âge des participants, mais l'effet semble très robuste.

Il est en fait difficile de tirer des conclusions générales sur l'estime de soi des groupes discriminés. En effet, la grande majorité des recherches traitant de ce sujet ont été effectuées sur le groupe des Noirs Américains et ont été brandies comme preuves unanimes du caractère

³² Curieusement, Leary et collègues (1995) prouvent leur théorie par son contraire, en mettant en évidence l'impact de l'exclusion sur l'estime de soi. Cela ne nous paraît pas constituer une preuve de l'hypothèse de l'estime comme sociomètre pour autant.

³³ On a notamment discuté du sens de la couleur noire chez les enfants, du fait que l'effet disparaît avec l'âge (dès 7 ans !) et du concept mesuré par ce type de paradigme expérimental (identification, estime de soi ?).

³⁴ Qui correspond à l'identification affective, ou à l'échelle « Private » de la Collective Self-Esteem de Luhtanen et Crocker (1991), c'est-à-dire à l'évaluation de l'endogroupe : « j'aime appartenir à mon groupe », « je suis fier d'être membre de mon groupe ». Nous y reviendrons en détail dans les pages qui suivent.

³⁵ Porter et Washington (1979) notent cependant que le majeur problème des données antérieures est qu'elles reposent sur des modes de mesure farfelus et qu'on ne peut donc pas en tirer grand chose...

erronné des théories antérieures. Or, de nombreux auteurs s'interrogent sur l'application de ces résultats à d'autres groupes, y compris d'autres groupes ethniques (Bat-Chava, 1994 ; Gray-Little & Hafdhal, 2000 ; Porter & Washington, 1993 ; Twenge & Crocker, 2002). Ainsi, Porter et Washington (1993) soulignent que les données rassemblées sur les communautés asiatiques et hispanophones sont peu nombreuses et loin d'être unanimes. La plupart des études existant sur ces groupes émanent de sociologues, qui se sont penchés sur l'immigration et l'acculturation, l'émergence de mouvements sociaux, de niches professionnelles et d'autres facteurs structuraux, les variables psychologiques telles l'estime de soi ou l'identification au groupe n'étant que des effets secondaires de la problématique sociale. Les Noirs américains, au contraire, étant résidents et acculturés, ont plutôt attiré l'attention des psychologues³⁶. Une des difficultés pour considérer les groupes ethniques comme interchangeable est que les groupes immigrants se considèrent non pas comme appartenant à une catégorie générale « asiatique » ou « hispanique » mais bien comme appartenant à leurs ethnies spécifiques. La plupart d'entre eux sont arrivés volontairement dans leur pays d'accueil, ont pu conserver une certaine culture (langue, traditions) et n'ont pas connu l'esclavage. Ce genre de facteurs joue notamment dans le rapport aux idéologies, dans l'identification au groupe et les perceptions de rapports de statut. Ainsi, récemment, une méta-analyse de Twenge et Crocker (2002) indique qu'en fait, seuls les Noirs américains ont une estime de soi supérieure aux Blancs. Les Hispaniques, Amérindiens et Asiatiques ont tous des niveaux d'estime de soi inférieurs³⁷. Dans le même ordre d'idées, Vega et Rumbaut (1991) attirent l'attention sur les différences entre immigrants et étrangers de la seconde génération³⁸ en termes d'attentes et de sentiment d'impuissance, lesquels peuvent déterminer leur bien-être psychologique.

D'autre part, les études sur les personnes obèses vont tantôt dans un sens, tantôt dans l'autre (Crocker, Cornwell, & Major, 1993 ; Crocker & Quinn, 2000). Une méta-analyse récente (Miller & Downey, 1999) de plus de 70 études indique néanmoins que la corrélation résultante est significative et négative, ce qui indique que les personnes en surpoids³⁹ ont de manière générale une estime de soi plus négative que les personnes de poids normal. La tendance est plus forte pour les femmes, les Blancs, les personnes de haut statut socio-

³⁶ Porter et Washington (1993) notent cependant que la tendance à considérer la culture noire comme une version déficiente de la culture dominante et non pas une culture à part entière est révolue aujourd'hui.

³⁷ Les différences d'estime se présentent de la manière suivante : Noirs > Blancs > Hispaniques > Indiens > Asiatiques (Twenge et Crocker, 2002).

³⁸ Ou des générations suivantes.

³⁹ En fait, c'est la perception de surpoids qui est déterminante, plutôt que le surpoids réel (qui garde néanmoins un effet).

économique et les jeunes adultes (18-24 ans) mais se retrouve également dans tous les autres groupes.

Les victimes de viol et les personnes bénéficiant de l'assistance sociale⁴⁰ ont généralement une estime d'eux-mêmes inférieure aux autres (Crocker & Major, 1989). De plus, Frable, Pratt et Hoey (1998) trouvent que par rapport aux personnes discriminées ayant un stigmate visible (Afro-Américains, obèses, personnes qui bégaiement) et aux personnes non discriminées ou avantagées, les personnes ayant un stigmate invisible (enfants de parents pauvres⁴¹, homosexuels, boulimiques) rapportent des niveaux de bien-être inférieurs, y compris d'estime de soi.

Enfin, une méta-analyse de Kling et collègues (1999) souligne l'existence d'une différence d'estime de soi robuste entre hommes et femmes, en faveur des hommes. Bien que limité, cet écart se retrouve dans toutes les tranches d'âge (sauf les personnes âgées) et dans plusieurs pays. Selon les échantillons, l'effet se généralise à tous les groupes ethniques, ou ne se retrouve que chez les Blancs.

De nombreuses explications existent pour rendre compte des écarts en faveur des groupes discriminés, en leur défaveur, ou de l'absence de différence. L'idée d'un processus qui toucherait l'ensemble des groupes discriminés, quelle que soit leur nature, semble révolue à la lumière des travaux les plus récents (voir Kling et al., 1999 ; Miller & Downey, 1999 ; Twenge & Crocker, 2002), cependant la perception de discrimination est citée dans presque toutes les approches. Nous allons tenter de passer en revue les divers éléments qui ont été proposés pour expliquer les liens appartenance groupale / estime de soi. Nous nous attarderons d'abord sur les processus généraux, applicables théoriquement à la plupart des groupes, mais dans les faits, élaborés à partir l'expérience des Noirs américains. Ensuite, nous mentionnerons rapidement les interprétations spécifiques à certains groupes.

Certains auteurs considèrent qu'une mauvaise lecture des théories antérieures est responsable du hiatus apparent entre statut et estime de soi pour les Noirs américains (Hughes et Demo, 1989 ; Rosenberg, 1979). Ainsi, les « appréciations reflétées » qui comptent pour les individus ne seraient pas celles de la société en général, mais plutôt celles des proches, de la famille, des amis. De plus, si l'estime de soi des Noirs est élevée, leur perception d'efficacité personnelle reste basse, ce qui serait dû à leur expérience de la discrimination et des barrières

⁴⁰ « welfare » aux Etats-Unis.

⁴¹ Et étudiant à l'université de Harvard, dans cette étude particulière.

érigées à leur avancement dans la société (Graham, 1994 ; Hughes & Demo, 1989 ; Porter & Washington, 1979).

Initialement, la théorie de la privation relative (voir chapitre précédent) a été proposée pour rendre compte de l'inadéquation entre statut objectif et comportement de révolte. Son constat peut cependant s'appliquer à l'estime de soi. Pour rappel, cette théorie stipule que c'est la perception subjective d'inégalité qui est importante dans la genèse du comportement et pas la réalité d'un déséquilibre (Runciman, 1966 ; Walker & Pettigrew, 1984). De la même manière, la perception d'inégalité, plutôt que le statut objectif du groupe, devrait permettre de prédire la réaction affective, et donc l'estime de soi. L'effet « d'insularisation » (Rowley, Sellers, Chavous, & Smith, 1998) désigne le fait que lorsque les groupes vivent de manière séparée, dans des quartiers, des lieux différents, les comparaisons sociales s'effectuent le plus souvent au sein de l'endogroupe (voir aussi Major, 1994). Comme la situation des autres membres du groupe n'est souvent pas meilleure, ceci entraîne une perception moins extrême de désavantage relatif (voire même un avantage) et en limite donc les effets négatifs sur l'estime de soi. Plusieurs études des années 60 et 70 indiquent en effet que les Noirs de statut socio-économique inférieur, qui vivaient donc dans des environnements presque exclusivement endogroupes, ont une estime de soi supérieure aux Noirs de la classe moyenne. Cette explication en termes d'absence de perception de discrimination (voir aussi Crocker et Major, 1989) dans le chef de groupes pourtant objectivement désavantagés dans la société nous renvoie aux facteurs structuraux mais aussi individuels décrits dans le chapitre précédent et laisse à penser que l'échelle groupale n'est peut-être pas la plus pertinente dans l'étude des effets de la discrimination sur le bien-être (Corning, 2002). Nous reviendrons aux enseignements des travaux de privation relative dans la section suivante.

De manière similaire, l'impact du statut sur l'estime de soi est au cœur de la théorie de l'identité sociale. Selon Tajfel (1981), appartenir à un groupe de bas statut entraîne l'émergence d'une identité sociale négative, et par là, d'une estime de soi réduite⁴². Cependant, Tajfel souligne l'importance de stratégies de gestion de l'identité, telles l'action collective, la mobilité individuelle ou la créativité sociale. Au moyen de ces stratégies, les membres de groupes de statut inférieur peuvent tenter de revaloriser leur identité sociale et c'est seulement la mise en place inadéquate de ces stratégies qui pourrait conduire à une estime de soi inférieure. En somme, la théorie de l'identité sociale n'autorise pas le recouvrement automatique entre statut social et estime de soi.

⁴² Seulement si on prend conscience de son désavantage !

Dans leur célèbre article de 1989, Crocker et Major reprennent deux des processus mentionnés ci-dessus pour tenter d'expliquer les niveaux d'estime de soi élevés de certains groupes discriminés. D'abord, le fait que les comparaisons sociales s'effectuent au cœur de l'endogroupe permet aux membres de groupes discriminés de se sentir relativement similaires à leurs pairs, et par là, à protéger leur estime d'eux-mêmes. D'autre part, la créativité sociale serait prépondérante dans la protection de l'estime de soi des minorités, et notamment la dévaluation des dimensions qui défavorisent l'endogroupe au profit de celles qui le mettent en valeur (Crocker et Major, 1989). Ainsi, par exemple, les femmes peuvent se dire que l'harmonie familiale est plus importante que la réussite professionnelle, et ainsi, ne pas souffrir de leur statut inférieur aux hommes sur cette seconde dimension. De la même manière (en caricaturant), les Noirs américains peuvent mettre l'accent sur les résultats sportifs plutôt que le pouvoir politique. La créativité sociale peut ainsi se trouver à l'échelle de l'individu, lorsqu'on assiste au désinvestissement d'un domaine par une personne (Major, Spencer, Schmader, Wolfe & Crocker, 1998), ou à l'échelle sociale, lorsque tout un groupe rejette une valeur dominante. En effet, les premières théories traitant de discrimination et estime de soi suggèrent que les prédicteurs d'un concept de soi positif sont les mêmes pour tout le monde, à savoir un certain statut économico-politique dans la société. Comme les groupes discriminés n'ont pas accès à ces ressources, leur estime en souffre. En fait, de nombreuses données indiquent que l'estime peut être fondée dans des dimensions parfois très différentes selon les situations (Crocker, 1999 ; Kling et al., 1999 ; Hughes & Demo, 1989). Ainsi, Hughes et Demo (1989) notent que si le statut social est crucial dans la genèse de l'estime de soi chez les Blancs, ce n'est pas le cas chez les Noirs. Ils en déduisent que des années de servitude puis de discrimination ont mené les Noirs américains, culturellement, à baser la construction de leur concept d'eux-mêmes sur d'autres valeurs que celles qui comptent pour le groupe dominant⁴³. De la même manière, le poids de l'apparence physique dans la formation de l'estime de soi chez les femmes est beaucoup plus important que chez les hommes (Kling et al., 1999 ; Miller & Downey, 1999). Enfin, la manière dont le groupe minoritaire est perçu par les dominants influence l'estime de soi chez les Chinois immigrés aux Pays-Bas (Verkuyten & Lay, 1998) mais n'est pas liée à l'estime de soi chez les Noirs américains (Crocker, Luhtanen, Blaine & Broadnax, 1994)⁴⁴.

⁴³ Ces auteurs n'écartent d'ailleurs pas la possibilité qu'avec le temps et les changements sociaux en cours, la classe sociale prenne finalement sa place comme prédicteur de l'estime de soi chez les Noirs également.

⁴⁴ Cette étude indique aussi l'absence de liens entre estime de soi et méta-perception du groupe par les dominants (estime collective publique) chez les Asiatiques, cependant le petit nombre de sujets ($N = 32$) et la valeur de la corrélation ($r = .28$) nous mène à considérer ce résultat avec prudence. De surcroît, une mesure a-spécifique

L'idée que la discrimination pourrait en elle-même servir de protection à l'estime de soi est le troisième (et plus célèbre) processus avancé par Crocker et Major (1989)⁴⁵. Selon ces auteurs, en blâmant un système et une société discriminants pour leur situation difficile, les minorités peuvent protéger leur perception positive d'elles-mêmes, puisque n'étant pas responsables de leur destin. Reposant sur les principes de l'attribution causale, les individus qui recourent à cette stratégie placent la cause de leurs échecs et de leur statut inférieur non plus dans leurs limitations personnelles (cause interne), mais bien dans le chef des dominants (cause externe). C'est l'hypothèse du « discounting », processus qui permettrait de protéger l'estime de soi des échecs. Toutefois, lorsque les membres d'un groupe sont tenus pour « coupables » de leur statut ou capables d'en changer, comme les pauvres et les obèses (dans l'idéologie américaine), l'attribution reste interne et ne protège pas les individus. En effet, ces personnes devraient accepter les conséquences négatives de leur stigmat, puisqu'ils en sont responsables (Crocker, 1999).

De manière totalement opposée à Crocker et Major (1989), les faibles niveaux de discrimination personnelle observés chez les femmes ont amené certains auteurs à faire l'hypothèse d'un déni de la discrimination (Crosby, 1982). En gros, cette hypothèse propose que les membres de groupes discriminés sont motivés à nier la discrimination qui les frappe pour éviter de se percevoir comme victimes (une cognition en porte-à-faux avec l'idée d'un monde juste) et pour conserver un sentiment de contrôle sur leur existence (Olson & Hafer, 2001). Miller et Kaiser (2001) estiment que la minimisation de discrimination pourrait intervenir à deux niveaux : un niveau conscient et un niveau inconscient, où certains individus trieraient les stimuli à un niveau automatique, et constateraient par là peu de discrimination. Ce type de processus a été observé avec d'autres catégories de stimuli stressants (voir Miller et Kaiser, 2001, pour une description).

S'il existe de nombreux travaux expérimentaux qui soulignent l'existence d'une protection de l'estime de soi par l'attribution aux préjugés d'un échec survenu en laboratoire (voir dernière section de ce chapitre), peu (voire très peu) de recherches ont documenté ce mécanisme dans la réalité. Bat-Chava (1994) tente d'appliquer les hypothèses de Crocker et Major (1989) au groupe des sourds. Selon lui, l'identification au groupe devrait prédire l'utilisation des trois stratégies proposées par Crocker et Major (1989) (comparaisons sociales

d'estime collective publique (où la personne doit dire ce qu'elle pense que les « autres » pensent des « groupes auxquels elle appartient » sans spécification de ces groupes) est, elle, fortement corrélée avec l'estime de soi chez les Asiatiques (Crocker et al., 1994).

⁴⁵ En réalité, cette idée avait déjà été suggérée par d'autres auteurs, notamment Gurin, Gurin, Lao et Beattie (1969) et Porter et Washington (1979).

à l'intérieur de l'endogroupe, créativité sociale, utilisation de la discrimination comme protection de soi), qui ensuite, devraient améliorer l'estime de soi. Aucune des prédictions du modèle n'est confirmée. Ni la créativité sociale ni la perception de discrimination ne sont liées à l'estime de soi. Quant aux comparaisons endogroupes, elles ont un effet négatif sur l'estime de soi, heureusement tempéré en partie par l'identification au groupe.

Dans la même veine, Hughes et Demo (1989) effectuent une étude sur plus de 2000 Noirs adultes pour tester certaines de ces hypothèses⁴⁶. Ils notent que l'estime de soi personnelle des Noirs américains est due principalement à la qualité des relations avec leurs proches (proximité, satisfaction) et à leur degré d'implication dans la religion et l'église⁴⁷ (ainsi qu'à leur degré d'éducation, de revenus, le fait d'être un homme, d'avoir un travail et de s'y trouver compétent, dans une moindre mesure). Par contre, l'estime de soi n'est reliée à aucun des indicateurs de contact avec le groupe dominant, avec la conscience de la discrimination ou l'identification cognitive au groupe des Noirs américains. C'est donc avant tout l'appréciation des interactions proximales avec l'endogroupe qui semblent fonder l'estime de soi. En ce qui concerne l'efficacité personnelle, les indicateurs de perception de discrimination, identification, support pour la séparation raciale et contact réel avec les Blancs ne sont pas non plus impliqués. L'efficacité est prédite par des variables objectives, tels le niveau d'éducation, les revenus financiers, l'âge, le sexe et dans une certaine mesure, la qualité des relations. Enfin, l'estime de soi raciale est liée aux variables de « Black consciousness » : conscience de la discrimination, identification au groupe, soutien au séparatisme racial, ainsi qu'à la quantité de contacts avec les Blancs. Elle est également prédite par le prestige de la profession occupée, la qualité des relations familiales et le niveau d'éducation, et semble, elle, bénéficier des comparaisons avec l'exogroupe, plutôt qu'en souffrir. En résumé, d'après leurs données, ni la discrimination, ni les comparaisons endogroupes ne sont responsables d'un haut degré d'estime de soi. Par contre, les « appréciations reflétées » constituent un bon candidat, quand elles émanent des proches. On peut bien évidemment lire ces résultats comme une indication de l'utilisation de créativité sociale par les groupes discriminés. D'un autre côté, il n'existe pas de « vraie » source d'estime de soi, qui serait forcément moins « créée » que les autres.

⁴⁶ Ils ne font cependant pas référence à Crocker et Major (1989) puisque leurs articles paraissent au même moment.

⁴⁷ L'église et la religion sont deux facteurs qui sont extrêmement cités comme aidant les Noirs américains à avoir un concept d'eux-mêmes élevé. En effet, l'organisation religieuse est parallèle à la société, et sa structure permet aux Noirs d'y retrouver responsabilité et prestige, à l'abri de la discrimination.

Selon Gray-Little et Hafdhal (2000), si les théories évoquées ci-dessus peuvent expliquer pourquoi les Noirs américains ont une estime de soi égale aux Blancs, elles le font toujours par référence à un lien qui « devrait être » négatif, et qui est compensé ou ‘supprimé’ par des stratégies de protection. Or, d’après ces auteurs, le réel défi consiste à expliquer pourquoi les Noirs américains ont une estime supérieure à celle des Blancs. Ces auteurs pensent que c’est la théorie de l’identité sociale, et plus particulièrement son extension par le biais de la théorie de la distinctivité optimale (Brewer, 1991) qui explique l’estime supérieure des Noirs. En effet, le groupe des Noirs est extrêmement « distinct » et la distinctivité est valorisée. Celle-ci produirait une identification à son groupe accrue, une estime raciale accrue, et par là, une estime de soi personnelle forte. Les Blancs ne pourraient pas bénéficier de cet avantage, leur groupe étant la majorité, sans caractère distinctif. Cette explication nous semble néanmoins faire fi de possibles sources alternatives d’estime de soi, tels le pouvoir et la réussite sociale, qui sont elles, à disposition du groupe dominant. Nous reviendrons cependant sur ce type d’arguments dans notre travail, dans le sens où la distinctivité provoquée par la discrimination sera au cœur de nos hypothèses. De manière plus anecdotique, on a aussi avancé l’idée d’un biais de réponse dans le chef des Noirs, qui sélectionneraient volontiers les réponses extrêmes dans les questionnaires, et auraient par là une estime de soi artificiellement haute (voir cependant Gray-Little & Hafdhal, 2000, pour une réfutation).

Il est également possible que les liens entre appartenance groupale et estime de soi aient changé à cause de facteurs historiques ou sociologiques. Cette possibilité est malheureusement difficile à investiguer en raison de la faiblesse méthodologique des instruments antérieurs aux années 60, rendant hasardeuse toute comparaison de données (Porter & Washington, 1979). Certains auteurs pensent que les idéologies peuvent expliquer pourquoi les Noirs Américains ont une estime d’eux-mêmes élevée mais pas d’autres groupes. Par exemple, Bat-Chava (1994) appelle à la prise en compte du contexte politique qui entoure l’identité. Selon lui, les Sourds n’ont pas encore atteint un seuil où la définition de leur appartenance groupale est suffisamment distincte d’un « déficit » pour qu’ils puissent en retirer de la fierté, fierté qui créerait en retour de l’identification, et par là, des protections plus efficaces. Cette idée de l’importance d’un certain mouvement de prise de conscience dans le groupe minoritaire se retrouve également chez Porter et Washington (1979) qui pensent qu’une partie des résultats positifs observés chez les Noirs pourraient être dus à la naissance des mouvements de « black consciousness » et l’augmentation de l’estime de soi raciale. Hughes et Demo (1989) soulignent le rôle que jouent le mouvement des droits civiques et la

naissance de la « black consciousness » dans les niveaux élevés d'estime de soi raciale, liée à l'estime de soi. Ce type de résultats indique que les transformations d'idéologie liées à l'histoire⁴⁸ pourraient également expliquer qu'un réel changement dans la construction de l'identité des groupes discriminés soit survenu. Cependant, Twenge et Crocker (2002) indiquent que les faibles niveaux d'estime de soi des Hispaniques et des Asiatiques posent un problème à ce type d'explication. De même, Kling et collègues (1999) n'observent pas d'impact de la cohorte (et donc, des mouvements féministes) sur les différences d'estime de soi entre hommes et femmes. Cependant, certaines études contemporaines ont mis l'accent sur le rôle des idéologies comme modératrices des liens entre discrimination et bien-être. Quinn et Crocker (1999) montrent que l'idéologie dominante a un impact sur l'estime de soi des femmes obèses, selon qu'on insiste sur l'éthique protestante⁴⁹ ou l'importance de la diversité. Il nous semble ainsi possible que le concept de soi des groupes ethniques dominés ait été négatif pendant des années avant de s'épanouir avec la naissance de nouvelles idéologies libératrices.

A côté d'explications potentiellement applicables à divers groupes, qu'ils soient ethniques, sociaux ou sexuels, certaines hypothèses spécifiques ont été émises pour expliquer les déficits d'estime de soi de certaines catégories sociales. Dans le domaine spécifique des groupes ethniques, Twenge et Crocker (2002) proposent une explication alternative en termes culturels. Dans leur méta-analyse (Twenge et Crocker, 2002), ces auteurs comparent les prédictions de quatre hypothèses concurrentes, à savoir les appréciations reflétées, la protection par la discrimination, la valorisation de l'identité et la culture spécifique des groupes considérés. Leurs résultats concordent avec l'idée que l'estime de soi dépendrait du degré d'individualisme présent dans la culture. En effet, l'estime de soi est généralement opérationnalisée comme une mesure de valeur de l'individu, détachée des autres. Or, pour de nombreux groupes ethniques, dits collectivistes, le soi n'existe que dans l'interdépendance, ce qui rend le concept d'estime de soi personnelle peu pertinent pour mesurer le bien-être psychologique. C'est en effet dans le rapport aux autres et la qualité des interactions, plus que dans les réussites individuelles, que se mesure le concept de soi. Ainsi, la gradation d'estime de soi des groupes étudiés reproduit fidèlement leurs écarts en termes d'individualisme : les

⁴⁸ Ce type de raisonnement se retrouvera également dans le 5-stage model de Taylor et McKiernan (1984) que nous aborderons au chapitre suivant.

⁴⁹ Idéologie individualiste, renvoyant à l'idée que tout peut s'obtenir par l'effort et le travail acharné. Cette idéologie « méritocratique » est également liée à des idées conservatrices, un rejet des minorités, une tendance autoritaire et un accent sur l'importance de l'obéissance (Quinn & Crocker, 1999).

Noirs sont les plus élevés, puis viennent les Blancs et les Hispaniques, enfin les Asiatiques. De manière spécifique, l'appartenance à une culture asiatique, qui met en général l'accent sur la modestie et la capacité à s'auto-critiquer, entraînerait automatiquement des niveaux peu élevés d'estime de soi, par définition, sans que cela constitue une indication de concept de soi altéré (Heine, Lehman, Markus, & Kitayama, 1999). Le fait que les échelles d'estime de soi n'aient pas le même sens pour les personnes d'origine culturelle différente, et qu'en cela, les réponses des uns et des autres soient difficilement comparables, rend les comparaisons groupe à groupe difficiles, voire potentiellement non valides (Crocker et al., 1994 ; Gray-Little & Hafdhal, 2000). En tout cas, ce type d'optique évacue le rôle de la discrimination comme prédicteur de l'estime de soi.

En ce qui concerne les obèses, le lien négatif entre appartenance groupale et estime de soi pourrait s'appliquer dans une direction comme dans l'autre. On peut en effet penser que les personnes ayant une basse estime d'eux-mêmes ont tendance à avoir des comportements boulimiques et à négliger leur corps de manière générale, ce qui entraînerait l'obésité (Miller & Downey, 1999). La seconde explication est que le surpoids est perçu comme un stigmate contrôlable, et résultant d'un manque de volonté, d'un défaut de caractère. Les personnes obèses se perçoivent donc comme responsables de leur statut (ce que leur renvoie également la société), et des désagréments interpersonnels (rejet, moqueries) qui l'accompagnent (Crocker & Quinn, 2000 ; Miller & Downey, 1999), ce qui a un impact sur leur estime de soi. De plus, leur perception d'efficacité personnelle est affectée par leur incapacité à perdre du poids (Miller & Downey, 1999). Enfin, les études sur les obèses recourent souvent à une auto-catégorisation par les participants. Il est bien évidemment possible que les personnes ayant une faible estime d'elles-mêmes se catégorisent plus volontiers comme étant en surpoids.

Catégorisant les différentes appartenances d'après leur degré de visibilité, Frable et collègues (1998) estiment que les personnes ayant un stigmate invisible souffrent d'une faible estime de soi à cause de leur isolement. Comme elles ne peuvent se reconnaître entre elles, ces personnes sont incapables de trouver réconfort, inclusion et ressources auprès de leurs semblables. L'importance du groupe pour protéger le bien-être sera au cœur de nos investigations, nous reviendrons donc à ce type d'explications en détails dans les pages qui suivent. D'autres auteurs insistent sur le poids du secret pour les personnes qui décident de ne pas révéler l'existence de leur stigmate, et qui doivent sans cesse contrôler leurs actes et leurs

pensées, souvent à grand coût (Smart & Wegner, 2000). Cependant, Waldo (1999) a noté que pour les homosexuels, révéler leur préférence sexuelle s'accompagnait de retombées psychologiques plus négatives que la garder secrète, en tout cas sur leur lieu de travail. En effet, tant qu'ils n'en disent rien, les homosexuels sont soumis à de la discrimination non dirigée, des blagues et des commentaires négatifs sur leur groupe, sans qu'il y ait de victime désignée, et ce type de préjugés impersonnels n'a pas d'effet sur la santé. Par contre, lorsqu'ils ont révélé leur statut, si la discrimination non dirigée est réduite, la discrimination directe augmente et celle-ci a un impact plus puissant sur le bien-être (Waldo, 1999).

Enfin, des explications spécifiques existent pour rendre compte du niveau d'estime de soi des femmes, ne renvoyant parfois à la discrimination que de manière éloignée et subtile. Selon certains auteurs, ce sont en effet les attentes placées sur leurs épaules qui seraient responsables de leur plus faible estime de soi (Kling et al., 1999). D'abord, par définition, le stéréotype masculin renvoie à l'idée d'haute estime de soi et de confiance en soi, tandis que le stéréotype féminin n'y fait pas référence. Ensuite, des facteurs de socialisation chez les enfants, et les comportements des professeurs, renforceraient des tableaux comportementaux différents chez garçons et filles. Enfin, à l'adolescence, l'accent est mis sur l'apparence physique chez les filles. Or, les transformations de la puberté et la réalité des choses, font que toutes les femmes ne peuvent pas se conformer aux standards déraisonnables de la beauté culturellement imposée. Ceci aurait un impact direct sur l'estime de soi féminine. On le voit donc, les explications proposées pour rendre compte du déficit d'estime de soi chez les femmes renvoient davantage aux prescriptions du stéréotype et aux comportements qui en découlent qu'à une discrimination hostile et une prise de conscience d'un statut inférieur. Ces différences de traitement constituent néanmoins une forme voilée de préjugé (voir Glick et Fiske, 2001). Enfin, il est important de noter que l'écart hommes - femmes est très limité. Kling et collègues (1999) pensent que les trois grands mécanismes repris par Crocker et Major⁵⁰ (1989) peuvent expliquer la petitesse de l'écart en dépit de la force des prescriptions.

Comme on peut le constater, estime de soi et appartenance à un groupe discriminé ne s'articulent pas simplement, au travers de processus communs à l'ensemble des identités considérées. Plusieurs auteurs insistent sur une constellation de mécanismes qui s'influenceraient les uns les autres, du très général au très spécifique (Crocker & Major,

⁵⁰ C'est à dire créativité sociale, comparaisons intragroupes, attribution à la discrimination.

1989 ; Kling et al., 1999 ; Porter & Washington, 1979 ; Twenge & Crocker, 2002). Ainsi, le fait d'être membre d'une catégorie sociale dépréciée n'est qu'un des aspects qui peuvent affecter le concept de soi, et les données indiquent que bien d'autres facteurs entrent en jeu. De plus, l'existence de grandes variations de perception de discrimination au sein des groupes dits discriminés peut également fragiliser la pertinence des comparaisons générales de groupe à groupe.

c. Conclusion.

En résumé, on peut affirmer qu'objectivement, les membres de groupes discriminés présentent des taux de prévalence plus élevés de problèmes de santé et de satisfaction de vie en moyenne inférieurs aux groupes dominants. Les causes de ces différences semblent largement issues de la discrimination directe, c'est-à-dire d'un réel désavantage en termes de ressources. Néanmoins, une partie de l'écart reste inexplicable par des facteurs objectifs, et suggère l'intervention de facteurs liés directement aux perceptions des individus, et notamment à leur perception de discrimination.

D'autre part, la relation entre statut désavantagé dans la société et positivité (ou négativité) du concept de soi n'est pas claire. Ainsi, l'estime de soi des membres de groupes discriminés n'est pas toujours moins élevée que l'estime de soi des membres de groupes dominants et diverses causes peuvent être relevées pour expliquer ces résultats, notamment dans la manière dont le concept de soi se construit et les comparaisons sociales s'effectuent. Cette littérature nous appelle aussi à la prudence quant il s'agit de considérer les groupes stigmatisés comme interchangeable car l'histoire et les caractéristiques des identités peuvent influencer les liens entre discrimination et estime de soi. Nous devons également nous souvenir que la discrimination, si elle constitue un phénomène important, n'est pas la seule source d'estime de soi, et que son influence se perd parfois au profit d'autres variables plus prégnantes.

Enfin, l'existence de grandes variations de perception de discrimination d'une personne à l'autre, nous suggère de ne pas se focaliser exclusivement sur le niveau intergroupe et de nous intéresser aussi au niveau intragroupe, et aux différences interindividuelles. Dans la section suivante, nous passerons en revue les travaux qui tiennent compte de la « quantité⁵¹ » de discrimination que chaque individu perçoit et de son impact sur le bien-être.

⁵¹ Nous mettons ce terme entre guillemets car nous verrons qu'il recouvre la prévalence, la fréquence, l'intensité ou la quantité en tant que telle, suivant les recherches considérées.

B. Liens entre discrimination perçue et bien-être.

Comme nous l'avons vu dans la section précédente, il n'est pas aisé d'opérer un recouvrement direct entre appartenance à un groupe discriminé et bien-être diminué. Parmi les diverses causes identifiées par les chercheurs, le fait que les personnes qui appartiennent à ces groupes ne sont pas toujours conscientes d'être elles-mêmes victimes de discrimination est souligné (Crocker & Blanton, 1999 ; Major, 1994 ; Miller & Kaiser, 2001). On observe par là des variations intragroupes importantes, des différences de perception de discrimination, détachées de la « réalité » du phénomène.

De nombreux auteurs s'intéressent au lien entre discrimination perçue au niveau personnel⁵² et bien-être psychologique, voire santé plus générale (Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999 ; Phinney, Madden, & Santos, 1998 ; Williams et al., 1999, pour n'en citer que quelques uns). Il ne s'agit plus ici de la comparaison entre le niveau de bien-être d'un groupe discriminé par rapport à un groupe non discriminé, mais bien des variations à l'intérieur d'un même groupe en fonction du degré de discrimination perçue, de l'estimation subjective qu'un individu fait de ses rencontres personnelles avec la discrimination et les préjugés d'autrui. On trouve dans ce type d'études, généralement corrélationnelles, des conceptualisations de la discrimination très variables et parfois peu comparables d'une recherche à l'autre. Le degré de discrimination perçue peut ainsi renvoyer à la fréquence d'apparitions de certains événements précis, à la somme de leurs occurrences, ainsi qu'à des impressions plus globales de prévalence de la discrimination dans la vie de la personne en général voire à des mesures directement inspirées de la théorie de la privation relative, où l'individu est invité à comparer sa situation à celle d'un ou plusieurs autres (Corning, 2002).

Dans cette section, nous commencerons par nous intéresser aux différents facteurs qui expliquent qu'au sein d'un groupe stigmatisé, les perceptions de discrimination peuvent varier d'un individu à l'autre. Le détour peut sembler surprenant, puisque nos intérêts de recherche se limitent normalement aux conséquences de cette perception, mais nous verrons que les problèmes de causalité sont particulièrement complexes dans ce domaine, et qu'il n'est pas toujours aisé de distinguer le prédicteur de la conséquence. De plus, les modèles actuels, basés sur le concept de stress de Lazarus et Folkman (1984) (voir point b.) ne présentent plus la perception et les réactions comme étant parfaitement séquentielles (Allison, 1998). Souvent, comprendre ce qui mène à la perception de discrimination permet déjà une approche de la

⁵² Par opposition à l'appartenance réelle à un groupe considéré comme objectivement discriminé.

manière dont les personnes y réagiront. En effet, loin d'être uniquement cognitif, ce processus implique une série d'éléments motivationnels. Dans un second temps, nous nous pencherons sur les retombées psychologiques de ces perceptions différenciées.

a. Percevoir de la discrimination

Les temps de la discrimination grossière et explicite sont révolus. Il n'est plus bon de clamer son sexisme ou son racisme sur tous les toits. Un rempart de lois protège (imparfaitement) les victimes de discrimination et même les partis extrémistes tentent de déguiser leurs propos radicaux. Cependant, les chiffres et les témoignages le confirment, la discrimination est loin d'avoir disparu (par ex. Biernat & Wortman, 1991 ; Clark et al., 1999 ; Sidanius & Pratto, 1999). Elle est devenue plus subtile, moins ostensible, plus ambiguë. Elle a pris des formes plus acceptables voire complètement nouvelles (par ex. : Glick & Fiske, 1996 ; Tougas, Brown, Beaton, & Joly, 1995). Si ce glissement des mœurs contribue à la diminution d'actes discriminatoires violents, il ne rend pas pour autant la tâche moins complexe pour les membres de groupes discriminés. En effet, devant les détours que prend désormais la discrimination pour s'exprimer, ces personnes se retrouvent dans des situations d'incertitude. Il leur faut sans cesse détricoter les causes de leurs expériences. On appelle ambiguïté attributionnelle cet état de doute qui survient lorsqu'une personne doit expliquer une expérience personnelle et qu'elle ne sait pas si son appartenance groupale, son stigmatisme, est entré en ligne de compte (Crocker & Major, 1989).

Dans le chapitre précédent, nous avons abordé certains aspects de la perception de discrimination, en ce qu'ils peuvent nous renseigner sur la définition même du concept (par ex. : Baron, Burgess, & Kao, 1991 ; Inman & Baron, 1996 ; voir chapitre précédent). Dans cette section, nous tenterons de dégager les différences interpersonnelles qui peuvent favoriser ou réduire la lecture d'un parcours comme résultant de la discrimination. Si cette question se pose au niveau d'événements précis, notamment dans des interactions interpersonnelles (voir section suivante de ce chapitre), elle survient également lorsque l'on doit juger de sa position générale dans la société ou de celle de son groupe. Quand on me demande d'évaluer si les femmes rencontrent souvent de la discrimination dans leur vie quotidienne, je dois évaluer la situation et décider si oui ou non certains aspects de l'expérience d'être femme résultent de l'existence d'une discrimination à leur encontre. Par exemple, si le fait que les caissières sont majoritairement des femmes et que la plupart des responsables politiques et des dirigeants d'entreprise sont des hommes résulte de la présence de discrimination. Ou si les agressions sexuelles sont une forme de discrimination. Je peux me poser la question par rapport à ma

propre vie également. Ce sont ces perceptions de discrimination générales, détachées d'un événement ou d'une interaction précise, qui nous intéressent dans les pages qui suivent.

Lorsqu'un individu doit juger de la fréquence générale de la discrimination dans une vie, ou dans celle des membres de tout un groupe, un des premiers prédicteurs de la perception de discrimination est évidemment la réalité de l'expérience. En effet, bien que la perception soit subjective par essence, il est probable que les personnes qui perçoivent plus de discrimination en vivent simplement réellement plus que celles qui en perçoivent moins (Allison, 1998). Un certain nombre de facteurs interviennent néanmoins pour « déformer la réalité », et mener des personnes vivant dans des circonstances objectivement similaires à percevoir plus ou moins de discrimination. Il nous semble important de souligner que la discrimination, contrairement à des événements plus objectifs, ne constitue pas un fait intangible, qui est, ou n'est pas, présent dans une situation. La perception de discrimination dépend à la fois de l'interprétation de la victime et de celle de l'auteur voire des observateurs, ce qui la rend extrêmement subjective (voir plus loin, Feldman-Barrett & Swim, 1998). Dans les pages qui suivent, nous allons passer en revue l'effet de la comparaison sociale, de l'identification au groupe, des idéologies et attitudes liées, des variables démographiques et enfin de l'humeur.

La comparaison sociale.

Nous avons exposé les grands principes de la comparaison sociale dans le chapitre précédent. Nous avons vu que pour juger de la présence de discrimination, le fait de comparer sa situation à celle des membres de l'exogroupe était crucial (Major, 1994). Le contexte dans lequel se trouve un individu, notamment de la composition de son environnement, est par là un des facteurs qui peuvent faciliter la perception de la discrimination. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les environnements ségrégués ont ainsi tendance à favoriser les comparaisons endogroupes, comparaisons qui empêchent de prendre conscience de la présence d'une injustice au niveau groupal (Crocker & Blanton, 1999 ; Major, 1994) (cependant, pour le point de vue inverse, voir Postmes & Branscombe, 2002).

L'identification au groupe.

Le concept d'identification au groupe est central dans notre travail, et nous y reviendrons ultérieurement dans le détail. Il renvoie à une série de cognitions et d'affects qui lient le soi et l'endogroupe, et peut recouvrir des notions comme l'importance du groupe, l'attachement au groupe ou l'engagement pour le groupe. Dans le contexte de la perception de

discrimination, l'identification joue comme un prisme qui colore la réalité. Les individus fortement identifiés ont tendance à observer le monde autour d'eux à travers le filtre de leur⁵³ endogroupe et donc à interpréter leurs expériences sous cet angle (Sellers & Shelton, 2003). Dans cette optique, l'identification correspond à une accessibilité chronique de la lecture en termes intergroupes des événements de vie, lecture qui devrait mener à une perception accrue de discrimination (Wright & Tropp, 2002). Selon Stangor, Swim, Sechrist, Decoster, Van Allen et Ottenbrett (2003), l'identification agirait plutôt comme une motivation à percevoir plutôt que comme un prisme cognitif. De plus, les personnes fortement identifiées sont attachées à leur groupe et sont prêtes à le défendre contre vents et marées, principalement lorsque ce dernier est confronté à une menace extérieure (Ellemers, Spears et Doosje, 1999). Dans ce cadre, percevoir des niveaux élevés de discrimination groupale peut constituer une stratégie visant à promouvoir un agenda de revendications intergroupes (Postmes, Branscombe, Spears, & Young, 1999). En effet, dénoncer les injustices dont est victime le groupe constitue un levier social important dans nos sociétés occidentales contemporaines, éprises de justice et d'égalité. Selon Postmes et ses collègues (1999), l'identification au groupe correspond à une motivation de niveau social et ne devrait agir que sur les niveaux perçus de discrimination groupale. D'autres auteurs estiment au contraire que les personnes hautement identifiées intègrent leur concept d'eux-mêmes à celui du groupe et se perçoivent donc comme proches de la moyenne du groupe, ce qui devrait les amener à percevoir des niveaux plus élevés de discrimination personnelle (Operario & Fiske, 2001). Selon une autre vision qui mène à la même conclusion, les personnes hautement identifiées lisent le monde en termes intergroupes et c'est pourquoi elles auront tendance à évaluer leur propre situation en se comparant à l'exogroupe plutôt qu'à l'endogroupe. Ceci devrait typiquement mener à des niveaux de discrimination personnelle plus élevés (Ellemers, 2002). Enfin, il est possible que les personnes fortement identifiées aussi vivent plus d'événements discriminants parce que leur comportement et leur personnalité les provoquent (Sellers & Shelton, 2003).

De nombreuses études soulignent l'existence d'un lien entre identification au groupe et discrimination personnelle (Branscombe et al., 1999 ; Major, Gramzov, McCoy, Levin, Schmader, & Sidanius, 2002 ; Operario & Fiske, 2001 ; Postmes et al., 1999 ; Sellers & Shelton, 2003 ; Tropp & Wright, 1999) ou discrimination groupale⁵⁴ (Gurin & Townsend, 1986 ; Petta & Walker, 1992 ; Tropp & Wright, 1999). Cependant, le lien ne semble pas

⁵³ Plus précisément, dans le chapitre 3.

systématique. Ainsi, Operario et Fiske (2001) ne trouvent pas de lien entre identification et discrimination groupale chez des membres de minorités ethniques. Crocker et ses collègues (1994) montrent que l'identification au groupe est liée positivement au « regard public » (c'est à dire la perception que nous avons de ce que les autres groupes pensent du nôtre, proche de la notion de discrimination groupale) pour les Asiatiques mais négativement pour les Noirs américains. Ceci signifie que plus les Asiatiques pensent que leur groupe est évalué de façon positive par autrui, plus ils s'y identifient, tandis que les Noirs présentent le lien inverse. Il semble donc qu'il faille tenir compte du groupe, du niveau de discrimination et de la facette précise de l'identification que l'on entend étudier. Cependant, les raisons pour lesquelles certains auteurs obtiennent ces liens et d'autres pas sont souvent confuses.

La plupart des études citées ci-dessus sont corrélationnelles et n'écartent donc pas la possibilité que l'identification soit causée par la discrimination. Des études sur l'attribution aux préjugés d'autrui d'un échec personnel, que nous passerons en revue dans la section suivante, permettent de mettre en évidence un impact de l'identification sur la perception d'événements précis (Operario & Fiske, 2001 ; Major, Quinton, & Schmader, 2003). Dans une étude longitudinale, Sellers et Shelton (2003) notent que la centralité de l'identité sociale, c'est-à-dire l'importance d'une appartenance groupale dans la définition de soi, prédit la perception de discrimination personnelle à un deuxième temps de mesure⁵⁵. Certains auteurs proposent néanmoins que la perception de discrimination cause davantage d'identification au groupe (Schmitt & Branscombe, 2002a). Nous examinerons cette hypothèse par la suite (au chapitre suivant), mais notons d'ores et déjà que la relation entre discrimination et identification est probablement réciproque (Operario & Fiske, 2001 ; Sellers & Shelton, 2003).

Les idéologies et attitudes reliées

Au chapitre précédent, nous avons passé en revue un certain nombre d'idéologies de légitimation dont la croyance en un monde juste, la dominance sociale, l'attachement aux valeurs de l'éthique protestante du travail et de la méritocratie ou l'adhésion à des préjugés ambivalents. Suivant les attitudes que possède l'individu, il devrait percevoir plus ou moins de discrimination (Major, 1994). En elle-même, la perception de discrimination groupale est considérée comme une idéologie délégitimante (Sidanius, Levin, Federico, & Pratto, 2001) et

⁵⁴ Certaines de ces études utilisent le concept de privation relative plutôt que de discrimination. Nous avons cependant veillé à n'inclure que les recherches où l'opérationnalisation de la privation la rend synonyme de discrimination.

donc corollaire d'une faible adhésion aux idéologies du statu quo. De la même manière, la perception de discrimination groupale est liée au degré de sexisme, de racisme ou de féminisme⁵⁶. Un certain nombre de travaux soulignent également les liens entre idéologies et perception de discrimination personnelle. Major et ses collègues (2002) mettent en évidence un lien négatif entre la croyance en la possibilité de mobilité individuelle et la perception de discrimination personnelle. Corning (2000) trouve un lien négatif entre discrimination personnelle⁵⁷ d'une part et attitudes sexistes et croyance en un monde juste d'autre part. Par contre, Swim, Hyers, Cohen et Ferguson (2001) notent que le niveau de sexisme ne prédit pas le nombre d'événements sexistes perçus par semaine, tandis que l'attachement aux valeurs féministes n'est pas systématiquement lié à la perception de discrimination personnelle. En effet, le fait d'adhérer à une idéologie, par exemple féministe, pourrait amener les gens à « sélectionner » naturellement leurs interlocuteurs et environnements, à écriémer leurs cercles sociaux des individus ayant des attitudes contraires, de telle sorte qu'une vigilance accrue à la discrimination puisse être compensée par l'absence réelle de sexistes dans l'entourage. On pourrait donc penser que les personnes féministes, si elles devraient clamer des niveaux de discrimination groupale importants, pourraient par contre rapporter des niveaux très peu élevés de discrimination personnelle (Swim et al., 2001). Les différents types de mesure utilisés par les auteurs (questionnaires généraux versus journal de bord) expliquent sans doute le manque de régularité des résultats.

Stangor, Sechrist et Swim (1999) se servent de la perception de discrimination elle-même comme mesure de la prévalence. Dans leur étude, ils présentent un certain nombre de titres d'articles à leurs sujets, puis leur demandent de se souvenir du nombre de titres qui traitaient de différents sujets, dont la discrimination. Les personnes qui perçoivent plus de discrimination pensent qu'il y a plus d'articles qui traitaient de ce sujet que les personnes qui en perçoivent peu. Comme le nombre d'articles rappelé reste toutefois inférieur à leur nombre réel, on ne peut pas véritablement dire qu'il y a surestimation dans le chef des personnes qui pensent la discrimination omniprésente. Au contraire, les personnes qui perçoivent peu de discrimination semblent en minimiser le nombre.

⁵⁵ Cependant, la discrimination prédit d'autres aspects de l'identification, voir plus loin.

⁵⁶ Il est important de noter que la plupart de ces échelles contiennent des items qui font directement référence à la discrimination groupale.

⁵⁷ Il s'agit en fait d'une mesure de privation relative personnelle, mais comme elle est spécifiquement construite de manière à ce que les individus se comparent à l'exogroupe, elle correspond bien à l'idée de discrimination personnelle.

Un autre type de différence interindividuelle qui a été étudiée est l'impression que le risque d'être stéréotypé existe. Le concept de « conscience de stéréotype » correspond à la fois à une angoisse d'être stéréotypé et l'impression que cela va arriver (Pinel, 1999). Cette variable est évidemment liée à la perception de discrimination personnelle et groupale, dont elle est presque synonyme⁵⁸ (Pinel, 1999). De manière similaire, la « sensibilité au rejet basé sur statut » (Mendoza-Denton, Downey, Purdie, Davis & Pietrzak, 2002) désigne la propension à penser que son appartenance groupale va entrer en jeu dans diverses interactions. Basé sur le concept apparenté de « sensibilité au rejet » développé dans les interactions interpersonnelles, et qui désigne la certitude inquiète que l'on va être repoussé, ce trait ajoute l'idée explicite de rejet à la notion plus neutre proposée par Pinel (1999). La sensibilité au rejet est liée à la perception de discrimination personnelle chez les Noirs, à la fois rétrospectivement mais aussi dans une étude par journal de bord ainsi qu'à l'identification au groupe (Mendoza-Denton et al., 2002). Conscience du stéréotype et sensibilité au rejet sont, on le voit, très proches. Ils se distinguent néanmoins par leur fondement théorique : alors que la conscience du stéréotype renvoie à la littérature sur la menace du stéréotype et donc à des travaux s'inspirant du courant de la cognition sociale, la sensibilité au rejet émane des théories de l'attachement. On peut néanmoins considérer ces concepts comme des mesures de perception de discrimination future.

Variables démographiques.

Un certain nombre de variables démographiques semblent également entrer en jeu dans la perception de discrimination et notamment l'âge, la cohorte et le statut social (Taylor & Turner, 2002). Si la problématique de l'âge et de la cohorte rejoignent celle des idéologies et des changements sociaux que nous avons soulignés précédemment, le rôle du statut social renvoie quant à lui aux mécanismes de la comparaison sociale et de la privation relative. En effet, comme esquissé plus haut, les membres de groupes discriminés qui ont atteint des sphères plus élevées sont les plus à même de se comparer au groupe dominant, de par leur proximité et leur similarité. Ils peuvent ainsi prendre conscience des barrières qui restent en travers de leur route (Taylor & McKiernan, 1984). Par le biais de cette comparaison, ces personnes devraient également avoir des attentes plus importantes et donc être plus aisément

⁵⁸ Les corrélations vont de .29 à .77 pour la discrimination personnelle et de .19 à .54 pour la discrimination groupale suivant le groupe considéré (les corrélations les plus basses correspondent aux groupes dominants) (Pinel, 1999).

décues, ce qui devrait créer un sentiment de discrimination. Les données ne sont cependant pas toujours aussi claires (Porter & Washington, 1979 ; Postmes & Branscombe, 2002).

Au sein de chaque groupe discriminé, il est possible de faire des sous-groupes, à partir d'autres dimensions. Ainsi, les Noirs sont des hommes ou des femmes, les homosexuels également, et les femmes sont jeunes ou vieilles, blanches ou appartenant à une minorité ethnique. Ce genre de facteurs peut bien évidemment distinguer les perceptions de discrimination au sein des groupes discriminés. Ainsi, Sidanius et Pratto (1999) font l'hypothèse que la discrimination raciale frappe davantage les hommes noirs que les femmes noires (mais voir Levin, Sinclair, Veniegas & Taylor, 2002). De la même manière, les lesbiennes sont moins victimes d'actes homophobes que les homosexuels hommes (Pinel, 1999)⁵⁹. De cette manière, leurs perceptions risquent de refléter ces états de fait.

L'humeur.

Dans un registre complètement différent, et plus anecdotique, Sechrist, Swim et Mark (2003) ont mis en évidence l'impact de l'humeur sur les évaluations de discrimination. L'idée est que les individus utilisent leur état d'humeur comme source d'information lorsqu'ils doivent effectuer des jugements, sauf s'ils sont capable de comprendre d'où leur vient cette humeur. Dans ce cas, leur état affectif n'est plus informatif et n'entre plus en ligne de compte. Ainsi, après induction d'une humeur positive, les femmes perçoivent moins de discrimination générale envers leur groupe et elles-mêmes, ont une conscience du stéréotype moins élevée (Pinel, 1999) et lisent des scénarios ambigus moins en termes de sexisme que si elles sont dans un état d'humeur négatif. Par contre, si on fournit une explication quant à leur état d'humeur (en attirant leur attention sur le fait qu'on a manipulé leur humeur), les participantes d'humeur positive et d'humeur négative ne diffèrent sur aucun de ces indicateurs. Ce contrôle permet de vérifier que ce n'est pas l'impact d'un état d'humeur plutôt que d'un autre sur les processus cognitifs ou motivationnels qui entrent en jeu dans la perception de discrimination, mais bien le contenu informatif de l'état d'humeur lui-même (Sechrist et al., 2003). Ces données indiquent que le bien-être pourrait en lui-même avoir un effet non négligeable sur la perception de discrimination et posent la question de la direction du lien entre les deux concepts.

⁵⁹ Et comme mentionné plus haut, les obèses femmes rencontrent plus de préjugés que les obèses hommes (Miller & Downey, 1999).

On l'imagine aisément, suivant les caractéristiques de chacun, des perceptions différenciées de discrimination personnelle naissent au sein d'un même groupe dit discriminé. D'une comparaison entre groupes, le chercheur peut donc passer à une comparaison entre individus.

b. Conséquences de la perception de discrimination

Les gens qui perçoivent de la discrimination, à tort ou à raison, en subissent-ils des conséquences négatives ? Simple en apparence, cette question a pourtant soulevé de nombreux débats, irrésolus aujourd'hui. En effet, tandis que certains estiment cette perception comme dramatiquement délétère (Branscombe et al., 1999), d'autres pensent qu'au contraire, la perception de discrimination peut servir de protection à l'estime de soi (Crocker & Major, 1989).

L'importance de la prévalence

L'aspect critique pour observer un impact de la perception de discrimination sur le bien-être semble être la prévalence (ou la fréquence) des occurrences de discrimination. En effet, selon Schmitt et Branscombe (2002a), l'expérience de discrimination a des conséquences différentes pour les personnes appartenant à des groupes traditionnellement discriminés, qui sont confrontés à des événements stigmatisants de manière récurrente, et pour les personnes appartenant aux groupes dominants, pour qui la confrontation avec les préjugés d'autrui est rare. Pour les personnes discriminées, l'exclusion permanente par le groupe dominant menacerait le besoin fondamental d'appartenance (Baumeister & Leary, 1995). Pour les personnes appartenant aux groupes dominants, une exclusion ponctuelle par l'exogroupe n'aurait somme toute que peu d'effets. Ainsi, ni les hommes (Schmitt et al., 2002), ni les femmes exerçant dans des milieux à prédominance féminine⁶⁰ (Redersdorff et al., 2004) ne présentent de lien négatif entre perception de discrimination et bien-être.

Cet aspect de prévalence de la discrimination, récurrente, omniprésente, stable et globale, expliquerait pourquoi le fait d'attribuer ses échecs à la discrimination ne peut pas être protecteur. Selon Crocker et Major (1989), attribuer sa situation à de la discrimination devrait être protecteur de bien-être (ou en tout cas, d'estime de soi). En effet, lorsqu'un individu subit un échec, la possibilité de se déresponsabiliser de cet échec en l'attribuant à autrui, en

⁶⁰ Cette distinction n'est pourtant pas présente dans d'autres travaux sur les femmes (Leonardelli et Tormala, 2002 ; Schmitt et al., 2002). Cependant, dans ces deux cas, les femmes étaient des étudiantes, un groupe qui pourrait également faire l'objet de discussion.

l'externalisant, semble pouvoir protéger l'estime de soi (Crocker, Voelkl, Testa et Major, 1991, voir section suivante pour une revue et une discussion). Cependant, d'après Schmitt et Branscombe (2002a), pour les personnes discriminées, l'impact d'une situation se répercute sur les autres. Chaque événement discriminatoire est une nouvelle preuve de la menace permanente qui plane sur leur existence, de la globalité et de la stabilité de la discrimination (Feagin, 1991). L'impression que l'on n'est pas maître de sa vie, parce que réussites et échecs sont subordonnés au bon vouloir du groupe dominant, n'est pas protecteur du bien-être. En effet, l'absence de contrôle perçu est liée à la dépression (Brown & Siegel, 1988) au-delà des aspects d'externalité, de globalité et de stabilité des attributions. Ce n'est donc pas l'injustice groupale per se qui est délétère, mais bien son caractère récurrent, son apparition dans un contexte général de menace.

En réalité, cet aspect de prévalence est déjà présent dans les nombreuses théories qui prédisent un lien négatif entre discrimination et bien-être et que nous avons mentionnées dans les pages précédentes, à savoir les appréciations reflétées, l'estime basée sur l'efficacité ou comme sociomètre, ainsi que la théorie de la privation relative (Smith & Ortiz, 2002).

La discrimination comme une situation de stress

Récemment, l'effet de la discrimination sur le bien-être a été transposé dans un modèle du stress inspiré de Lazarus et Folkman (1984) (Clark et al., 1999 ; Contrada et al., 2000 ; Major, McCoy, Kaiser & Quinton, 2003 ; Major, McCoy, Quinton & Schmader, 2003 ; Miller & Kaiser, 2001 ; Miller & Major, 2000 ; Noh, Beiser & Kaspar, 1999 ; Utsey & Ponterotto, 1996). Ce modèle postule l'intervention de deux processus modérateurs entre l'apparition d'un stimulus potentiellement générateur de stress et la réponse (émotionnelle) qui s'ensuit. Le premier processus est composé des « évaluations cognitives⁶¹ », qui consistent à interpréter la situation, estimer si elle est problématique, quelle est sa portée⁶² et si on pense avoir les ressources pour y faire face⁶³. Si les demandes estimées de l'événement dépassent (ou grèvent excessivement) les ressources disponibles, l'événement sera perçu comme stressant. Le second processus est alors l'utilisation de stratégies de « gestion⁶⁴ », c'est-à-dire un ensemble des réactions comportementales et cognitives qui visent à réduire et gérer le stress perçu. De

⁶¹ Cognitive appraisals

⁶² Appraisal primaire

⁶³ Appraisal secondaire

⁶⁴ Coping

ce processus découle l'impact de l'événement⁶⁵, qui peut ainsi être très négatif mais aussi positif, suivant la manière dont la personne a estimé et géré la situation.

Au départ, le modèle de Lazarus et Folkman (1984) visait à rendre compte du fait qu'un même événement (par exemple le décès d'un proche, un changement de profession, la naissance d'un enfant) n'a pas le même impact sur toutes les personnes qui les rencontrent. En effet, dans ce modèle, la manière dont les gens lisent une situation et celle dont ils y réagissent peuvent varier grandement suivant toute une série de facteurs situationnels, individuels et structurels, qui influencent la perception initiale de l'événement, les évaluations cognitives et les stratégies de réponse⁶⁶. On peut citer par exemple la présence de support social, la personnalité de l'individu ou la durée de l'événement stressant. D'autre part, la littérature sur le stress distingue deux types d'événements potentiellement stressants : les événements de vie, moments ponctuels où quelque chose d'important se passe (un décès, un mariage, un licenciement...), et les « tracasseries quotidiennes », somme de petites choses difficiles qui se déroulent jour après jour, souvent liés aux rôles (parent, époux(se), travailleur(se)) que l'on occupe. On différencie également, en termes d'impact, le stress aigu qui correspond à une demande subite et lourde en termes de ressources, et le stress chronique, qui poursuit l'individu de jour en jour et le mine petit à petit. Si types d'événements et types de stress semblent se correspondre, l'intervention des processus d'évaluation et de gestion empêchent un recouvrement automatique.

De nombreux auteurs commencent à concevoir l'appartenance à un groupe discriminé comme un événement potentiellement stressant (Clark et al., 1999). En étudiant les variables qui interfèrent entre événement et bien-être, ce modèle permet d'approcher les raisons qui amènent les membres de groupes discriminés à vivre leur statut identique de manière différente, et donc à ne pas présenter un front uni de faible (ou de forte) estime de soi par rapport aux dominants. En cela, le modèle de stress appliqué à la discrimination contient à la fois les aspects de perception différente d'un individu à l'autre, mais aussi des variations qui pourraient apparaître entre les individus malgré une perception identique.

L'appartenance à un groupe stigmatisé, et la discrimination qui en résulte, ont certaines caractéristiques qui en font un stresser particulier. Tout d'abord, les stigmates sont souvent persistants et interviennent dans de nombreuses situations. Certains ont même un « statut maître », ce qui signifie qu'ils sont inévitables et que la majeure partie des interactions de la personne est affectée par eux (Miller & Kaiser, 2001). De plus, ils impliquent une part

⁶⁵ Sur la santé physique et mentale, le bien-être perçu...

⁶⁶ Nous traiterons plus en détail des stratégies de coping dans le chapitre suivant.

d'ambiguïté attributionnelle, à savoir que les individus doivent souvent décider de si leur stigmaté est impliqué, ou non, dans les événements qui surviennent. Enfin, de par leur lien avec l'identité sociale, le stresser lié au stigmaté est un reflet de l'appartenance groupale, et par là, constitue une menace collective. De ce fait, les individus peuvent gérer cette menace en modifiant leur rapport à l'endogroupe, que ce soit en se désidentifiant ou, au contraire, en se sentant investis d'une solidarité ou d'une mission de représentation accrues (Miller & Kaiser, 2001). La question des stratégies spécifiques à l'expérience de discrimination sera abordée dans le troisième chapitre de cette introduction.

Un certain nombre d'études mettent en rapport perception subjective de discrimination et bien-être. Toutes ne sont pas basées sur le modèle de Lazarus et Folkman (1984) mais certaines soulignent néanmoins l'existence de variables modératrices qui tempèrent les effets de la perception de discrimination sur le bien-être. Dans certains cas, la tentation est grande de lire ces variables en termes d'évaluations cognitives et de stratégies. Il semble toutefois nécessaire d'attirer l'attention du lecteur sur un point méthodologique crucial qui rend l'application du modèle complexe dans certains types de recherches. Le modèle du stress avance qu'à événement identique, les personnes seront plus ou moins frappées par des effets négatifs selon la manière dont elles lisent et gèrent l'épisode. Nous verrons ce modèle en détail lorsque nous examinerons les études qui traitent de l'interprétation d'événements ponctuels en termes de discrimination, dans la dernière partie de ce chapitre. De façon intéressante, les études corrélationnelles de cette section sautent en général une étape du modèle, en posant directement la question de la discrimination aux individus, souvent sur des échelles vagues, qui ne permettent pas de savoir si les différences relevées entre individus sont des différences réelles d'exposition aux événements, de perception par rapport à des événements similaires ou si le terme même de discrimination recouvre déjà les évaluations cognitives, voire les stratégies de réponse. Ce problème devrait encourager le chercheur à la circonspection lorsqu'il tente d'appliquer à certaines études des concepts qui n'y étaient pas inclus au départ. Ainsi, les études qui se penchent directement sur le modèle du stress auront tendance à utiliser des indicateurs proches de la réalité et très spécifiques (Noh & Kaspar, 2003), tandis que les autres se contenteront de l'impact général de la perception de discrimination comme prédicteur (Branscombe et al., 1999). Bien que la distinction puisse paraître un peu ténue au premier abord, nous pensons que les optiques de « à événement égal » et « à perception égale » diffèrent et sont parfois difficiles à comparer.

Etudes épidémiologiques et études de psychologie sociale

Comme nous l'avons vu dans la section précédente, face à la réalité objective d'une sur-représentation des minorités ethniques dans les services de santé mentale, la psychiatrie s'est intéressée au rôle de la discrimination comme précurseur des maladies mentales, et notamment de la psychose, du suicide et de la dépression (Chakraborty & McKenzie, 2002). S'agissant de populations migrantes, ces personnes ne présentent pas de tels tableaux psychiatriques dans leur pays d'origine, suggérant que ce phénomène émane des conditions particulières de vie dans le pays d'accueil. Plusieurs causes sont invoquées pour expliquer les déséquilibres entre ethnies (voir section précédente) et parmi elles, la perception de discrimination (Chakraborty & McKenzie, 2002).

Les études épidémiologiques visent généralement à isoler d'une constellation de facteurs liés au bien-être la part d'explication due à la perception de discrimination. En effet, le sexe, le statut marital ou socio-économique, le degré d'urbanisation du lieu de résidence ou l'âge sont autant de variables que l'on sait liées à certains syndromes psychiatriques pour des raisons éloignées de la perception de discrimination. De nombreux auteurs parviennent ainsi à isoler un effet de la discrimination sur des indicateurs de santé mentale dans des populations tout venant (Janssen et al., 2003 ; Kessler, Mickelson et Williams, 1999; Mays & Cochran, 2001), chez les femmes (Landrine, Klonoff, Gibbs, Manning et Lund, 1995 ; Klonoff et al., 2000), les homosexuels (Diaz, Ayala, Bein, Henne et Marin, 2001 ; Hershberger et D'Augelli, 1995 ; Waldo, 1999), les Noirs américains (Schulz et al., 2000 ; Williams et al., 1999) ou des immigrés d'Asie (Noh & Kaspar, 2003). Néanmoins d'autres auteurs soulignent l'absence d'effet de la discrimination (Fischer & Shaw, 1999 ; population Noire Américaine) ou la disparition de cet effet une fois les événements de vie majeurs contrôlés (décès d'un proche, licenciement, accident...) (Taylor & Turner, 2002).

En fait, les résultats de ces études ne sont pas clairs quant à l'impact de la perception de discrimination sur la santé mentale⁶⁷ et soulèvent de nombreuses questions. Le choix des variables dépendantes semble notamment déterminant dans plus d'un contexte. Ainsi, Janssen

⁶⁷ A côté de l'effet psychologique, d'autres études se sont penchées sur l'impact de la discrimination sur des indicateurs physiologiques précis, tels le rythme cardiaque et la pression sanguine, classiquement liés au stress (Clark et al., 1999). Par exemple, Din-Dzietham, Nembhard, Collins et Davis (2004) mettent en évidence un lien positif entre discrimination perçue sur le lieu de travail et tension artérielle élevée, chez des Noirs américains. Cependant, les résultats de ces études indiquent souvent que l'impact de la discrimination perçue sur ces variables se fait au travers d'interactions complexes avec les stratégies de coping et des facteurs structurels (pour une revue, voir Harrell, Hall et Taliaferro, 2003). Ainsi Krieger et Sidney (1996) indiquent qu'une attitude passive couplée à un déni de la discrimination sont liés à une tension plus élevée chez les Noirs américains. Par contre, James, LaCroix, Kleinbaum et Strogatz (1984) montrent que chez les hommes Noirs américains de classe supérieure, la perception de racisme et une stratégie de « John Henryism » (stratégie de coping active) sont liés à une tension plus élevée.

et collègues (2003) mettent en évidence un impact de la discrimination sur les idéations délirantes mais pas sur les épisodes hallucinatoires dans une population tout venant. Williams et collègues (1999) soulignent un effet de la perception de discrimination sur la santé subjective mais pas sur la présence réelle d'une douzaine de symptômes plus graves de morbidité liée au stress (ulcère, tension élevée...). De plus, une étude similaire de Taylor et Turner (2002) souligne l'absence d'effets sur la dépression, tandis que Noh et Kaspar (2003) en trouvent mais avec un autre groupe ethnique. De la même manière, le type de discrimination considéré peut jouer un rôle. Si la dépression est prédite à la fois par les événements majeurs de vie dus à de la discrimination et par de petites expériences quotidiennes de discrimination, les troubles anxieux ne sont liés qu'aux tracasseries quotidiennes (Kessler et al., 1999). De la même manière, seule la discrimination quotidienne prédit la santé subjective (Williams et al., 1999). Les résultats sur les variables physiologiques ne sont pas plus clairs (Harrell et al., 2003) et mettent en évidence des interactions complexes entre statut, stratégies de coping et perception de discrimination, laquelle n'est pas toujours mesurée de façon optimale (pour une discussion, Meyer, 2003a).

La plupart des études actuelles se sont intéressées soit à la situation des groupes ethniques, soit aux homosexuels, soit aux femmes, bien que les mesures de discrimination considérées aient parfois pris en compte d'autres types de préjugés (Janssen et al., 2003 ; Kessler et al., 1999 ; Williams et al., 1999). Ainsi, certaines recherches indiquent que même après contrôle de l'appartenance ethnique et du sexe des participants, la perception de discrimination conserve un pouvoir prédictif distinct, applicable aux dominants comme aux dominés (Janssen et al., 2003 ; Kessler et al., 1999 ; Schulz et al., 2000), alors que d'autres soulignent que la perception de discrimination ne jouerait que chez les groupes discriminés (Williams et al., 1999). Ces résultats sont à mettre en relation avec l'hypothèse de Schmitt et Branscombe (2002a) selon laquelle la discrimination n'aurait des effets délétères que chez les personnes qui rencontrent la discrimination de manière fréquente. Il est possible que la division arbitraire entre groupes discriminés et groupes non discriminés sur laquelle se basent ces auteurs pour exclure les membres des groupes dominants de leur modèle ne recouvrent qu'une partie de la réalité de la discrimination. En effet, si un Blanc ne peut souffrir de ses rencontres avec la discrimination raciale, il pourrait par contre être affecté par la discrimination religieuse, physique ou sexuelle qu'il suscite du fait de ses autres appartenances groupales. Certaines études épidémiologiques sont ainsi centrées sur des définitions a-spécifiques de la discrimination, tandis que d'autres s'intéressent à des

discriminations liées à un certain type d'appartenance groupale ou à un maximum de discriminations différentes dans la même étude.

Enfin, à quelques exceptions près, les études existantes sont corrélationnelles, ce qui ne permet pas de conclure en termes de causalité (Chakraborty et McKenzie, 2002). Il reste ainsi possible que la perception de discrimination soit en elle-même un symptôme de dépression, le résultat d'une vision pessimiste du monde (Schmitt & Branscombe, 2002a) ou de tendances paranoïdes (Kramer, 1998). Seule une étude de Janssen et collègues (2003), armée de nombreux contrôles, constitue le premier indice d'un impact directionnel de la discrimination sur l'apparition de symptômes psychotiques. En contrôlant pour l'existence de symptômes psychotiques à un premier temps de mesure, ils observent que les personnes qui perçoivent de hauts niveaux de discrimination ont plus de chance de développer des idéations délirantes trois ans plus tard (voir aussi Sellers & Shelton, 2003, ci-dessous).

Les études de psychologie sociale se distinguent⁶⁸ des études épidémiologiques à plusieurs titres. Tout d'abord, elles se focalisent sur des notions de bien-être souvent subjectives et composites plutôt que sur des indicateurs psychiatriques validés. On retrouve ainsi l'échelle de satisfaction de vie (Diener, 1984), l'estime de soi (Rosenberg, 1979), l'estime de soi collective (Luhtanen & Crocker, 1991) ou des mesures d'émotions diverses. Ensuite, les participants des études de psychologie sociale sont souvent issus d'échantillons de convenance plutôt que d'échantillons représentatifs. De plus, les études en épidémiologie ont à cœur de contrôler un maximum de variables afin d'identifier précisément la contribution de chacune aux symptômes étudiés, ce que les psychologues sociaux ne font pas. En effet, les chercheurs en psychologie sociale se soucient sans doute davantage des processus en jeu que les épidémiologistes (mais voir Noh & Kaspar, 2003), et utilisent ainsi davantage des variables psychologiques comme l'identification au groupe ou des différences interindividuelles dans des modèles plus simples centrés sur les relations pertinentes.

En général, ces études confirment les résultats épidémiologiques en soulignant l'existence d'une relation négative entre bien-être et discrimination personnelle (Corning, 2002 ; Leonardelli & Tormala, 2003 ; Schmitt & Branscombe, 2002a ; Sellers & Shelton, 2003). On l'observe ainsi chez les Noirs Américains (Branscombe et al., 1999 ; Sellers & Shelton, 2003), les personnes âgées (Gartska, Schmitt, Branscombe & Hummert, 2004), les étudiants internationaux (Schmitt, Spears, & Branscombe, 2003), les personnes qui arborent

⁶⁸ Nous sommes conscients que cette séparation est néanmoins un peu artificielle et que l'un et l'autre champs gagneraient à communiquer davantage.

un piercing (Jetten, et al., 2002), et les femmes (Corning, 2000, 2002 ; Leonardelli & Tormala, 2003 ; Redersdorff, Martinot et Branscombe, 2004 ; Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz & Owen, 2002).

Cependant, le lien est parfois ténu, si pas inexistant au premier abord. Selon Schmitt et Branscombe (2002a), si le lien entre perception de discrimination personnelle et bien-être (mesuré par divers indicateurs, dont l'estime de soi) n'apparaît pas systématiquement, c'est parce que l'identification au groupe intervient comme tampon, masquant l'effet véritable de la discrimination. Dans plusieurs études, ils mettent en évidence ce modèle de rejet – identification, sur lequel nous reviendrons en détail dans le chapitre suivant. En contrôlant statistiquement pour les effets de l'identification, ils mettent en évidence le lien attendu entre discrimination et bien-être.

De leur côté, Sellers et Shelton (2003) réalisent une étude longitudinale sur un groupe de Noirs Américains et soulignent que la discrimination mesurée dans un premier temps prédit la santé mentale dans un deuxième temps, et pas l'inverse, ce qui va dans le sens d'une réelle relation causale entre discrimination et bien-être affecté.

Comme nous l'avons vu précédemment, le modèle du stress permet aussi d'avancer des hypothèses en ce qui concerne l'absence de lien entre perception de discrimination et bien-être. En effet, l'optique générale est que la discrimination a des effets négatifs, effets qui peuvent être réduits, effacés, tempérés par une série d'évaluations cognitives et de stratégies de coping. Parmi ces « solutions » offertes aux personnes discriminées, on peut citer de nombreuses différences interindividuelles, telles l'optimisme ou la résilience, ainsi que l'estime de soi⁶⁹. Ainsi, Corning (2002) montre que les femmes qui perçoivent beaucoup de discrimination ont des scores de dépression élevés seulement si elles ont une estime de soi basse. Au contraire, Fischer et Shaw (1999) soulignent que parmi des collégiens Noirs Américains, ceux qui ont une estime de soi élevée souffrent davantage de la discrimination. Les auteurs expliquent ces résultats contre-intuitifs par un aspect « attentes ». Les personnes qui ont une forte estime d'eux-mêmes ne s'attendent pas à être victimes de discrimination, et c'est ce hiatus entre leur perception d'elles-mêmes et leurs expériences réelles qui les met à mal. Les personnes avec une estime de soi basse se font moins d'illusions et donc, ne sont pas influencées par la présence de discrimination. D'autres variables susceptibles d'intervenir sont

⁶⁹ L'utilisation de l'estime de soi comme indicateur de bien-être pose problème lorsque l'on se réfère aux travaux sur le stress, dans lesquels l'estime de soi est considérée comme un trait de personnalité au même titre que le caractère optimiste et est soulignée comme modérateur potentiel de nombreux épisodes.

les stratégies de coping elles-mêmes, selon qu'elles sont passives ou actives (par ex. Noh & Kaspar, 2003). Enfin, un certain nombre de variables dépendent directement du contexte intergroupe et en cela, sont propres à l'expérience de discrimination. Il s'agit notamment de l'identification au groupe, de l'entitativité et de l'action collective. Ces variables et leur rôle potentiel dans la relation discrimination / bien-être feront l'objet de notre troisième chapitre théorique.

En résumé, un large corpus de données, issues de l'épidémiologie et de la psychologie sociale, indique que perception de discrimination et bien-être sont en général négativement liés (Belle & Doucet, 2003). La variabilité des résultats est déconcertante mais dépend sans doute notamment des différences d'échelles et d'échantillonnage propres à chaque étude. La diversité des groupes, que nous avons déjà soulignée dans la section précédente, est un autre facteur à prendre en compte. Les chercheurs de ce domaine sont également conscients de la complexité des relations qui unissent discrimination et bien-être et de la multitude de variables qui peuvent modérer ou expliquer leurs relations. Hormis l'équipe de Branscombe et collègues, la plupart des chercheurs de notre champ adhèrent désormais au modèle du stress pour expliquer les effets de la discrimination (par ex. Miller & Kaiser, 2001). Ces approches soulignent la grande résilience des personnes victimes de discrimination, thèse chère à Allport (1954) et Goffman (1963), sans pour autant minimiser l'effet réel de la discrimination.

c. Conclusion

Dans cette section, nous avons passé en revue les causes et les effets de la variabilité de perception de discrimination personnelle à l'intérieur des groupes discriminés. Nous avons vu qu'un certain nombre de variables peuvent intervenir pour expliquer pourquoi certaines personnes perçoivent plus de discrimination que d'autres, telles que l'identification au groupe ou l'adhésion à certaines idéologies. Ensuite, nous avons passé en revue les données qui lient perception et bien-être. Bien que les auteurs soulignent l'existence de nombreux mécanismes de défense qui permettent aux personnes discriminées de se protéger, la relation générale entre perception de discrimination personnelle et bien-être semble négative. En effet, plus une personne perçoit de discrimination à son égard, et moins bien elle se sent, que l'on utilise des indicateurs de santé mentale stricts ou des mesures plus subjectives comme le niveau d'estime de soi. Nous reviendrons sur certaines des variables qui interfèrent avec le lien négatif discrimination personnelle / bien-être, dans le troisième chapitre de notre introduction théorique.

En 1989, Crocker et Major publient un article qui fera date et dans lequel elles affirment que percevoir de la discrimination pourrait être au service du bien-être car cela permettrait de se déresponsabiliser des échecs rencontrés. Si, à notre connaissance, aucune donnée n'existe en ce sens en ce qui concerne les perceptions « générales » de discrimination personnelle dont nous venons de parler, cette hypothèse intervient de manière plus intéressante dans le domaine de l'attribution à la discrimination d'un événement précis. Nous allons nous intéresser à ce cas de figure dans la dernière section de ce chapitre.

C. Événements précis et attributions au préjugé.

Un dernier champ d'investigation s'intéresse aux coûts et bénéfices de l'attribution d'une situation d'échec à de la discrimination émanant d'autrui. Diverses études existent, certaines se penchant sur les situations d'ambiguïté issues de circonstances particulières, d'autres s'intéressant aux réactions suivant des événements discriminants qui ne souffrent d'aucune équivoque. La variable principale qui a été étudiée dans ces travaux est l'estime de soi et, dans une certaine mesure, les indicateurs de santé mentale qui lui sont associés (dépression et anxiété, voir Major, Kaiser, & McCoy, 2003). Ce champ a connu un développement conséquent à la suite de l'article de Crocker et Major (1989) qui avançait l'idée qu'attribuer un événement négatif à la discrimination permet aux victimes de se déresponsabiliser et, par là, de préserver leur bien-être psychologique.

Les auteurs issus de la littérature sur le stress insistent sur l'importance de distinguer stress chronique et stress événementiel dans l'étude de la discrimination (Clark et al., 1999 ; Williams et al., 1999). En adoptant le vocabulaire propre à ces théories, on pourrait considérer que les études sur la perception de discrimination passées en revue dans la section précédente renvoient au stress chronique, à l'appartenance groupale en tant que stressleur, tandis que les études que nous allons aborder à présent correspondent aux événements stressants aigus. Nous verrons que de nombreux facteurs, variables modératrices et processus de perception, sont semblables dans les deux cas. Ainsi, au départ, les travaux sur l'attribution au préjugé entendaient traiter de l'ensemble des impacts de la discrimination, qu'elle soit événementielle ou diffuse (Crocker et Major, 1989). Aujourd'hui, les auteurs à l'origine de l'hypothèse de « discounting » (que nous allons décrire ci-dessous) reconnaissent eux-mêmes qu'il ne s'agit pas de la même problématique et que la portée de leurs travaux demeure relativement spécifique (Major, McCoy, Kaiser & Quinton, 2003). Cependant, on ne peut pas dire que les travaux sur l'attribution au préjugé d'un échec renvoient strictement au stress événementiel. En effet, le point focal de ces études est souvent le rôle de l'interprétation d'une situation sur le bien-être, et donc des différents avantages de différents types d'attributions.

Le lecteur notera ultérieurement que les travaux de recherche proposés dans ce travail ne traitent en rien de l'attribution au préjugé, telle que nous allons la décliner dans les pages suivantes. Notre décision de lui accorder néanmoins une place tient au fait que ce champ particulier de l'étude de la discrimination est sans doute le plus riche en débats et hypothèses théoriques, lesquelles nourriront notre réflexion. De plus, la distinction entre attribution dans le cadre d'un événement précis et perception diffuse de la discrimination ne s'est faite que très

récemment dans la littérature sur la discrimination (Major, McCoy et al., 2003), et n'est d'ailleurs pas encore systématiquement opérée.

Avant d'aborder les retombées de l'attribution en tant que telles, nous allons à nouveau nous pencher rapidement sur les facteurs qui entrent en jeu dans la perception de discrimination. Comme nous nous intéressons ici à des expériences précises, ces facteurs émaneront à la fois de la situation et de l'individu. Ensuite, nous passerons en revue les résultats, critiques et reformulations de la théorie dite du « discounting », à savoir l'incrimination des préjugés d'autrui comme cause de nos échecs. Enfin, nous examinerons rapidement les données sur le stress événementiel, à savoir les études où le doute quant à la présence de discrimination n'est pas permis.

a. Lire un événement spécifique en termes de discrimination.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, pour qu'un événement soit considéré comme de la discrimination, ce dernier doit souvent entrer dans un schéma spécifique, qui correspond à l'idée que les gens se font de la discrimination (par ex. : Inman, 1996). Ainsi, certains groupes sont plus souvent perçus comme discriminants dans certaines circonstances que d'autres. De plus, la possibilité d'effectuer des comparaisons sociales joue également sur les possibilités de reconnaissance des situations discriminantes. Dans les pages suivantes, nous allons passer en revue des variables plus spécifiques, qui facilitent la perception de discrimination dans une interaction ou lors d'un événement donné.

Caractéristiques de la situation.

Intention et tort.

Swim, Scott, Sechrist, Campbell et Stangor (2003) s'intéressent à l'impact de l'intention de nuire de l'auteur et du tort causé à la victime, deux facteurs centraux dans le monde judiciaire. Selon eux, l'intention et le tort causé interagissent pour déterminer si une situation est lue comme discriminatoire. Quand l'intention de nuire est avérée, peu importe le niveau de tort causé, l'observateur y verra de la discrimination. Par contre, quand l'intention n'est pas connue ou est faible, le tort deviendra diagnostique de la présence de discrimination. De surcroît, quand il y a ambiguïté quant aux intentions, les participants dédouanent l'auteur mais pas son comportement (Swim et al., 2003). Enfin, Swim et collègues (2003) soulignent que dans la réalité, l'auteur connaît ses intentions et la victime connaît le tort résultant. Il est probable que l'un et l'autre déduisent l'information complémentaire de celle qui est en leur

possession⁷⁰ et aient par là des perceptions très différentes de l'événement. Dit autrement, la personne sans intention de nuire pense n'avoir causé aucun tort tandis que la personne qui a souffert pense que l'autre l'a fait exprès. De là, la première estime n'avoir pas commis d'acte discriminant tandis que la seconde comprend la situation en ces termes.

Les travaux sur l'ambiguïté attributionnelle.

D'autres travaux s'effectuent autour du paradigme d'ambiguïté attributionnelle mis au point par Crocker, Voelkl, Testa et Major (1991). Dans ce type d'expérience, le participant subit un échec (social ou intellectuel) révélé par un tiers et on s'intéresse au type d'attribution que le participant effectue pour expliquer cet échec. Par exemple, une femme ou un Noir répond à un test de créativité. Ce test est ensuite évalué par un juge appartenant (ou non) au groupe dominant complémentaire (Crocker et al., 1991). Dans un autre cas, un jeune Juif participe à un jeu de compétition / coopération avec des adversaires non-juifs (Dion, 1975). Une femme obèse discute avec un homme qui doit ensuite décider s'il imaginerait ou pas de sortir avec la participante (Crocker et al., 1993). Dans le cas qui nous intéresse⁷¹, le participant connaît un échec : il est évalué négativement ou rejeté par son(ses) partenaire(s). La propension du participant à impliquer les préjugés du juge comme cause de ce résultat négatif reflète alors sa perception de discrimination.

Bien évidemment, le fait de savoir que la personne qui a porté le jugement est au courant de notre appartenance groupale et qu'elle-même appartient à un exogroupe augmente les attributions à la discrimination en cas d'échec (Crocker et al., 1991 ; Dion, 1975 ; Dion & Earn, 1975). En effet, il s'agit de conditions qui rendent la discrimination possible (voir chapitre précédent, travaux de Baron, Inman et collègues). De plus, savoir que cette personne a des préjugés est également un facteur qui facilite l'implication de la discrimination (Britt & Crandall, 2000 ; Crocker et al., 1991 ; Ruggiero & Taylor, 1995).

Une controverse existe quant à l'impact de la probabilité d'être discriminé sur les attributions à la discrimination. Ruggiero et Taylor (1995) préviennent leurs participantes que parmi les juges qui vont évaluer leur travail, un nombre variant de 0% à 100% discriminent les femmes. Ils observent que seulement les participantes qui sont certaines à 100% d'être discriminées incriminent la discrimination d'autrui dans leur échec. Toutes les autres préfèrent expliquer leur résultat par leurs caractéristiques propres. Cet effet, dit de

⁷⁰ Swim et al. (2003) montrent d'ailleurs qu'intention et tort ne sont pas indépendants.

⁷¹ Ces études comprennent en général une condition où le participant réussit la tâche mais cette dernière ne nous concerne pas tellement ici.

minimisation, plaide pour un impact non linéaire de la probabilité d'être discriminé. Cependant, aucune recherche récente n'a permis de répliquer ce résultat. Inman (2001) et Kaiser et Miller (2001) ont reproduit fidèlement ce paradigme et observent que les participants effectuent des attributions similaires aux préjugés du juge, qu'il y ait 50% ou 100% de chances d'être discriminé. Nous reviendrons sur l'hypothèse de minimisation en détails dans la section suivante puisque les explications données à ce phénomène sont largement motivationnelles.

D'autres facteurs jouent contre l'attribution à la discrimination. Par exemple, le fait de donner des explications à l'échec, même triviales, suffit pour diminuer de façon importante les attributions faites à la discrimination (Kappen & Branscombe, 2001). D'autre part, le corollaire de l'impact des préjugés d'autrui est que si le participant pense que la personne qui le juge a des attitudes positives à l'égard de son groupe, il ne l'accusera pas de discrimination en cas d'échec (Britt & Crandall, 2000). Les indices contextuels jouent également un rôle sur la perception de discrimination dans une situation donnée, ainsi que la saillance du contexte intergroupe, parfois en relation avec des caractéristiques de la victime, comme son degré d'identification (Major, Quinton, & Schmader, 2003).

Caractéristiques de l'observateur et de la victime.

L'appartenance groupale.

L'appartenance groupale de l'observateur modère souvent la perception de discrimination. Baron et collègues (1991) soulignent une sensibilité particulière des personnes issues de groupes traditionnellement discriminés à leurs scénarios de discrimination. En effet, les femmes et les membres de minorité ethniques ne repèrent pas plus de comportements discriminatoires que les dominants, mais ils les perçoivent comme plus intenses. Baron et collègues (1991) attribuent ce résultat au fait que les personnes discriminées ont de meilleurs schémas disponibles puisqu'ils savent vraiment ce qu'est la discrimination et ont par là plus d'intérêt à reconnaître efficacement ce type de situation. Au contraire, Swim et collègues (2003) notent un effet principal du sexe de l'observateur sur la perception de discrimination dans tous leurs scénarios de sexisme. Les femmes perçoivent toujours plus de discrimination que les hommes. Certaines recherches sur la portée des injures (Cowan & Hodge, 1996) indiquent également une plus grande sensibilité des femmes et des minorités ethniques à la gravité des commentaires dégradants, notamment les femmes considèrent racisme, sexisme et homophobie comme aussi offensants les uns que les autres, alors que les hommes indiquent que le sexisme et l'homophobie sont moins graves que le racisme. Cependant, dans une étude

de Czopp et Monteith (2003), femmes et hommes ne diffèrent pas quand à leurs estimations de la gravité de différents types de discrimination (tous trouvent que le racisme est plus grave que le sexisme).

Cowan et Hodge (1996) attirent aussi l'attention sur d'autres variables, souvent négligées, tels le niveau d'éducation et l'âge. En comparant un échantillon rural plus âgé et un échantillon d'étudiants universitaires, ils notent que les étudiants considèrent les « propos haineux » comme bien plus graves que des individus tout-venant. Cette différence est probablement liée à la question des idéologies.

Rodin, Price, Bryson et Sanchez (1990) mettent en évidence le rôle du sexe dans l'apparition de l'effet d'asymétrie dans le cadre du sexisme (voir chapitre précédent). Tandis que les femmes considèrent le sexisme anti-femmes plus discriminant que le sexisme anti-hommes, les hommes les trouvent également problématiques. D'autre part, Inman (2001) note que si l'observateur appartient au même groupe que l'auteur, il aura tendance à percevoir moins de discrimination que s'il appartient au même groupe que la victime.

On peut trouver une illustration de la présence de schémas particuliers chez les personnes appartenant à des groupes discriminés dans une recherche de Johnson, Simmons, Trawalter, Ferguson et Reed (2003). Dans leur étude, ces auteurs s'intéressent à l'erreur fondamentale d'attribution qui consiste à attribuer la volonté d'un comportement à son acteur même lorsque celui-ci a été forcé d'agir de la sorte. Leurs participants lisent un scénario dans lequel un contremaître blanc donne un blâme à un ouvrier noir. Même lorsque la décision de donner le blâme émane du chef de l'entreprise, les participants noirs continuent à penser que le contremaître est raciste, omettant de corriger leur jugement en fonction de la situation. En fait, il faut que le contremaître indique par des comportements clairs⁷² son opposition à la décision du patron pour que les participants noirs le dédouanent. Des comportements plus ambigus⁷³ sont lus comme supportant le blâme par les participants noirs, et comme le dénonçant, par les participants blancs. L'effet n'apparaît pas lorsque les appartenances ethniques des rôles sont inversées, indiquant que ce biais est spécifique aux participants noirs. Johnson et collègues (2003) notent que la prévalence perçue du racisme en général est médiatrice de la relation entre appartenance groupale et discrimination perçue et que c'est cet aspect qui différencie participants noirs et participants blancs.

En résumé, ces données indiquent que les personnes appartenant à des groupes discriminés sont plus sensibles à la discrimination que les personnes appartenant à des

⁷² Le contremaître secoue la tête.

⁷³ Le contremaître hausse les sourcils.

groupes dominants. Cependant les études mentionnées ci-dessus tiennent compte de l'appartenance groupale d'observateurs, et non pas de victimes. D'un point de vue strictement cognitif, Feldman-Barrett et Swim (1998) estiment que les membres de groupes désavantagés devraient être plus à même de reconnaître la présence de discrimination, car ils sont plus habitués à la rencontrer et donc plus à même de la reconnaître. Cependant, l'impact de la perception de discrimination sur une personne qui en subit les conséquences est très différent de celui que subit un simple observateur. Ainsi, le domaine des attributions aux préjugés d'autrui d'un échec personnel propose des prédictions plus contrastées.

Selon Crocker et Major (1989), attribuer un échec aux préjugés d'autrui constitue une manière de se dédouaner, de se déresponsabiliser du résultat, en rejetant sa cause à l'extérieur, protégeant par là les caractéristiques fondamentales du soi, telle la compétence intellectuelle. On appelle ce processus attributionnel le « discounting », dans le sens où la cause externe, la discrimination, écarte la cause interne, le soi. Cette attribution est supposée protéger l'estime de soi (Crocker et Major, 1989 ; Crocker et al., 1991). Dans cette optique, n'importe qui ayant l'opportunité de faire une attribution aux préjugés devrait embrasser cette stratégie, puisqu'elle est protectrice. On n'attend donc pas de différences entre personnes discriminées et personnes non discriminées dans l'utilisation de la stratégie, ou, au mieux, on s'attend à ce que les groupes discriminés, sensibilisés à ce type d'expériences, soient plus prompts à repérer les indices contextuels leur permettant de s'innocenter.

L'optique inverse (Branscombe et al., 1999 ; Ruggiero & Taylor, 1995, 1997) part du principe qu'attribuer un échec aux préjugés d'autrui n'est pas anodin. En effet, pour les membres de groupes discriminés, cet événement est susceptible de se reproduire, et donc, attribuer un échec aux préjugés d'autrui a un sens qui dépasse l'événement précis. Notamment, il prive l'individu de son sentiment de contrôle sur le monde (Ruggiero & Taylor, 1995, 1997). Ainsi, attribuer un échec aux préjugés d'autrui devrait avoir un effet négatif sur le bien-être, et donc, être une stratégie peu utilisée par les gens qui en sont victimes.

Dans les deux cas, la « perception » de discrimination devient largement motivationnelle. On pourrait presque dire que les individus choisissent d'incriminer la discrimination ou choisissent de ne pas la voir, suivant les points de vue, dans le but de protéger leur bien-être, estime de soi ou sentiment de contrôle. La théorie du « discounting » prédit donc le recours plus général à la discrimination pour les membres de groupes discriminés tandis que la théorie de la « minimisation » prédit que ce sont les personnes appartenant à des groupes non discriminés qui devraient se plaindre de discrimination,

puisque cela ne leur coûte pas grand chose. Ce type de raisonnement ne devrait pas s'appliquer aux observateurs puisqu'ils n'ont pas d'investissement personnel dans les situations et qu'ils peuvent donc se montrer plus objectifs. Nous reviendrons à ces questions dans la suite du chapitre.

Idéologies, identification et perception de prévalence.

Un certain nombre de variables agissent de manière identique sur la perception générale de discrimination personnelle et sur l'attribution aux préjugés d'une situation précise. Ainsi, par définition, la « conscience du stéréotype » désigne la propension de certains individus à suspecter que leur appartenance groupale va interférer dans la plupart de leurs interactions sociales (Pinel, 1999 ; Pinel, 2002)⁷⁴ et donc, dans une situation d'évaluation.

Des études récentes montrent que l'idéologie que l'individu défend, notamment l'idée de méritocratie, intervient dans son attribution aux préjugés. Les membres des groupes de bas statut perçoivent davantage de discrimination quand ils ne souscrivent pas à l'idée de mobilité individuelle et donc ne légitiment pas le statut inférieur de leur groupe. Par contre, lorsqu'ils perçoivent la société comme méritocratique, ils n'attribuent pas leurs échecs à la discrimination (Major, Quinton & Schmader, 2003). La conscience du groupe, rassemblant perceptions d'illégitimité, mécontentement, identification et désir d'action collective, est aussi liée à une lecture en termes de discrimination d'une situation de rejet (King, 2003).

Comme pour les appréciations globales, l'identification au groupe vient jouer son rôle d'accessibilité chronique et colore les interactions du filtre intergroupe. Ainsi, quand la situation d'échec est ambiguë, les individus fortement identifiés attribuent plus souvent une situation de rejet ou d'échec à de la discrimination que les sujets moins identifiés (Major, Quinton, & Schmader, 2003 ; Operario & Fiske, 2001). Dans leur étude, Operario et Fiske (2001) projettent une interaction entre deux individus, dont l'un est en fait un comparse de l'expérimentateur. Les deux prétendus participants s'échangent auparavant un questionnaire d'attitudes qui indique clairement que le comparse a des préjugés (condition ostensible) ou qu'il n'en a pas (condition subtile). Ensuite, lorsque les deux individus sont mis en présence, le comparse agit bizarrement, refusant le contact visuel et s'éclipsant après quelques minutes,

⁷⁴ Dans son étude de validation du concept, Pinel (1999) montre que la conscience du stéréotype est plus élevée chez la plupart des groupes stigmatisés que chez les groupes non stigmatisés, à l'exception des hommes et des femmes. En effet, les hommes présentent des scores de conscience du stéréotype plus élevés que les femmes, ce qui s'explique peut-être par la grande sensibilité de la société américaine aux questions de sexisme (harcèlement sexuel, discrimination positive) qui met les hommes constamment sur la sellette.

sans donner d'explication. Operario et Fiske (2001) observent que les personnes hautement identifiées lisent le comportement comme basé sur leur appartenance ethnique dans les deux situations et le considèrent même comme plus raciste dans la condition subtile. Par contre, les personnes peu identifiées se conforment à la manipulation et n'invoquent appartenance ethnique et discrimination que dans la situation de racisme ostensible. Operario et Fiske (2001) expliquent leurs effets par l'idée que les personnes hautement identifiées, parce qu'elles sont impliquées dans la défense de leur endogroupe, sont particulièrement sensibles à l'hypocrisie ambiante imposée par le politiquement correct et réagissent davantage négativement aux individus qu'ils croient coupables de ce type de réaction.

La théorie de la détection du signal.

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

La théorie de la détection du signal décrit les processus qui mènent à la prise de décision de l'absence ou de la présence d'un phénomène dans l'environnement. Cette prise de décision comprend deux dimensions, la sensibilité et le biais de réponse. La sensibilité correspond à la capacité effective à détecter le phénomène, ou signal, dans l'environnement. Elle dépend de caractéristiques liées au signal comme son intensité ou sa fréquence. Le biais de réponse est la tendance qu'à l'individu à favoriser une réponse plutôt qu'une autre et dépend des croyances qu'à l'individu sur le niveau de base du phénomène dans l'environnement ainsi que de ses objectifs. Ce biais n'est pas nécessairement conscient. Les individus perçoivent donc un certain nombre d'informations (sensibilité) et les comparent à leur critère de décision (qui dépend de leur biais de réponse). De ces deux aspects découle la détection (ou pas) du signal.

Dans le cas précis de la discrimination, le stimulus étant social, il est difficile de parler de détection objective et les concepts de sensibilité et de biais de réponse sont plus difficiles à distinguer. Néanmoins, on peut dire que la sensibilité est directement influencée par la

présence dans l'environnement d'indices qui renvoient à l'idée de discrimination. Ces indices peuvent dépendre de l'individu comme de la situation. Les connaissances que l'individu a par rapport à la discrimination, soit via son expérience personnelle, soit via des interactions avec des amis, des cours suivis (comme les « women's studies ») ou d'autres sources, peuvent augmenter sa sensibilité à la situation. L'intensité des indices contextuels est un autre facteur qui augmente la sensibilité. Or, le fait que la discrimination soit devenue plus subtile, car indésirable, rend les situations où cette dernière pourrait s'exprimer extrêmement ambiguës (d'où l'ambiguïté attributionnelle), diminuant donc la sensibilité. La fréquence d'occurrence de la discrimination joue également un rôle ainsi que l'imminence de la menace (« vais-je en subir les conséquences maintenant ou dans dix ans ? »).

Tous ces facteurs concernent les faits et non pas les croyances par rapport à la discrimination. Celles-ci interviennent dans le biais de réponse. Celui-ci repose à la fois sur les représentations que les individus ont du niveau de base du phénomène et des objectifs qu'ils poursuivent. Le niveau de base de la discrimination comprend les croyances quant à son existence et sa fréquence (Pinel, 1999), à sa forme habituelle ou à l'acteur-type (Baron et al., 1991). L'objectif principal relevé par Feldman-Barrett et Swim (1998) est celui d'auto-protection qui suppose, selon elles, un maximum de détections correctes et un minimum d'erreurs coûteuses. Les erreurs peuvent être de deux types : soit une fausse alerte (on a détecté de la discrimination alors qu'il n'y en avait pas), soit un échec (« miss » : on n'a pas détecté de la discrimination alors qu'il y en avait). Chacune de ces erreurs à son coût. Une fausse alerte crée une rupture interpersonnelle : la personne peut être perçue comme hypersensible (Kaiser & Miller, 2001) et cette tendance à voir de la discrimination partout amène une restriction comportementale : les gens préfèrent éviter les situations où la discrimination est possible, ce qui les éloigne de toute une série de lieux et d'expériences, parfois de manière absurde. D'autre part, les échecs à repérer la discrimination peuvent avoir d'autres effets pervers : des échecs sont attribués à soi plutôt qu'aux préjugés d'autrui (impact sur l'estime de soi) et risque d'internaliser les stéréotypes dont on est victime. En outre, le changement social ne peut pas avoir lieu s'il n'y a pas prise de conscience des occurrences de discrimination. L'idée de Feldman-Barrett et Swim (1998) est que les personnes ajusteront leur stratégie en fonction du niveau de base qu'ils ont évalué. Si la discrimination est extrêmement fréquente, tant pis pour les fausses alarmes. Si la discrimination est extrêmement rare, tant pis pour les échecs de détection.

Ce qui semble étrange dans cette optique est l'idée que la détection exacte de la discrimination est la « meilleure » réponse et que seules les erreurs ont un coût. Or, à la fois

Crocker et Major (1989) et Schmitt et Branscombe (2002a) contestent cette « valeur » de la vérité. Alors qu'exagérer est bénéfique aux yeux des premières, la minimisation apparaît salvatrice pour les seconds. Dans la section suivante, nous revenons à l'impact de cette perception, qu'elle soit exacte ou inexacte, sur le bien-être psychologique.

b. Effets sur le bien-être psychologique et l'estime de soi.

Avant la synthèse de Crocker et Major (1989), d'autres optiques théoriques s'étaient penchées sur la question précise de l'attribution d'un échec aux préjugés ou à l'injustice. Nous commencerons par relever les principes généraux des effets de la perception d'injustice interpersonnelle. Ensuite, nous décrirons les travaux de Dion et collègues (Dion, 1975 ; Dion et Earn, 1975) qui sont considérés les premiers travaux expérimentaux à se pencher sur la question de l'attribution d'un échec aux préjugés d'autrui. Ensuite, nous passerons en revue les développements de ce type de paradigme avec les travaux de Crocker, Major et collègues (Crocker et al., 1991) et aborderons la querelle minimisation / discounting.

Théorie de l'équité.

La théorie de l'équité postule que le sentiment d'injustice fonctionne comme la dissonance cognitive (Patchen, 1961, cité dans Adams, 1965). En général, les individus ont besoin de penser qu'ils sont des personnes morales et justes et qu'ils sont traités de cette manière (Walster, Berscheid, & Walster, 1976). Dès lors, lorsqu'un individu se retrouve dans une situation d'injustice interpersonnelle (qu'il en soit le coupable, la victime ou le bénéficiaire), cela le place dans un état émotionnel inconfortable. La gravité de l'injustice détermine l'importance du trouble ressenti et les efforts que fera la personne pour restaurer l'équité, soit réellement, soit psychologiquement, en réévaluant la situation (Adams, 1965 ; Walster et al., 1976). La présence d'injustice, dans le cadre de la justice distributive, provoque ainsi colère chez le déshérité, et culpabilité chez le nanti⁷⁵ (Homans, 1961, cité par Adams, 1965). Evidemment, l'approche en termes de justice ne s'intéresse pas au rôle des appartenances groupales et ne peut donc pas rendre compte des spécificités propres à la discrimination. Elle prédit néanmoins que si la personne ne peut restaurer une réelle équité (en demandant rétribution à son agresseur, par exemple), elle réévaluera la situation, par exemple en estimant qu'il n'y a pas eu injustice mais qu'elle a travaillé peu ou mal pour justifier le

⁷⁵ Cependant, le déséquilibre réel devra être plus grand pour que le nanti se sente coupable, qu'il ne devra l'être pour que le déshérité se plaigne.

salaires perçus peu élevés. Ceci indiquerait que face à un échec, le spectre de la discrimination amènerait les gens qui ne peuvent y réagir à attribuer à eux-mêmes les causes de la situation.

Premières études spécifiques.

Les premières études expérimentales de Dion (1975 ; Dion & Earn, 1975) se penchent sur les réactions de membres de groupes traditionnellement discriminés dans le canevas d'un petit jeu où le participant perd suite à un traitement négatif de la part de ses partenaires. Les participants sont placés dans des stalles d'où ils ne peuvent pas voir leurs adversaires. La tâche consiste en un échange de tickets colorés portant soit un « + », soit un « - » et le but du jeu est d'accumuler un maximum de « + ». La manipulation expérimentale consiste à donner ou non de l'information à propos des autres participants avant le début de la tâche. Ensuite, l'expérimentateur distribue en fait lui-même les tickets, ce qui lui permet de faire échouer le participant, qui pense recevoir seulement des tickets négatifs de ses adversaires. Suivant qu'il a reçu préalablement de l'information concernant la catégorie sociale de ses adversaires (et fourni la sienne), le participant peut (ou non) faire une attribution aux préjugés d'autrui (mais dans tous les cas, la situation semble injuste).

L'objectif principal des auteurs est de tester l'hypothèse de Miller (1966, citée dans Dion et Earn, 1975), qui postule que quand les gens appartiennent à un groupe discriminé, ils sont conscients à la fois du pouvoir (faible) associé à leur statut et du stéréotype dont ils sont victimes. Ce stéréotype étant identifié comme la cause de la discrimination, les personnes vont tenter de l'infirmer, soit pour se distancier du groupe (« je suis différent des autres »), soit pour prouver aux interlocuteurs dominants que leur stéréotype est faux (« nous ne sommes pas comme ça »). L'idée de Dion est donc que le contenu de l'identité va jouer sur la réponse comportementale. En manipulant l'identité des adversaires de participants juifs, Dion et Earn (1975) regardent l'impact d'une possible discrimination sur les émotions, l'estime de soi, l'auto-évaluation sur des traits stéréotypiques du groupe et la perception des adversaires. Ils notent que la condition « discrimination » a un effet positif sur l'envie d'agression, la tristesse et l'anxiété, et que de manière générale, les participants dans cette situation sont plus stressés. Par contre, ils n'observent rien sur l'estime de soi et, contrairement à leur hypothèse, les personnes dans la condition « discrimination » se jugent plus positivement sur les traits stéréotypiques positifs de leur groupe que les participants dans la condition contrôle.

Une seconde étude réplique cette procédure avec des femmes (Dion, 1975) et intègre une seconde hypothèse. Dion postule que les femmes, étant des êtres en besoin d'affiliation, ont des difficultés pour se former des concepts de soi stables et internes. Ceci a pour résultat

que leur estime de soi dépend davantage du support social des autres, et de leur approbation. Dans un contexte hétérosexuel, cette estime de soi dépendra, selon Dion, surtout de l'appréciation des hommes. Son hypothèse est donc que le rejet par des hommes aura un gros impact sur l'estime de soi de ses participantes. De plus, identifiant la présence de préjugés, celles-ci auront tendance à se distancier du stéréotype responsable de leur traitement (hypothèse de Miller). Dion manipule à la fois l'appartenance sexuelle des opposants (hommes/femmes) et la gravité de l'échec (léger/important). Il analyse aussi les données en tenant compte du degré de préjugés perçu chez les adversaires. Il note un effet principal de l'appartenance sexuelle des adversaires sur l'estime de soi de ses participantes dans le sens de son hypothèse mais aucun effet sur les réactions émotionnelles. D'autre part, on observe que lorsque l'échec est dû à des adversaires masculins, l'estime de soi est plus élevée quand on attribue ce résultat à leurs préjugés que lorsqu'on ne fait pas cette attribution. Lorsque les adversaires sont des femmes, l'estime de soi ne souffre d'aucune condition. De la même manière, lorsque les adversaires sont de sexe masculin et qu'ils sont perçus comme sexistes, les participantes ont tendance à s'évaluer plus positivement sur les traits stéréotypiques du groupe que lorsqu'elles les pensent dénués de préjugés. Ces données corroborent l'idée que les femmes semblent plus souffrir de l'évaluation des hommes que de l'évaluation des autres femmes. Cependant, elles mettent aussi en évidence l'impact de l'attribution au préjugé comme modérant cette relation. En effet, lorsque les participantes perçoivent leurs adversaires masculins comme sexistes, elles ne ressentent plus ces effets négatifs sur l'estime de soi.

Les effets sur l'estime de soi que relève Dion chez les femmes ne sont pas répliqués chez les Juifs de sa précédente étude (Dion & Earn, 1975). Il est donc difficile de parler d'un effet stable. De même, les effets sur les émotions trouvées chez les Juifs ne se retrouvent pas chez les femmes. Les études de Dion (1975 ; Dion & Earn, 1975) ne permettent donc pas de tirer de grandes conclusions sur les retombées affectives de la discrimination et évoquent la possibilité que différents groupes y réagissent différemment. Par contre, les effets d'affirmation du stéréotype sont présents dans les deux cas, et soulignent que les personnes qui subissent de la discrimination, au lieu de s'écarter de leur groupe, semblent au contraire s'y identifier davantage, un effet qui sera la clef de voûte du modèle de rejet – identification de Branscombe et collègues (Branscombe et al., 1999 ; Schmitt & Branscombe, 2002a ; voir chapitre suivant).

Crocker et Major (1989) : l'hypothèse de « Discounting »

Dans la lignée de Dion (1975), Crocker et Major (1989) remettent en question l'idée jusqu'alors largement partagée des effets délétères de la discrimination, sur une variable particulière : le concept de soi, ou estime de soi globale. Ces auteurs entendent par là un « sentiment généralisé d'acceptation de soi, bonté, valeur et respect de soi » (Crocker & Major, 1989). En cela, le propos n'est pas, au départ, de généraliser leurs effets à l'estime de soi spécifique (par exemple de performance), à la satisfaction de vie ou à l'estime de soi collective, ni à d'autres variables renvoyant au bien-être psychologique, comme les émotions négatives, la dépression ou des troubles anxieux. En fait, Crocker et Major (1989) se basent alors sur les nombreux travaux qui viennent d'apparaître, soulignant que certains groupes discriminés (en l'occurrence, les Noirs Américains) n'ont pas de niveau général d'estime de soi plus bas que les groupes dominants (Porter & Washington, 1979). Leur explication tient en trois phénomènes : la comparaison sociale, la créativité sociale et l'attribution aux préjugés en elle-même (nous avons déjà discuté de plusieurs aspects de cette théorie dans la première section de ce chapitre). L'hypothèse de « discounting » insiste ainsi sur l'attribution aux préjugés : en utilisant cette excuse lors de leurs échecs, les gens peuvent éviter d'impliquer leurs propres compétences dans des résultats désastreux. En cela, la discrimination constitue une forme de « self-handicapping » (Rhodewalt, Morf, Hazlett, & Fairfield, 1991). De cela découle que dans le doute quant à la présence réelle de discrimination, un état appelé « ambiguïté attributionnelle », les membres de groupes stigmatisés auront tendance à impliquer les préjugés d'autrui, de manière à se dédouaner et à protéger leur estime de soi.

Les études qui servent encore aujourd'hui à étayer ces hypothèses sont peu nombreuses et leurs résultats souvent équivoques. Dans une première recherche sur la question (Crocker et al., 1991, étude 1), des étudiantes devaient écrire un essai. Ce texte était ensuite évalué par un autre étudiant, de sexe masculin. Pendant la prétendue évaluation (l'autre n'existe en fait pas), l'étudiante apprenait, via un questionnaire d'attitudes, que son partenaire avait soit des idées progressistes par rapport aux relations entre hommes et femmes, soit des idées plutôt conservatrices. Ensuite, elle recevait une évaluation positive ou négative de son essai. Dans la situation où l'évaluateur est sexiste et le résultat négatif, l'étudiante attribue son échec aux préjugés de l'évaluateur, ce qui constitue somme toute une vérification de la manipulation. Le seul effet observé ensuite est une interaction marginale entre sexisme et résultat sur l'échelle de dépression, de sorte que les personnes qui ont reçu une évaluation négative sans pouvoir l'attribuer au sexisme du partenaire se sentent plus déprimées que ceux qui ont reçu cette même évaluation mais ont pu l'écarter (« discounting »). On n'observe

cependant aucun effet ni sur l'anxiété ni sur l'estime de soi. Dans une seconde expérience (Crocker et al., 1991, étude 2), les participants étaient des Noirs Américains⁷⁶ et participaient à une étude sur la formation de liens d'amitié entre personnes de races différentes. Dans une condition, les participants pensaient pouvoir être vus du prétendu partenaire à travers un miroir sans tain. Dans l'autre condition, un store empêchait le partenaire de voir le participant. Ensuite, les participants reçoivent soit un feedback positif (l'autre veut bien être son ami), soit un feedback négatif (l'autre ne veut pas). Au niveau des attributions, on observe les effets principaux de la visibilité et du feedback. Les participants estiment davantage qu'il y a eu discrimination quand ils étaient visibles et quand ils ont reçu un feedback négatif. Par contre, l'évaluateur n'est pas perçu comme étant plus raciste quand le participant est visible. Dans ce cas, on observe simplement un effet du feedback. Les Noirs attribuent leur feedback quel qu'il soit à leur personnalité quand ils sont invisibles. Sur l'estime de soi, on note que l'estime de soi des Noirs est touchée quand ils reçoivent un feedback négatif en étant invisible, par contre, leur estime est inchangée lorsqu'ils reçoivent ce même feedback en étant visible. Cependant, et c'est important, cette différence n'est pas significative ! Le résultat principal de cette étude est que lorsque les Noirs reçoivent un feedback positif en étant vu, leur estime est nettement inférieure à la situation où ils reçoivent ce feedback positif en étant invisible. Crocker et collègues (2001) estiment que par les temps de non-discrimination qui courent, les Noirs sont sensibles au fait que les Blancs tentent d'apparaître non-racistes et mettent donc en doute la possibilité d'un feedback positif émanant d'un Blanc qui sait qu'ils sont Noirs. On le voit, aucune de ces deux études n'apporte de preuve forte à l'hypothèse de « discounting », de protection qu'offrirait le fait d'attribuer à la discrimination un échec personnel. Cependant, elles ne mettent pas non plus en évidence d'effet négatif des préjugés d'autrui.

Ces deux études fondatrices ont été répliquées avec des résultats parfois mitigés, résultats qui ont mené à toute une série de critiques et d'améliorations que nous allons maintenant passer en revue.

Le rôle de la contrôlabilité du stigmaté.

Les études de Crocker et collègues (Crocker & Quinn, 2000 ; Crocker et al., 1993 ; Quinn & Crocker, 1999) ont indiqué qu'il fallait déchanter quant à l'idée de pouvoir appliquer l'hypothèse de « discounting » à tous les groupes stigmatisés. Leurs recherches sur les personnes obèses indiquent que l'attribution d'un échec aux préjugés d'autrui est loin d'être

⁷⁶ Cette étude comprenait aussi des sujets blancs, mais nous ne nous attardons pas à leurs résultats.

protectrice lorsqu'il s'agit d'obésité. Selon ces auteurs, l'obésité est un stigmate considéré comme contrôlable et la personne qui le porte est donc responsable de son existence. De là, les obèses estiment que les autres ont le droit de les mépriser et qu'ils méritent le rejet dont ils sont l'objet. Face à cela, une attribution aux préjugés des autres ne les dédouane pas de leur responsabilité. En manipulant la responsabilité pour le stigmate, Quinn et Crocker (1999) notent que si les obèses pensent qu'ils ne sont pas coupables de leur état (théorie biologique de l'obésité saillante), alors les attributions aux préjugés d'autrui sont moins coûteuses.

Des envies de minimisation...

L'hypothèse du contrôle subjectif

L'optique du « discounting » a été attaquée par les travaux de Ruggiero et Taylor (1995, 1997), malheureusement fragilisés par une affaire avérée de fraude scientifique quant aux publications ultérieures du premier auteur⁷⁷. D'après ces chercheurs, on observe une tendance générale (chez les femmes notamment) à minimiser l'existence de la discrimination (voir aussi Crosby, 1983 ; Olson & Hafer, 2001). Ceci indiquerait que, contrairement à ce que postulent Crocker et Major (1989), les personnes appartenant à des groupes stigmatisés préfèrent ne pas recourir à la discrimination pour expliquer leurs échecs. Leurs études s'articulent autour d'un paradigme similaire à celui de Crocker et Major (1989). Des femmes sont invitées à répondre à un test prétendument diagnostique de leurs aptitudes professionnelles futures. Huit juges vont évaluer leur performance à ce test. Suivant les conditions expérimentales, l'expérimentateur informe la participante que tous les juges, six, quatre, deux ou aucun sont sexistes mais qu'elle ne peut pas savoir lequel de ces juges va évaluer son test. Toutes les participantes reçoivent une cote d'échec à la tâche. On leur demande ensuite d'en estimer la cause. Contrairement à ce que voudrait l'hypothèse de « discounting » ou même l'application stricte d'un raisonnement probabiliste, Ruggiero et Taylor (1995) notent que les participantes n'invoquent la présence de discrimination que lorsque l'ensemble des huit juges est présenté comme sexiste. Dans les quatre autres cas, les participantes considèrent la qualité de leurs réponses comme cause de l'échec (Ruggiero & Taylor, 1995, exp. 2 ; 1997, exp.1 et 2 (réplication avec Noirs et Asiatiques)). On observe donc une « minimisation » de la présence de discrimination. Dans la même étude, les auteurs manipulent la perception de contrôle que les participantes ont sur la situation en leur donnant la possibilité de choisir le juge qui va évaluer leur copie. Comme elles n'ont aucune

⁷⁷ Cependant, les travaux cités dans ce travail de thèse n'ont pas été rétractés, et en tant que tels, devraient toujours être considérés comme valides par la communauté scientifique.

information réelle à propos de ceux-ci, le contrôle est en fait factice mais cette situation suffit à renforcer l'attribution à la qualité des réponses de manière générale. Selon Ruggiero et Taylor (1995), l'attribution aux préjugés ne se ferait donc que lorsque la présence de discrimination est certaine. Dans les autres cas, les membres de groupes discriminés préféreraient s'attribuer l'échec de manière à conserver le contrôle de leurs résultats. D'autres travaux ont persévéré dans cette voie (Ruggiero & Taylor, 1997). Les auteurs se sont notamment intéressés aux effets différenciés que l'attribution aux préjugés pouvait avoir sur l'estime de soi de performance et sur l'estime de soi sociale. Si une attribution aux préjugés protège l'estime de soi de performance, puisque les aptitudes de la personne ne sont pas mises en cause dans son échec, l'estime de soi sociale devrait en souffrir, puisque les participants sont confrontés à un rejet pour cause d'appartenance à un groupe. De la même manière, l'attribution de l'échec à une mauvaise performance devrait protéger l'estime de soi sociale. Cette hypothèse a été vérifiée dans deux études (Ruggiero & Taylor, 1997, exp. 1 et 2).

L'idée que la perception de contrôle est nécessaire au bien-être est ancienne (voir Brown & Siegel, 1998). Le contrôle subjectif est un état désirable que les gens sont motivés à atteindre, et qui est lié à des états de santé meilleurs (Ruggiero & Taylor, 1997). Or, attribuer notre échec à de la discrimination fait perdre cette impression de contrôle, à la fois d'un point de vue social (je ne contrôle pas la manière dont on me perçoit) et d'un point de vue de nos performances (je ne contrôle pas mes résultats puisqu'on me discrimine) (Corning, 2000). Par contre, minimiser permet de conserver les deux aspects du contrôle. Foster et Dion (2003) étudient l'effet de la résilience dispositionnelle chez les femmes sur le lien entre discrimination et bien-être. Ils observent que la raison pour laquelle les femmes résilientes souffrent moins de la discrimination que les femmes moins résilientes est qu'elles minimisent leur expérience de discrimination, minimisation liée directement à la perception de contrôle. Sechrist, Swim et Stangor (2004) s'appuient sur la même hypothèse pour en tirer des conclusions diamétralement opposées. Selon ces auteurs, attribuer un échec à de la discrimination permet justement de maintenir un sentiment de contrôle dans le sens où les préjugés impliqués émanent d'un individu spécifique qu'on a de fortes chances de ne plus jamais rencontrer. Par contre, attribuer l'échec à soi-même nécessite probablement plus d'efforts pour éviter qu'il ne se reproduise. Dans une étude basée sur le paradigme de Crocker et collègues (1991), ils mesurent le besoin de contrôle de leurs participants (des étudiantes) et leur propension à effectuer une attribution à la discrimination (Sechrist et al., 2004). Leurs résultats indiquent que les personnes qui ont le plus besoin de contrôle sont celles qui attribuent le plus leur échec à la discrimination. Cependant, ces données nous semblent très

spécifiques à la situation expérimentale particulière proposée dans ces études (et nous reviendrons sur ce point ultérieurement). En effet, le raisonnement derrière l'hypothèse de contrôle selon Ruggiero et Taylor (1997) ou Schmitt et Branscombe (2002a) est que la prévalence de la discrimination, son inexorabilité, sont responsables de l'effet sur le contrôle. C'est justement parce que l'on s'attend à être frappé sans cesse par les préjugés des autres qu'on préfère minimiser pour conserver cette sensation de maîtriser l'avenir. Dans l'étude de Sechrist et collègues (2004), le contrôle est maintenu via l'attribution à la discrimination parce que les participantes savent, ou pensent, que leur échec est limité à la session expérimentale, à la présence d'un homme unique et désagréable. Ainsi, à nouveau, attribuer dans une situation précise et minimiser à l'échelle d'une vie semblent deux processus distincts, à ne pas confondre ou amalgamer.

Avec la question de la minimisation se pose aussi celle du contexte dans lequel s'effectue l'attribution. En effet, le caractère public de « l'accusation » semble déterminant pour que s'opère une minimisation. Quand la victime voit son anonymat garanti ou lorsqu'elle est en compagnie de membres de l'endogroupe, la recours à la discrimination semble plus aisé (Sechrist et al., 2004 ; Stangor, Swim, Van Allen, & Sechrist, 2002). Ces données rejoignent l'hypothèse de Kaiser et Miller (2001; 2003) selon lesquelles, la minimisation n'est qu'un artefact provoqué par le caractère « mal vu » de l'attribution à la discrimination. En effet, ces auteurs montrent que des observateurs évaluent les personnes qui se plaignent de discrimination négativement, même quand celles-ci ont raison de faire cette attribution (voir aussi Kowalski, 1996). Les personnes victimes de discrimination seraient conscientes de cette mauvaise perception et rechigneraient donc à verbaliser, même dans un questionnaire, leur perception de discrimination (Stangor et al., 2003). Cependant, Postmes et collègues (1999) ne notent pas d'effets du public sur les perceptions de discrimination personnelle plus générales (cf. section précédente).

De nombreux raffinements théoriques vont venir épicer cette opposition entre les tenants de la minimisation et les tenants du « discounting ». Nous allons les passer en revue dans les pages qui suivent.

Internalité / Externalité et autres complexités attributionnelles

L'hypothèse dite de « discounting » se base au départ sur l'idée que remplacer une cause interne (les capacités) par une cause externe (le préjugé d'autrui) est bénéfique au bien-être. Or, Schmitt et Branscombe (2002a, 2002b) estiment qu'en soi, le préjugé d'autrui n'est pas une cause totalement externe, dans le sens où il implique l'appartenance groupale de la

victime, une appartenance qui est fondamentalement part du soi, et donc interne. De plus, les causes internes et externes ne s'opposent pas automatiquement : les individus sont capables de gérer plusieurs causes en même temps pour expliquer les événements (McClure, 1998). Ainsi, impliquer les préjugés d'autrui peut constituer une attribution à la fois interne et externe sans qu'une facette supplante l'autre.

Schmitt et Branscombe (2002b) réalisent une étude par scénario dans laquelle ils demandent à des étudiants des deux sexes de se projeter dans la situation suivante : un professeur rejette leur candidature pour participer à un cours. Dans une condition, le professeur a rejeté toutes les personnes qui ont demandé l'accès au cours. Dans l'autre, il n'a rejeté que les personnes du même sexe que le participant. Comme attendu, les participants estiment que la situation « sexiste » comprend des facteurs plus internes que la situation générale bien qu'elles soient toutes les deux également externes. En ajoutant une mesure d'affect, ils notent que les participantes qui sont rejetées à cause du sexisme du professeur imaginent se sentir moins bien que celles qui sont rejetées avec tous les autres candidats.

Les dernières conceptualisations de la théorie insistent sur l'attribution du blâme, de la responsabilité de l'échec, comme étant l'attribution cruciale et protectrice plutôt que la question d'internalité / externalité (Major, Kaiser & McCoy, 2003 ; Schmitt & Branscombe, 2002b). Cette attribution en terme de faute renvoie dès lors à l'idée de légitimité. Contrairement à l'idée du locus de cause (interne ou externe), l'idée de légitimité comprend une interprétation de l'intention et du tort causé. De plus, l'attribution au préjugé est protectrice par rapport à une attribution totalement interne mais pas par rapport à une attribution totalement externe et il reste bien entendu que l'absence d'échec eut été moins coûteuse (Major, Kaiser & McCoy, 2003). L'attribution à la discrimination nécessite effectivement la prise de conscience qu'un aspect du soi est impliqué (l'appartenance groupale) mais aussi l'idée d'injustice et d'illégitimité du traitement. Le fait de recourir au « discounting » permet de se déresponsabiliser, d'écarter le soi comme coupable de l'échec. Major, Kaiser et McCoy (2003) réalisent une étude semblable à celle de Schmitt et Branscombe (2002b). Leurs participants lisent un petit scénario dans lequel ils apprennent qu'ils ont été rejetés d'une classe soit parce que le professeur rejette toutes les personnes de leur sexe, soit parce que le professeur est désagréable, soit enfin parce que le professeur estime qu'ils ne sont pas assez intelligents pour assister à son cours. Les résultats indiquent que les attributions sont plus internes dans la situation où la personne est perçue comme stupide que dans celle où il y a discrimination, laquelle est perçue comme plus interne que l'attribution au professeur seul. De plus, les participants se sentent plus coupables de l'échec

lorsqu'ils ont été rejetés sur base de leur prétendue stupidité que lorsqu'ils l'ont été à cause de leur sexe. Les personnes dans la condition « stupide » sont également plus anxieuses et plus déprimées que les autres, qui ne diffèrent pas. Une analyse de médiation, révèle que l'impact de la condition sur la dépression passe complètement par le fait de se déresponsabiliser⁷⁸ du résultat. Par contre, le score d'internalité ne médie pas la relation. Ainsi, en présence de causes alternatives, le fait d'imputer un échec à de la discrimination plutôt qu'à une caractéristique stable (comme l'intelligence) sera protecteur de l'estime de soi (Major, Kaiser & McCoy, 2003). Cependant, cet effet est obtenu parce que l'attribution à la discrimination déresponsabilise la personne de son échec et pas parce qu'elle est plus ou moins interne que l'attribution aux caractéristiques.

Pertinence totale de l'attribution.

Schmitt et Branscombe (2002a ; 2002b), qui ont parfois semblé mener une croisade personnelle contre l'hypothèse de « discounting »⁷⁹, avancent une seconde raison pour laquelle ce processus ne peut pas fonctionner. Selon eux, pour une personne appartenant à un groupe habituellement discriminé, attribuer un échec aux préjugés émanant d'autrui dépasse la situation précise de l'événement en question. Le sens et les implications de cette attribution sont bien plus larges car la situation pourrait se reproduire, à cause de l'appartenance stable au groupe discriminé. Ainsi, dans les études présentées ci-dessus (Schmitt & Branscombe, 2002b), ils notent que si les hommes semblent être protégés par l'attribution aux préjugés d'autrui, les femmes en souffrent. La composante interne, l'appartenance groupale, semble donc porteuse de différentes conséquences suivant le statut du groupe.

Major, Kaiser et McCoy (2003) présentent des données qui vont à l'encontre de ce point de vue en montrant des résultats identiques sur hommes et femmes sur base du même dispositif expérimental. Il est vrai que ces études sont effectuées sur base de scénarios fictifs et la capacité à susciter des réactions vraies dans ce type de cas nous semble donc pour le moins hasardeuse. Il n'en reste pas moins que les raisons qui font que, face au même matériel, les résultats divergent à ce point, nous semblent problématiques et inexplicables.

Dans un autre registre, Foster (2001) insiste sur l'importance de cette globalité des attributions sur la genèse de l'action collective et de la conscience de groupe. Un des manquements soulignés des études de laboratoire est leur incapacité à susciter un sentiment de

⁷⁸ Cet effet est calculé en soustrayant l'attribution à soi de l'attribution à la discrimination. Plus le score est élevé, et plus la discrimination est soulignée, par rapport à soi.

⁷⁹ Mais Major le leur rend au centuple.

menace réelle. Les participants sont en général tout à fait capables de circonscrire l'effet de la manipulation à son contexte immédiat : une expérience unique dans un cadre spécifique (Foster, 2001). Une perception en termes spécifiques est donc protectrice. Par contre, dans un univers où la discrimination est généralisée, la lecture en termes globaux d'une situation devrait amener un sentiment de destin commun parmi les personnes, lequel mènerait ensuite à l'action collective. Selon Foster (2001) et contrairement à Schmitt et Branscombe (2002a), la globalité est donc un facteur d'action plutôt que de dépression. Elle facilite l'action et la perception de support social.

Cet aspect de prévalence renvoie également à la question du contrôle : perdre le contrôle une fois de temps en temps, soit. Le perdre souvent est inacceptable.

Estime de soi trait / état.

La plupart des études s'intéressant au lien entre attribution aux préjugés et estime de soi se sont penchés sur l'indicateur le plus fréquent d'estime, à savoir celui de Rosenberg (1979) qui traite l'estime de soi comme un trait de personnalité relativement stable. Selon Crocker (1999 ; Crocker et Quinn, 2000), l'estime de soi des personnes discriminées est mouvante, sans cesse renégociée dans chaque situation, en fonction des circonstances précises rencontrées. Quand un événement survient, en fonction de sa signification, l'estime de soi « état » sera dès lors influencée. La signification de l'événement renvoie aux représentations collectives que l'individu apporte dans le contexte, à savoir ses croyances quant à la fréquence de la discrimination (la prévalence chère à Schmitt et Branscombe, (2002a)) et son application possible dans la situation présente, la connaissance du contenu du stéréotype (menant à la menace du stéréotype, voir Steele & Aronson, 1995), ses idéologies personnelles (individualisme, monde juste), son impression de responsabilité dans sa condition de stigmatisé et les « contingences » de l'estime de soi, c'est-à-dire les éléments qui lui semblent pertinents pour baser son estime. Ainsi, si on utilise l'estime de soi de Rosenberg (trait), l'absence d'impacts de l'attribution à la discrimination sur celle-ci n'est pas surprenante. Cependant, les études qui se focalisent sur ce type d'estime de soi n'ont pas toujours plus de succès à trouver des effets. Ainsi, Sechrist et collègues (2004) ne montrent aucun effet de l'attribution à la discrimination sur l'estime de soi sociale et de performance, sur base d'un paradigme similaire à celui de Crocker et collègues (1991).

Cette nouvelle copie proposée par Crocker et collègues (Crocker, 1999 ; Crocker & Quinn, 2000) complexifie sensiblement la simple hypothèse de « discounting » et reconnaît la nécessaire prise en compte d'une constellation de facteurs qui peuvent influencer à la fois la

perception et les retombées de la discrimination. Cet enrichissement du processus trouvera un écho plus systématique dans la version actuelle de l'hypothèse, proposée par Major, McCoy et collègues (2003) qui la replacent dans un modèle d'évaluations cognitives et stratégies de gestion à la Lazarus et Folkman (1984).

La spécificité des travaux expérimentaux.

L'hypothèse de discounting n'a jamais trouvé de support que dans un paradigme expérimental strict et contrôlé, parfois via une mise en scène, parfois via un scénario. Ainsi, l'étude de Sechrist et collègues (2004) indique que si les participants attribuent bien leurs échecs de la façon prévue par les auteurs, soit à la discrimination, soit à leurs capacités, ils n'en ressentent aucun effet sur l'estime de soi. Cela laisse supposer qu'ils sont parfaitement capables de circonscrire la situation, de la percevoir comme un cas particulier limité au laboratoire de psychologie, et de ne pas s'en soucier. Ce type de résultats rend l'application aveugle de ces données à la réalité quotidienne des groupes discriminés extrêmement discutable. De plus, la plupart des études présentées travaillent avec le groupe spécifique des étudiants universitaires, qui sont probablement loin d'être les gens les plus discriminés au monde !

Quant aux paradigmes par scénarios, on peut également les remettre en question. L'histoire de la psychologie sociale est émaillée d'exemples soulignant notre incapacité à nous projeter de façon fiable dans des situations précises. Depuis les travaux de Milgram, et la certitude de chacun qu'il ne donnera pas le choc électrique fatal, jusqu'aux études de Woodzicka et LaFrance (2001) sur les réactions réelles et imaginées au harcèlement sexuel, nous savons que les gens ne sont pas toujours capables de prédire ce qu'ils feraient ou ressentiraient dans telle ou telle situation⁸⁰.

D'autres champs se sont intéressés à la question de l'attribution aux préjugés et peuvent nous informer de leurs résultats. La différence entre attributions à la discrimination et attributions au soi est une problématique abordée par les spécialistes de la victimisation qui s'interrogent sur l'impact de différents types de crimes et notamment, sur la question des retombées d'agressions motivées par l'appartenance groupale (« hate crimes ») par rapport aux agressions motivées par d'autres causes (par ex. McDevitt, Balboni, Garcia & Gu, 2001)⁸¹. Les agressions étudiées dans ce type de littérature correspondent à une forme

⁸⁰ Et c'est au fond une chance pour le chercheur en psychologie sociale, qui pourrait sinon ranger ses cartons.

⁸¹ Nous sommes conscients de la distinction difficile entre attribution et réalité dans ce contexte. Nous pensons néanmoins que les informations recueillies dans ce champ sont pertinentes.

extrême de discrimination, éloignée des attributions de petits échecs quotidiens. En effet, la variable psychologique au cœur de ces investigations est souvent le stress post-traumatique (« PTSD »). Les données malheureusement peu nombreuses de ce champ semblent indiquer que les crimes motivés par l'appartenance groupale (le plus souvent racistes ou homophobes) ont des retombées plus graves que les crimes motivés par d'autres causes (McDevitt et al., 2001, pour une revue succincte). Ainsi, Herek, Gillis et Cogan (1999) comparent les conséquences de crimes commis sur des personnes homosexuelles⁸² suivant que ces dernières les ont attribués à leur préférence sexuelle ou pas. Ils notent ainsi que lorsque un homosexuel a été victime d'un crime de personne⁸³ à cause de son appartenance sexuelle, il présente en moyenne plus de symptômes dépressifs et de stress post-traumatique, d'anxiété et de colère qu'un homosexuel qui a vécu le même type d'agression mais sans lien avec ses préférences sexuelles. De plus, les victimes de « hate crime » ont aussi une vision plus négative de la bienveillance générale des gens, plus de peur du crime, se perçoivent comme plus vulnérables, comme ayant moins de contrôle sur leur destinée et comme plus entourés d'homophobie, que les autres. Des données similaires existent sur les crimes de haine dus à l'appartenance ethnique (Ehrlich, Larcom, & Purvis, 1994 ; cités dans McDevitt et al., 2001). Dans les théories du crime et de ses effets, la phase de victimisation qui suit l'acte s'accompagne d'une grande vulnérabilité laquelle, dans les « hate crimes », est liée à l'appartenance groupale. Celle-ci devient dès lors synonyme de danger, de douleur et de vulnérabilité, ce qui fragilise le concept de soi bien plus qu'une agression aléatoire. Ce danger est d'autant plus problématique pour les homosexuels pour trois raisons : tout d'abord, les préjugés à l'égard de leur groupe sont encore acceptés dans la société américaine⁸⁴, ce qui peut mener les gens à avoir une réaction du type « (je)tu l'as bien mérité »⁸⁵; ensuite, de par la nature de leur stigmat, il est probable que les homosexuels sont moins bien préparés à faire face à la discrimination qu'ils vont rencontrer et disposent de moins de stratégies de gestion de ces épisodes que les membres d'un groupe ethnique où les parents peuvent enseigner à leurs enfants divers moyens de faire face; enfin, leur préférence sexuelle est souvent mal acceptée par leur famille et proches ce qui fait qu'ils n'ont pas accès à la toute première source de support social vers laquelle se tournent en général les victimes (de crime ou de discrimination). Bien que basée sur des cas extrêmes de violence, cette étude a le mérite de

⁸² Hommes et femmes.

⁸³ Viol (ou autre attaque à caractère sexuel), agression physique avec ou sans vol.

⁸⁴ Et parfois même légale dans certains états. De plus, lors de la définition pénale des « hate-crimes », les agressions envers les homosexuels n'ont pas été incluses dans cette catégorie et ne sont toujours pas prêtes de l'être aujourd'hui.

montrer qu'une attribution (à tort ou à raison) aux préjugés d'autrui peut être plus coûteuse pour l'individu qu'une autre attribution⁸⁶. McDevitt et collègues (2001) réalisent une étude à plus grande échelle, en contactant des victimes d'agressions⁸⁷ dans la région de Boston. Ils notent que les personnes qui ont été victimes d'un crime basé sur l'appartenance groupale⁸⁸, quelle qu'en soit la cause, ont plus de séquelles « intrusives » de l'événement. Elles sont plus nerveuses, plus déprimées, plus en colère que celles qui ont vécu une agression différente. Elles ont également plus de difficultés à se concentrer et plus de ruminations mentales. En bref, on estime qu'elles ont plus de mal à gérer l'événement, et rapportent d'ailleurs plus de sensations subjectives de difficulté. De plus, ces personnes se sentent moins en sécurité et ont peur que l'agression se reproduise. McDevitt et collègues (2001) notent cependant de nombreuses différences entre les agressions, et notamment le fait que les crimes de haine sont plus souvent perpétrés par des groupes d'étrangers dans des endroits familiers, que les victimes disent souvent n'avoir pas provoqués et ne ressentir aucune responsabilité dans le déroulement des événements. Ces facteurs particuliers permettraient de comprendre pourquoi les conséquences en sont différentes. Notamment, l'absence de responsabilité perçue par les victimes de crimes de haine les empêcherait d'imaginer des solutions pour éviter que la situation ne se reproduise. La littérature sur la victimisation insiste l'importance du « victim blaming », de la tendance qu'ont les victimes de crime à se rendre responsables de ce qui leur est arrivé, dans le processus de gestion d'un événement traumatique. En effet, en s'impliquant dans la situation, la personne quitte le domaine de l'incompréhension et de la perte de contrôle, pour retrouver une certaine prise sur les choses. Cela lui permet de penser que si à l'avenir, elle agit autrement, elle pourra empêcher ces événements de se répéter, et donc, se sent protégée. Il y aurait dès lors moins de stress post-traumatique. Comme les membres de groupe ne peuvent souvent pas changer d'appartenance groupale, ce réajustement psychologique ne leur est pas permis. Ceci va dans le sens de Schmitt et Branscombe (2002a), qui insistent sur la composante interne de l'attribution aux préjugés, son côté stable et prévalent, cette idée d'interchangeabilité des victimes, qui n'ont pas les armes pour éviter la discrimination. De plus, les données sur la victimisation soulignent l'importance du contrôle perçu, comme l'ont suggéré Ruggiero et Taylor (1995, 1997), et donc la pertinence de l'attribution interne, à des caractéristiques personnelles mais instables, pour la protection de soi.

⁸⁵ Ce qui les renvoie alors à la situation des personnes obèses.

⁸⁶ Cependant, cette étude corrélationnelle ne permet pas de distinguer les causes des conséquences.

⁸⁷ Qui ont déposé plainte.

Dans le même ordre d'idées, mais avec des résultats sensiblement différents, le fait que les femmes, notamment, perçoivent des niveaux très bas de discrimination, a amené certains auteurs à s'interroger sur la nécessité de *percevoir* pour ressentir des effets néfastes. Dans la problématique du harcèlement sexuel, les tenants de l'hypothèse du « labelling » postulent que les effets délétères ne s'expriment que si la victime *nomme* l'épisode comme étant du harcèlement sexuel. En effet, reconnaître le harcèlement agirait comme une évaluation cognitive qui donnerait son pouvoir stressant à l'événement. Cette optique du pouvoir des mots est battue en brèche par Magley, Hulin, Fitzgerald et DeNardo (1999) qui comparent deux groupes de femmes objectivement victimes de harcèlement sexuel (mesuré via un questionnaire reprenant des situations très précises) selon qu'elles ont (ou pas) reconnu qu'il s'agissait là de harcèlement sexuel. Leurs analyses indiquent que le fait d'appeler un chat un chat n'a aucun impact sur le bien-être. Par contre, la fréquence d'occurrence des comportements de harcèlement joue sur de multiples indicateurs de santé physique et mentale. Magley et collègues (1999) (voir aussi Kaiser et Miller (2001), insistent sur le danger du poids des mots. Le terme « harcèlement sexuel » est connoté négativement, porte en lui de lourdes conséquences légales, ce qui mènerait les personnes qui en sont victimes à ne pas l'utiliser. Selon ces auteurs, ce déni n'empêche nullement les dégâts. C'est ici le mot utilisé qui est trop fort et qui masque donc les réelles retombées de traitements négatifs.

Un intérêt des études que l'on vient d'aborder est de s'intéresser à un autre type d'événements que « l'échec à une tâche ». En effet, toutes les études se basant sur l'hypothèse de « discounting » se concentrent sur le même type de paradigme. Rien ne nous permet d'affirmer que les résultats obtenus dans ce cadre ne sont pas spécifiques à ces cas précis, relativement bénins comparés aux agressions recensées ci-dessus. La littérature sur les crimes de haine parle de discrimination, mais d'une discrimination interdite à nos laboratoires. En cela, elle nous informe sur les visages les plus noirs du phénomène, et ne peut être négligée. Enfin, le crime de haine a une fonction importante d'intimidation d'une communauté : il vise à toucher des victimes secondaires frappées au travers du calvaire d'un autre. En cela, sa portée dépasse la victime directe du délit. C'est un crime qui cherche à faire peur. A notre connaissance, aucune étude ne traite de cet impact pour les crimes de haine spécifiques (McDevitt et al., 2001). Cependant, les travaux récents sur les émotions collectives (Yzerbyt, Dumont, Mathieu, Gordijn & Wigboldus, 2004) et l'impact émotionnel des actes terroristes

⁸⁸ Sans spécification de l'appartenance en question (race, préférence sexuelle, religion...).

(Dumont, Yzerbyt, Wigboldus & Gordijn, 2003) fournissent des exemples de ce type de phénomènes. Nous y reviendrons quand nous parlerons plus en détail de l'impact de la discrimination groupale, au chapitre suivant.

Confrontations sans ambiguïtés

Enfin, certaines études se penchent sur des confrontations sans ambiguïté avec des personnes racistes ou sexistes, confrontations où il n'y a pas d'échec à une tâche donnée mais où le coût peut parfois être extrêmement élevé comme lors d'une agression. Il semble également qu'assister à des démonstrations plus bénignes, notamment à de l'humour sexiste et autres petits commentaires anodins glissés dans la conversation, ait un certain impact sur le bien-être des personnes discriminées. Dans ce cadre, la limite entre perception de discrimination et discrimination objective est ténue.

Certaines de ces études cherchent au départ à montrer que l'absence de réaction comportementale suite à un événement discriminant ne signifie pas qu'il n'y a pas eu prise de conscience et impact émotionnel (Swim & Hyers, 1999). Dans une étude où une participante était confrontée à des remarques sexistes émanant d'un comparse (Swim & Hyers, 1999), une mesure d'estime de soi a été mise en relation avec différentes variables modératrices. Face à une remarque sexiste, les femmes peu activistes, peu attachées à leur groupe affectivement et plus traditionnelles obtiennent des scores d'estime de soi moins élevés. En l'absence de comportement sexiste, ces mêmes variables ne sont pas associées à l'estime de soi.

D'autres études s'intéressent à l'impact d'événements discriminatoires identifiés comme tels, sous forme de scénarios, vidéos ou via un système de journal de bord (Harrel et al., 2003, Swim et al., 2001). Là encore, si la relation n'est jamais positive, elle est cependant tempérée par divers facteurs qui peuvent réduire ou potentialiser l'effet direct de l'événement.

c. Conclusion

Dans cette section, nous avons passé en revue les données relatives à l'impact d'un événement ponctuel, et d'une attribution aux préjugés lors d'un échec, sur le bien-être et l'estime de soi. Si l'hypothèse de « discounting » a subi de nombreuses transformations et n'est plus retenue comme telle aujourd'hui, elle a eu le mérite de relancer la recherche sur l'impact de la discrimination sur le bien-être et de mener les chercheurs à considérer la complexité du phénomène.

Ainsi, si attribuer un échec à de la discrimination ne semble pas protéger l'estime de soi de manière systématique, l'effet négatif d'une telle attribution n'est pas non plus observé.

Prendre en compte la grande variabilité d'individus, de groupes, de stratégies, de situations, semble critique dans la bonne compréhension de l'impact de l'attribution aux préjugés sur le bien-être et en particulier l'estime de soi.

D. Conclusion générale

L'objectif de ce chapitre était de passer en revue les travaux sur l'influence qu'a la discrimination sur le bien-être des personnes qui en sont victimes. Dans une première section, nous avons discuté des travaux qui comparent directement groupes discriminés et groupes dominants et s'inscrivent donc dans une perspective de discrimination objective. Ensuite, nous avons abordé l'impact de la perception subjective de discrimination sur le bien-être. Enfin, nous avons examiné les travaux qui traitent de l'attribution d'un échec aux préjugés d'autrui et de l'impact d'événements plus ponctuels.

Nous avons vu que de manière générale, la discrimination a des effets négatifs sur les personnes qui la rencontrent. Ainsi, appartenir à un groupe discriminé est lié à des niveaux de mortalité plus élevés et à une santé plus mauvaise. Cependant, l'aspect subjectif du bien-être, par exemple l'estime de soi, n'est pas automatiquement relié à la discrimination. En effet, les effets négatifs de la discrimination ne se généralisent pas à tous les groupes et à tous les individus. Les spécificités de chaque groupe, notamment en termes culturels, semblent cruciales pour définir l'impact que la discrimination aura sur le bien-être. L'idée d'un effet négligeable de la discrimination provient en grande partie de données sur les Noirs Américains, un groupe dont on connaît les particularités historiques. Par contre, dans les groupes pour qui le regard d'autrui est (culturellement) central, comme les femmes et les Asiatiques, le statut de discriminé s'accompagne d'une estime de soi plus basse. De même, la question de la responsabilité dans son statut peut toucher les obèses ou les homosexuels.

Outre l'impact général de l'appartenance à un groupe, la question de la perception de discrimination se pose. En effet, à statut égal, certaines personnes perçoivent plus ou moins de discrimination. Nous avons vu que de manière générale, les personnes qui perçoivent le plus de discrimination (qui en rencontrent le plus ?) se sentent moins bien que celles qui sont épargnées. Néanmoins, à perception égale, le modèle du stress propose des pistes pour comprendre pourquoi certains se sentent mieux ou moins bien. En effet, le lien direct entre discrimination et bien-être est tempéré par l'incroyable résilience des victimes, qui dépend de multiples facteurs, dont des caractéristiques de la personne et de la situation.

Dans le chapitre suivant, nous allons nous intéresser plus en détail à ces cognitions protectrices du bien-être qui peuvent intervenir comme modératrices ou médiatrices et réduire

les effets négatifs de la discrimination. Plus particulièrement, nous allons nous intéresser à des variables directement liées au *contexte intergroupe* dans lequel s'exprime le phénomène de discrimination. En effet, si la discrimination frappe personnellement les individus, elle s'inscrit aussi dans un rapport au groupe. Cette spécificité permet aux victimes de recourir à des stratégies spécifiques, différentes de celles que l'on trouve face à des événements stressants non groupaux, comme un décès ou un licenciement (pour autant qu'il ne soit pas motivé par des motifs discriminatoires, bien sûr). Ces stratégies font l'objet de notre troisième chapitre.