

Running Head: Status, discrimination and self-esteem

Quand le statut du groupe modère les types de discrimination et leurs effets.

David Bourguignon

Maximilien van Cleempoel

Julie Collange\*

&

Ginette Herman

Catholic University of Louvain, Belgium

\* Université Paris Descartes

Corresponding author:

David Bourguignon

Psychology Department

Catholic University of Louvain at Louvain-la-Neuve

Place du Cardinal Mercier, 10

1348 Louvain-la-Neuve, Belgium.

Tel : 0032 (0)10 47 42 99

*Email address:* david.bourguignon@uclouvain.be

Key Words: Stigmatization, group status, personal–group discrimination, personal self-esteem, coping strategies.

Mots clefs: Stigmatisation, statut du groupe, discrimination personnelle et groupale, estime de soi personnelle, comparaison sociale, stratégies de défense de soi.

## Résumé

D'une part, les individus minimisent la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale. D'autre part, alors que la *discrimination personnelle* est négativement liée à l'estime de soi, la *discrimination groupale* lui est positivement associée. Jusqu'à présent, ces patterns de résultats ont uniquement été observés auprès de groupes de bas statut. Cette étude vise à examiner l'écart existant entre les deux types de discrimination mais également leurs effets sur l'estime de soi des individus suivant le statut social de leur groupe. Pour les membres de groupes de bas statut, les données montrent un phénomène de déni de la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale et des effets distincts des deux types de discrimination perçue sur l'estime de soi personnelle. En revanche, les membres de groupes de haut statut perçoivent autant de discrimination personnelle que groupale et leur estime de soi personnelle n'est associée à aucun des deux types de discrimination perçue. Ces différents résultats sont interprétés à la lumière de la littérature sur la comparaison sociale.

### Title

Group status as moderator of the distinct effect of personal and group discrimination on personal self-esteem: Comparative study between European students and Arab students.

### Abstract

People minimise personal discrimination in comparison to group discrimination. Moreover, while *personal* discrimination is negatively linked to personal self-esteem, *group* discrimination is positively associated with it. Until now, these patterns of results have only been examined on participants from low status groups. The present study aims to investigate the personal-group discrimination discrepancy as well as the differential influence of the two dimensions of discrimination on self-esteem according to the position of the participants' groups within the social hierarchy. For members of low status group, results showed the personal-group discrimination discrepancy as well as the distinct effects of the two dimensions of discrimination on personal self-esteem. In contrast, members of high status group perceive the same level of personal and of group discrimination. Furthermore, for this group, personal self-esteem is unrelated to any of the two dimensions of discrimination. These results are interpreted in the light of social comparison literature.

De nombreuses études ont analysé les conséquences de la discrimination sur le bien-être des individus, et particulièrement ceux identifiés comme les principales victimes de comportements discriminatoires : les membres de groupes stigmatisés et de bas statut (Brancombe, Schmitt, & Harvey, 1999; Crocker & Major, 1989; pour une revue Bourguignon & Herman, 2007). Les effets délétères de la discrimination sur la santé mentale et les performances intellectuelles des groupes stigmatisés ont été largement démontrés (Pascoe & Richman, 2009 ; Steele & Aronson, 1995 ; Swim & Stangor, 1998) et des politiques ont été mises en place pour promouvoir l'égalité de droit pour les groupes sociaux de bas statut (Crosby, Ferdman, & Wingate, 2001). Aux Etats-Unis, par exemple, le gouvernement a initié dans les années 70 des politiques de discrimination positive visant à favoriser les personnes appartenant à des groupes sociaux stigmatisés. En Europe, des démarches analogues ont été mises en place. En France, la loi sur la parité, votée en 2000 et qui vise à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives en constitue un exemple. De même, la loi sur l'insertion des personnes souffrant d'un handicap et qui impose aux entreprises comprenant plus de 20 salariés d'avoir au moins 6% de personnes handicapées en constitue un second. Bien que ces politiques de discrimination positive offrent l'accès à une série de fonctions ou d'emploi aux membres de groupes stigmatisés, leur mise en place s'accompagne d'une série de conséquences négatives (Crosby, Ferdman, & Wingate, 2001). Par exemple, aux Etats-Unis, suite à la mise en place des politiques de discrimination positive, un nombre important d'hommes blancs américains ont entamé des poursuites judiciaires estimant avoir été discriminés en faveur d'une femme ou d'un membre d'une minorité raciale (Roberts & Stratton, 1995). Ainsi, pour l'année 1996, le nombre de plaintes pour discrimination raciale contre le gouvernement américain a été plus élevé pour la communauté blanche que pour la communauté noire (Harris, 1997). Ce phénomène met en

lumière que non seulement les membres de groupes stigmatisés mais aussi de haut statut peuvent éprouver de la discrimination.

Au cœur de cet article se situe la question de la discrimination et de ses conséquences sur l'estime de soi personnelle des individus, suivant qu'ils appartiennent à un groupe de haut ou de bas statut. Jusqu'à présent, la littérature comporte peu d'études sur l'impact de la discrimination sur les personnes appartenant à des groupes de haut statut. On peut toutefois citer une étude de Schmitt, Branscombe, Kobrynowics, & Owen (2002b) qui montre que la perception de discrimination est néfaste pour le bien-être psychologique chez les membres de groupes de bas statut et pas pour ceux de groupes de haut statut. Cependant, dans cette étude, la perception de discrimination a été traitée de façon unidimensionnelle. Or, pour évaluer précisément l'impact de la perception de discrimination, il convient de distinguer la perception des discriminations personnelle et groupale (Crosby, 1982; Taylor, Wright, & Porter, 1994). Les études de Bourguignon et ses collègues, liant perceptions de discrimination et estime de soi personnelle, attestent de la pertinence de cette distinction (Bourguignon, Seron, Yzerbyt, & Herman, 2006 ; Bourguignon, Herman, & Yzerbyt, soumis). En effet, pour les membres de groupes stigmatisés, la discrimination personnelle est négativement associée à l'estime de soi personnelle, alors que la discrimination groupale est positivement liée à cette dernière. Ces études ayant uniquement porté sur des groupes de bas statut, notre objectif est d'examiner d'une part, si l'écart entre discrimination personnelle et groupale est affecté par le statut du groupe et d'autre part, d'en évaluer l'impact sur l'estime de soi personnelle, non seulement des individus membres d'un groupe de bas statut, mais également membres d'un groupe de haut statut.

#### *Perception de discrimination et estime de soi personnelle*

Les nombreuses études réalisées sur les conséquences de l'appartenance à un groupe stigmatisé attestent des effets délétères accompagnant le vécu de stigmatisation (en termes de

performance voir Bourguignon, Desmette, Herman, & Yzerbyt, 2007 ; Steele & Aronson, 1995 ; en termes de bien-être, Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999 ; Pascoe & Richman, 2009). Les membres de groupes stigmatisés sont plus enclins à présenter des troubles psychiatriques tels que la dépression, l'anxiété, en comparaison aux individus non stigmatisés (Chakarborty & McKenzie, 2002 ; Meyer, 2003). Pourtant un tableau quelque peu différent apparaît lorsqu'on compare les niveaux d'estime de soi personnelle des membres de groupes stigmatisés et de groupes davantage privilégiés.

Partant de l'hypothèse du « soi miroir » qui avance l'idée que les individus intègrent l'image qui est diffusée à leur égard par la société (Mead, 1934; Cooley, 1956), bon nombre de psychologues sociaux ont émis l'hypothèse que la mauvaise réputation véhiculée à l'encontre des groupes stigmatisés devait affecter l'image que les membres de ces groupes ont d'eux-mêmes (Crocker & Major, 1989). Pourtant, les résultats empiriques n'ont pas permis de confirmer de manière régulière cette hypothèse (Crocker & Major, 1989 ; Twenge & Crocker, 2002). En effet, les individus stigmatisés ne montrent pas systématiquement de déficit d'estime de soi. Au contraire, certains (les Noirs américains) présentent un niveau d'estime de soi supérieur à celui de groupes non stigmatisés (les Blancs américains) (Twenge & Crocker, 2002).

Face à ces résultats, deux positions ont émergé. La première défend l'idée que l'attribution à la discrimination pouvait être bénéfique pour les membres de groupes stigmatisés dans la mesure où elle se révèle une explication efficace pour rendre compte des échecs (Crocker & Major, 1989). Comme le soulignent Major et collègues, « percevoir de la discrimination sur base de son identité sociale peut servir de protection pour l'estime de soi personnelle dans la mesure où ce processus reporte le blâme d'un aspect stable et unique de l'estime de soi personnelle vers les préjugés des autres » (Major, McCoy, Kaiser, & Quinton, 2003, p. 90). Bien que cette hypothèse soit séduisante, les preuves empiriques mettent en

évidence que ce modèle n'apparaît que dans des situations bien spécifiques (Crocker, Voelkl, Testa, & Major, 1991; Major, et al., 2003). Plus précisément, dans une série d'études, Crocker et collègues ont mis en évidence que les individus stigmatisés utilisaient la discrimination pour rendre compte de leur échec dans des situations où leur stigmatisme était clairement visible (Crocker, Voelk, Testa, & Major, 1991) et perçu comme n'étant pas sous leur responsabilité (incontrôlabilité du stigmatisme, Crocker, Cornwell et Major, 1993).

En réaction à cette position, certaines voix se sont levées affirmant que la stratégie consistant à reporter les échecs sur la discrimination est davantage l'exception que la règle. Ainsi, dans une série d'études, Ruggiero et collègues (1995, 1997) montrent que, pour rendre compte d'un échec, l'explication en termes de discrimination ne serait avancée que lorsqu'aucun doute ne subsiste quant à l'origine de celle-ci. Les membres de groupes stigmatisés préfèrent ainsi minimiser la discrimination dont ils sont la cible car une telle perception menace à la fois leur sentiment de contrôle et l'estime de soi groupale (Ruggiero et Taylor, 1997).

D'autres auteurs ont également remis en question l'idée que la discrimination puisse être une stratégie de protection pour les membres de groupes stigmatisés. Selon Branscombe et collègues (Branscombe et al., 1999 ; Schmitt & Branscombe, 2002a ; Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz, & Owen, 2002b), les membres de tels groupes sont particulièrement vulnérables à l'expérience de discrimination et ce pour trois raisons. Premièrement, la discrimination à l'encontre des membres de groupes stigmatisés a des conséquences plus sévères pour ces derniers en comparaison aux membres de groupe de haut statut (par exemple, lors de disputes de couple, les agressions physiques des hommes envers les femmes sont plus violentes et sévères qu'inversement, Branscombe, 1998 ; Schmitt & al., 2002b; Swim, Cohen, & Hyers, 1998). Deuxièmement, contrairement à ce qui se passe pour les groupes de haut statut, l'expérience personnelle de la discrimination des membres de groupes de bas statut est

stable dans le temps. Ceux-ci sont de façon répétée la cible de comportements discriminatoires alors que pour les membres de groupes de haut statut, il s'agit avant tout d'un événement isolé (Stangor, Swim, Van Allen & Sechrist, 2002 ; Schmitt & Branscombe, 2002a). Troisièmement, pour les membres de groupes valorisés, la discrimination touche des contextes spécifiques alors qu'elle s'étend à de nombreux domaines de la vie des membres de groupes stigmatisés (par exemple, le logement, le travail, l'éducation) (Schmitt & Branscombe, 2002a ; Swim, et al. 1998).

Dans cette même perspective, Branscombe et collègues (1999) vont développer le modèle rejet-identification qui soutient que l'expérience de la discrimination est destructrice pour le bien-être des membres de groupes stigmatisés. Partant des recherches sur l'exclusion sociale (Baumeister & Leary, 1995), ces auteurs proposent que la discrimination est destructrice pour l'estime de soi personnelle des membres de groupes stigmatisés pour peu que l'identification au groupe d'appartenance soit contrôlée. En effet, elle constitue une forme d'exclusion sociale qui se révèle être une expérience particulièrement douloureuse pour les individus car elle les empêche d'assouvir le besoin d'appartenance (Baumeister, & Leary, 1995). Le modèle rejet-identification a fait l'objet de nombreuses recherches et a permis de mettre en évidence l'ampleur des dégâts psychologiques accompagnant l'expérience de discrimination auprès de nombreux membres de groupes stigmatisés (pour les Afro-Américains Branscombe et al., 1999, pour les Américains philippins, Mossakowski, 2003 ; pour les femmes, Redersdorff, Martinot, & Branscombe, 2004; Schmitt, et al., 2002b, et pour les personnes âgées, Garstka, Schmitt, Branscombe, & Hummert, 2004).

Pourtant, il est important de noter que ce modèle aborde le concept de discrimination de manière unidimensionnel traitant principalement le niveau personnel de la discrimination. Or, de nombreuses recherches soulignent l'importance de distinguer la perception de discrimination personnelle de la perception de discrimination groupale (Crosby, 1982; Taylor,

Wright & Porter, 1994) dans la mesure où les membres de groupes stigmatisés perçoivent moins de discrimination personnelle que de discrimination groupale (Crosby, 1982; Taylor et al., 1994). Cet écart entre discrimination personnelle et groupale a littéralement passionné les psychologues sociaux. Dans un premier temps une explication motivationnelle a été proposée. Celle-ci suggère que les individus minimisent la perception de discrimination personnelle afin de maintenir certaines illusions positives à l'égard d'eux-mêmes (sentiment de contrôle, identité sociale, et vision en un monde juste, Crosby, 1984; Ruggiero & Taylor, 1995; 1997 ; pour une synthèse voir Dupont & Leyens, 2003). Dans un second temps, ce sont des explications cognitives qui ont été soulevées. L'une d'entre elles propose que l'écart entre discrimination personnelle et groupale serait le fruit de biais inconscients et involontaires dans le processus d'information (heuristique d'additivité ou de disponibilité, Moghaddam, Stolkin & Hutcherson, 1997; Taylor, Wright, Moghaddam & Lalonde, 1990). Plus récemment, certains auteurs ont ajouté que les niveaux personnel ou groupal de la perception de discrimination ne seraient pas comparables parce que de tels jugements trouveraient leur source dans différents standards de comparaison (Dumont, Seron, Yzerbyt & Postmes, 2006; Kessler, Mummendey & Leisse, 2000; Postmes, Branscombe, Spears, & Young, 1999; Quinn, Roese, Pennington & Olson, 1999). Alors que les personnes se serviraient des comparaisons interpersonnelles et intragroupes pour former leur perception de discrimination personnelle, les comparaisons intergroupes seraient à l'origine de leur perception de discrimination groupale.

Partant de la distinction entre perception de discrimination personnelle et groupale, des récents travaux de Bourguignon et collègues (2006) ont montré que les deux types de discrimination perçue ont des effets distincts sur l'estime de soi personnelle. Dans une série d'études réalisées auprès d'individus membres de groupes stigmatisés (femmes et immigrants africains), ces auteurs ont observé que la perception de discrimination personnelle est

négativement associée à l'estime de soi personnelle, alors que le niveau groupale de la discrimination l'est positivement (Bourguignon, et al., 2006). Ces résultats ont été répliqués auprès de jeunes adolescents américains originaires d'Amérique latine (Armenta & Hunt, 2009) et auprès de personnes sans emploi (Bourguignon, Herman, & Yzerbyt, soumis).

### *Objectif et hypothèses*

Comme l'ont montré les travaux de Bourguignon et collègues (2006), la prise en compte des deux types de discrimination perçue se révèle être essentielle dans l'étude du lien entre perception de discrimination et estime de soi personnelle des individus membres de groupes de bas statut. En ce qui concerne les groupes de haut statut, aucune étude n'a jusqu'à présent traité cette question. Pourtant, une étude réalisée par Schmitt et collègues (2002b) montre que le statut du groupe joue un rôle modérateur sur le lien entre discrimination et bien-être. Malheureusement, dans cette étude, les deux types de discrimination perçue sont confondus empêchant ainsi d'en évaluer les effets distincts. Les résultats ont néanmoins montré, d'une part, un lien négatif entre la mesure globale de discrimination et l'estime de soi personnelle chez les membres de groupes de bas statut (les femmes) et, d'autre part, une absence de lien entre ces deux variables auprès des membres de groupes de haut statut (les hommes). L'utilisation d'un indice global de discrimination pourrait être à l'origine de l'absence de lien entre la mesure de discrimination et le bien-être chez les membres du groupe de haut statut. Afin de vérifier cette éventualité, nous avons réalisé une étude sur des groupes de statuts différents tout en incluant et en distinguant tant des mesures de discrimination personnelle que de discrimination groupale. Cette étude a dès lors pour objectif de vérifier si la position basse ou élevée du groupe dans la hiérarchie sociale affecte, d'une part, l'écart observé entre la perception de discrimination groupale et personnelle et, d'autre part, l'émergence des effets distincts des perceptions de discrimination personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle.

En ce qui concerne l'écart entre discrimination personnelle et groupale, à l'instar des observations de Crosby (1982) et de Taylor, Wright et Porter (1994) nous attendons que les participants de notre échantillon différencient ces deux types de discrimination et perçoivent une moindre perception de discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale. Néanmoins, nous nous attendons à un effet modérateur du statut du groupe sur cet écart. En effet, une étude d'Operario et Fiske (2001) met en évidence que l'écart entre discrimination personnelle et groupale est plus conséquent pour les membres de groupes de bas que de haut statut. Au vu de ces éléments, nous nous attendons à reproduire l'effet modérateur et à observer un écart entre la discrimination personnelle et groupale plus faible chez les membres de groupes de haut statut que de bas statut.

Concernant les relations entre les deux types de discrimination perçue et l'estime de soi personnelle, nous attendons également un effet modérateur du statut du groupe sur ces relations. Tout d'abord, en ce qui concerne la discrimination personnelle, le type de discrimination et le coût associé à cette expérience varient fortement suivant la position que le groupe détient au sein de la hiérarchie sociale (Schmitt, et al., 2002b). Pour ce qui est des groupes de bas statut, un certain nombre de recherches aboutissent à la conclusion que la discrimination personnelle est négativement associée à différentes mesures de bien-être dont l'estime de soi personnelle (Bourguignon, et al. 2006 ; Branscombe et al., 1999 ; Pascoe & Richman, 2009 ; Schmitt et al., 2002b). Ce n'est pas le cas pour les membres de groupes de haut statut, lesquels seraient moins vulnérables à la discrimination.

Concernant la relation entre la discrimination groupale et l'estime de soi personnelle, nous faisons également l'hypothèse d'un effet modérateur du statut du groupe. Plus précisément, partant des travaux de Bourguignon et collègues (2006), nous attendons qu'un lien positif entre la discrimination groupale et l'estime de soi personnelle apparaisse chez les participants issus d'un groupe de bas statut (voir également Armenta & Hunt, 2009). En

revanche, pour les groupes de haut statut, aucune étude n'a jusqu'à présent étudié les effets spécifiques de la discrimination groupale sur l'estime de soi personnelle. Certains éléments liés au processus de comparaison sociale nous amène néanmoins à émettre l'hypothèse que la perception de discrimination groupale montrera un lien positif faible avec l'estime de soi personnelle. Plus précisément, en reconnaissant l'existence de discrimination envers leur groupe, sans pour autant s'en considérer personnellement la cible, les individus activeraient un processus de comparaison sociale descendante lequel s'est révélé être une stratégie particulièrement efficace pour préserver une estime de soi personnelle positive (Martinot, Redersdorff, Guimond, & Dif, 2002 ; Wills, 1981). En somme, plus l'écart entre la discrimination personnelle et la discrimination groupale sera important et donc à l'avantage de l'individu, plus le lien positif entre discrimination groupale et l'estime de soi personnelle devrait l'être également. Or, comme nous l'avons souligné ci-dessus, l'écart entre la perception de discrimination personnelle et groupale devrait être plus important pour les membres de groupes de bas statut que pour les individus appartenant à un groupe de haut statut. Si tel est le cas, le lien entre discrimination groupale et estime de soi personnelle devrait être plus faible, voire disparaître chez les membres de groupes de haut statut en comparaison aux membres de groupes de bas statut.

### Méthode

*Participants.* Les participants, au nombre de 137 (86 femmes et 51 hommes), sont des étudiants de l'enseignement secondaire fréquentant des écoles à discrimination positive en communauté française de Belgique. Le groupe est composé de 55 étudiants d'origine européenne (le groupe de haut statut) et de 82 étudiants d'origine maghrébine (le groupe de bas statut). L'âge moyen des participants est de 18,6 ans.

*Procédure.* Les participants ont été rencontrés durant les heures de cours au sein de leur école. La recherche fut présentée comme traitant du bien-être et de l'insertion des jeunes

dans la société. Les participants ont ensuite été invités à remplir individuellement un questionnaire. Finalement, les participants ont été débriefés et remerciés pour leur participation.

*Mesures.* L'estime de soi personnelle fut mesurée par l'échelle de Rosenberg (1979). Les participants devaient indiquer, pour chacun des 10 items de cette échelle, leur degré d'accord au moyen d'une échelle en 5 points allant de 1 (tout à fait) à 5 (pas du tout). Ces 10 items ont été rassemblés en un score d'estime de soi personnelle ( $\alpha = .85$ ).

*Mesure de la perception de discrimination.* La perception de discrimination des participants fut mesurée à l'aide de 7 items abordant les niveaux personnel et groupal de la perception de discrimination. Une analyse en composante principale (PCA) avec une rotation oblimin mit en évidence la présence de deux facteurs. Le premier comprenait les quatre items de discrimination groupale (« Les membres de mon groupe sont régulièrement les victimes de propos désagréables », « Les membres de mon groupe sont régulièrement confrontés à de la discrimination dans la société belge », « Je pense que les membres de mon groupe sont dévalorisés dans la société belge » et « Les membres de mon groupe bénéficient de nombreux avantages dans la société belge », item renversé). Ces quatre items ont été rassemblés dans un score de discrimination groupale ( $\alpha = .73$ ). Le second facteur comprenait les trois items mesurant le niveau personnel de la discrimination (« En tant que membre de mon groupe d'origine, j'ai personnellement été la cible de propos désagréables », « En tant que membre de mon groupe, j'ai parfois été mis de côté » et « En tant que membre de mon groupe, j'ai rarement été méprisé par les autres »). Un index de discrimination personnelle fut créé avec ces trois items ( $\alpha = .61$ ). En lien avec la littérature sur l'écart entre la perception de discrimination personnelle et groupale (Taylor et al., 1990), le niveau de perception de discrimination personnelle ( $M=2.30$ ,  $SD=.95$ ) est plus faible que celui de la discrimination groupale ( $M=2.66$ ,  $SD=1.03$ ),  $F(1,136) = 11.94$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .08$ .

## Résultats

### ***Effets du statut du groupe sur l'estime de soi personnelle***

Nous avons réalisé une analyse Anova ayant le statut comme variable indépendante (groupe de haut statut versus groupe de bas statut) sur le score d'estime de soi personnelle. L'analyse ne révèle pas d'effet significatif du statut du groupe,  $F(1,136) = 1.19$ ,  $ns$ ,  $\eta^2 = .01$ . Aucune différence n'apparaît entre les deux groupes sur l'estime de soi personnelle (groupe de bas statut,  $M = 3.91$ ,  $SD = .80$  ; groupe de haut statut,  $M = 3.73$ ,  $SD = .73$ ).

### ***Effets du statut du groupe sur l'écart entre discrimination personnelle et groupale***

Afin de tester le rôle modérateur du statut du groupe dans la hiérarchie sociale sur les perceptions de discrimination personnelle et groupale, nous avons effectué une analyse Anova avec, comme mesure répétée, les deux types de discrimination perçue (personnelle et groupale) et comme variable indépendante, les deux groupes de statut différent (groupe de haut statut versus groupe de bas statut). Ce test statistique a mis en évidence la présence d'un effet principal des deux types de discrimination perçue (discrimination personnelle et discrimination groupale),  $F(1,136) = 7.17$ ,  $p < .01$ ,  $\eta^2 = .05$ , ainsi qu'une interaction significative entre les deux types de discrimination perçue et les groupes de statut différent (groupe de haut statut versus groupe de bas statut),  $F(3,134) = 26.49$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2 = .16$ . Cette interaction souligne que les deux groupes de participants se distinguent quant à l'écart perçu entre la discrimination personnelle et groupale.

Dans le but d'interpréter cette interaction, nous avons réalisé une série d'analyses en contraste nous permettant, pour chacun des deux groupes (groupe de haut statut versus groupe de bas statut), d'examiner les différences entre les deux types de discrimination perçue. Comme le montre le Tableau 1, les participants du groupe de bas statut perçoivent moins de discrimination personnelle ( $M = 2.27$ ;  $SD = .93$ ) que de discrimination groupale ( $M = 3.04$ ;  $SD = 1.00$ ),  $F(1,136) = 34.87$ ,  $p < .01$ . En revanche, pour les membres de groupe de haut statut, un

tel écart n'existe pas,  $F(1,136) = 1.72$ , *ns*. Autrement dit, les participants issus du groupe de haut statut ont un niveau similaire de perception de discrimination personnelle ( $M = 2.34$ ;  $SD = .99$ ) et groupale ( $M = 2.10$ ;  $SD = .81$ ).

---

Insertion Tableau 1

---

***Interaction entre le statut du groupe et les effets distincts des perceptions de discrimination personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle***

Afin d'examiner le rôle modérateur du statut du groupe sur les relations qu'entretiennent les deux types de discrimination perçue avec l'estime de soi personnelle, nous avons réalisé une analyse en régression avec comme variables indépendantes nos deux mesures de discrimination, la variable statut du groupe (groupe de haut statut versus groupe de bas statut), ainsi que les interactions entre la variable statut du groupe et l'index de discrimination personnelle et l'index de discrimination groupale pour prédire l'estime de soi personnelle. Etant donné que le sexe des participants est connu comme ayant une influence sur l'estime de soi (Diener, 1984; Kling et al., 2000), nous avons inclus cette variable dans le modèle. Le modèle en régression atteint un seuil de significativité suffisant,  $F(6, 130) = 2.31$ ,  $p < .05$ ,  $R^2 \text{ ajusté} = .06$ . Comme on peut le voir dans le Tableau 2, cette analyse met en évidence que le statut des groupes (groupe de haut statut versus groupe de bas statut) n'est pas associé significativement à l'estime de soi personnelle ( $\beta = -.14$ , *ns*) tout comme le sexe des participants ( $\beta = -.05$ , *ns*). De la même manière, ni la discrimination personnelle ( $\beta = -.14$ , *ns*), ni la discrimination groupale ( $\beta = -.01$ , *ns*) ne sont liées significativement à l'estime de soi personnelle. En revanche, l'interaction entre le statut du groupe et la discrimination groupale est significativement et négativement associée à l'estime de soi ( $\beta = -.23$ ,  $p < .05$ ). De même, les analyses indiquent la présence d'une interaction

significative entre le statut du groupe et la discrimination personnelle ( $\beta = .18, p < .05$ ). Ces deux derniers résultats soulignent que les relations entre les deux niveaux de discrimination et l'estime de soi sont modérées par le statut du groupe.

---

#### Insertion Tableau 2

---

Afin de qualifier la nature de ces interactions, nous avons réalisé une série de régressions complémentaires sur base des recommandations de Aiken et West (1991). Celles-ci visent à mettre en évidence la relation qu'entretiennent les deux types de discrimination perçue et l'estime de soi suivant le statut du groupe d'appartenance. Ainsi, comme on peut le voir sur la Figure 1, pour les participants issus du groupe de haut statut, l'estime de soi personnelle n'est liée ni à la perception de discrimination personnelle ( $\beta = -.05, ns$ ), ni à la discrimination groupale ( $\beta = -.26, ns$ ). En revanche, ce n'est pas le cas pour les participants issus du groupe de bas statut. En effet, pour ce groupe, alors que la discrimination personnelle est négativement associée à l'estime de soi personnelle des participants ( $\beta = -.32, p < .05$ ), un lien positif apparaît entre la discrimination groupale et l'estime de soi personnelle des participants ( $\beta = .24, p < .05$ ).

---

#### Insertion Figure 1

---

#### Discussion générale

Cet article avait pour objectif d'examiner le rôle modérateur du statut du groupe sur les relations qu'entretiennent les perceptions de discrimination personnelle et groupale avec l'estime de soi personnelle. Alors que des études (Armenta & Hunt, 2009 ; Bourguignon et al., 2006) ont pu montrer auprès de groupes de bas statut que l'estime de soi personnelle est

négativement associée à la discrimination personnelle et positivement à la discrimination groupale, aucune étude n'a jusqu'à présent abordé cette question pour des groupes se trouvant en haut de l'échelle sociale. Afin d'étudier cet aspect, nous avons demandé à des étudiants d'origine européenne (groupe de haut statut) versus d'origine maghrébine (groupe de bas statut) de répondre à un questionnaire mesurant leur perception de discrimination personnelle et groupale et évaluant leur niveau d'estime de soi personnelle.

En premier lieu, notre étude met en évidence que les membres d'un groupe de bas statut ne montrent pas de niveau d'estime de soi personnelle inférieur aux membres d'un groupe de haut statut. Ce pattern de résultats réplique celui d'autres recherches (Twenge & Crocker, 2002). Loin de souffrir d'un déficit d'estime de soi comme l'avait suggéré de nombreuses théories (Mead, 1934; Cooley, 1956), les membres de groupes de bas statut auraient accès à une série de stratégies de défense leur permettant de faire face aux difficultés auxquelles les situations de stigmatisation les confrontent.

Un second résultat notable est le fait que le statut du groupe dans la hiérarchie sociale joue un rôle modérateur sur l'écart existant entre la discrimination personnelle et la discrimination groupale. Ces résultats répliquent ceux observés dans l'étude d'Operario et Fiske (2003). Alors que les participants des groupes de bas et de haut statut ne diffèrent pas quant à leur niveau de discrimination personnelle perçue, les individus appartenant à un groupe de bas statut perçoivent davantage de discrimination à l'encontre de leur groupe que ceux issus du groupe de haut statut. Cette interaction entre les deux types de discrimination perçue et le statut du groupe s'accorde, par ailleurs, avec les travaux sur l'écart entre perception de discrimination personnelle et groupale et qui montrent que les individus utilisent des standards de comparaison différents pour se former ces deux perceptions (Kessler, Mummendey, & Leisse, 2000; Postmes, Branscombe, Spears, & Young, 1999; Quinn, Roese, Pennington, & Olson, 1999). Selon ces travaux, alors que la discrimination

personnelle aurait pour origine la comparaison avec les autres membres de leur groupe (comparaison intragroupe), la discrimination groupale se formerait à partir de comparaison avec d'autres groupes sociaux (comparaison intergroupe). Bien entendu, ces processus comparatifs aboutissent à des conclusions différentes suivant que l'on est en bas ou en haut de l'échelle sociale. Pour ce qui est de la perception de discrimination personnelle, les comparaisons avec les autres membres de leur groupe conduisent les membres de groupe de bas statut mais également ceux de haut statut à percevoir un niveau similaire de discrimination personnelle. Les membres de ces deux groupes se sentent ainsi relativement préservés de la discrimination. En revanche, une différence apparaît entre les groupes de bas et de haut statut en ce qui concerne la perception de discrimination groupale. Alors que les comparaisons avec d'autres groupes sociaux aboutissent, pour les membres de groupes de bas statut, à leur désavantage, ce n'est pas le cas pour les membres de groupes de haut statut pour qui de telles comparaisons leur sont favorables. Les membres de groupe de bas statut montrent donc un niveau supérieur de discrimination groupale que ceux issus de groupes de haut statut.

En troisième lieu, les résultats observés au niveau des effets des deux types de discrimination perçue sur l'estime de soi personnelle plaident en faveur de l'idée que la discrimination est vécue de manière bien différente selon qu'on se trouve en bas ou en haut de l'échelle sociale. Les données révèlent ainsi un rôle modérateur du statut du groupe sur les relations entre les deux types de discrimination perçue et l'estime de soi personnelle. Tout d'abord, en ce qui concerne le lien entre discrimination personnelle et estime de soi personnelle, un lien négatif apparaît entre ces deux variables pour les membres du groupe de bas statut alors qu'aucune relation ne caractérise ces deux variables pour les individus appartenant à un groupe de haut statut. En effet, pour ces derniers, la discrimination personnelle n'est pas significativement associée à l'estime de soi personnelle. Ce pattern de

résultats est consistant avec celui obtenu par Schmitt et collègues (2002b) et suggère que le coût lié à l'expérience de la discrimination diffère selon le statut du groupe d'appartenance des individus. Ainsi, pour les membres de groupes de bas statut, la discrimination personnelle détruit leur estime de soi personnelle parce qu'elle est une expérience menaçante pour leur sentiment de contrôle dû au fait qu'elle est répétée dans le temps et touche de nombreux pans de leur vie. Tel n'est pas le cas pour les membres de groupes de haut statut pour qui l'expérience de discrimination est spécifique à un contexte et limitée dans le temps. Par conséquent, pour ces derniers, la perception de discrimination n'est pas reliée à leur estime de soi personnelle.

Le statut du groupe joue également un rôle modérateur dans la relation entre discrimination groupale et estime de soi personnelle. En effet, pour le groupe de bas statut, la perception de discrimination groupale est positivement liée à l'estime de soi personnelle. Ces résultats s'accordent avec ceux de Bourguignon et collègues (2006) montrant que pour les membres de groupes stigmatisés, la discrimination groupale est une cognition protectrice pour l'estime de soi personnelle. En revanche, aucun lien n'apparaît entre discrimination groupale et estime de soi personnelle chez les membres du groupe de haut statut. Cette absence de lien peut s'expliquer en se tournant vers la littérature sur les comparaisons sociales. En effet, les membres de groupes stigmatisés ont tendance à percevoir moins de discrimination à leur rencontre (discrimination personnelle) qu'à l'égard de leur groupe (discrimination groupale). Un tel écart pourrait amener ces individus à avoir l'impression d'être particulièrement préservés en comparaison au reste de leur groupe. Bien entendu, cet écart dépend en partie de la perception de discrimination groupale. Plus les individus stigmatisés perçoivent un niveau élevé de discrimination groupale, plus l'écart entre discrimination personnelle et discrimination groupale sera important et plus les individus se sentiront préservés en comparaison au reste de leur groupe. Cette écart favorise donc une comparaison intragroupe

qui serait particulièrement bénéfique pour les membres de groupes stigmatisés afin de faire face à la menace issue des expériences diffuses et répétées de discrimination (Martinot et collègues, 2001). Pour les membres de groupes de haut statut, la réalité est tout autre. D'une part, ils se sentent relativement peu discriminés au niveau personnel mais, d'autre part, leur groupe ne l'est pas non plus. Par conséquent, ne percevant pas d'écart entre leur perception de discrimination personnelle et groupale, ces individus ne se sentent probablement pas préservés de la discrimination en comparaison au reste de leur groupe empêchant dès lors les bienfaits de la comparaison intragroupe. Le pattern de résultats que nous observons dans notre étude s'accorde avec cette explication.

Enfin, cette étude présente également quelques implications sociales. En montrant que la perception de discrimination n'est pas accompagnée d'effets délétères pour l'estime de soi des individus de groupes de haut statut, cette étude offre un nouvel éclairage sur une des critiques formulée à l'encontre des politiques de discrimination positive qui dénoncent une forme de discrimination à l'égard des membres de groupes de haut statut. On pourrait donc être enclin à remettre en question ce type de politique en raison des conséquences négatives qu'elles pourraient avoir pour la santé mentale des membres de groupes de haut statut. Les résultats de notre étude ne confirment pas ces craintes. Le bien-être des personnes issues de groupes de haut statut n'est pas affecté. Ces résultats ne plaident donc pas en faveur de l'arrêt des politiques de discrimination positive.

## References

- Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). Multiple regression : Testing and interpreting interactions. London : Sage.
- Armenta, B. E., & Hunt, J.S. (2009). Responding to Societal Devaluation: Effects of Perceived Personal and Group Discrimination on the Ethnic Group Identification and Personal Self-Esteem of Latino/Latina Adolescents. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12 (1), 23-39.
- Baumeister, R.F., & Leary, M.R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V. & Herman, G. (2007). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action: Le cas des personnes sans emploi. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4, 123-153.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2007). Au cœur des groupes de bas statut : La stigmatisation. In. G. Herman (Ed). Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale. Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Bourguignon, D., Herman, G. & Yzerbyt, V., (soumis). I am discriminated against, what about the others? Distinct effects of perceived group and personal discrimination on personal self-esteem: The case of unemployed people.
- Bourguignon, D., Seron, E., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2006). Perceived group and personal discrimination: Differential effects on personal self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, 36, 773-789.

- Branscombe, N. R. (1998). Thinking about one's gender group's privileges or disadvantaged: Consequences for well-being in women and men. *British Journal of Social Psychology*, 37, 167-184.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 135-149.
- Chakraborty, A., & McKenzie, K. (2002). Does racial discrimination cause mental illness? *British Journal of Psychiatry*, 180, 475-477.
- Cooley, C.H. (1956). Two major works : Social organization. Human nature and the social order. Glencoe, IL: Free Press.
- Crocker, J., Cornwell, B., & Major, B. (1993). The stigma of overweight : Affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 60-70.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 608-630.
- Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social Stigma The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 218-228.
- Croizet, J.-C., & Leyens J.-P. (2003). *Mauvaises réputations: Réalités en enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris : Armand Colin.
- Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- Crosby, F. J., Ferdman, B. M., & Wingate, B. R. (2001). Addressing and redressing discrimination: Affirmative action in social psychological perspective. In R. Brown &

- S. L. Gaertner (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (pp. 495-513). Malden, MA: Blackwell Publishing, Inc.
- Dumont, M., Seron, E., Yzerbyt, V. Y., & Postmes, T. (2006). Social comparison and the personal-group discrimination discrepancy. In S. Guimond (Ed.), *Social comparison processes and levels of analysis: Understanding cognition, intergroup relations, and culture* (pp. 228-246). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Dupont, M., & Leyens, J.-Ph. (2003). Perceptions différentes des discriminations individuelle et groupale. In J.-C. Croizet, & J.- Ph Leyens (Eds), *Mauvaise réputation*, Paris, Armand Colin, pp.61-92.
- Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adult differ in their responses to perceived discrimination. *Psychology and Aging*, 19, 326-335.
- Harris, C. (1997, November 24). More white filing for discrimination. *Federal Times*, pp. 1-2.
- Kessler, T., Mummendey, A. & Leisse, U.-K. (2000). The Personal-Group Discrepancy: Is there a common information basis of personal and group judgment? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 95-109.
- Kobrynowicz, D., & Branscombe, N.R. (1997). Who consider themselves victims of discrimination? Individual difference predictors of perceived discrimination in women and men. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 347-363.
- Major, B., McCoy, S. K., Kaiser, C. R., & Quinton, W. J. (2003). Prejudice and self-esteem: A transactional model. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology* (pp. 77-104) (Vol. 14). Chichester, England: Wiley.

- Martinot, D., Redersdorff, S. Guimond, S. & Dif, S.(2002). Ingroup vs. outgroup comparisons and self-esteem: The role of group status and ingroup identification. *Personality and Social psychology Bulletin*, 28, 1586-1600.
- Mead, G.H. (1934). *Mind, self and society: From the standpoint of a social behaviorist*. Chicago, IL: Univ. of Chicago Press.
- Meyer, I. H. (2003a). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129, 674-697.
- Moghaddam, F.M., Stolkin, A.J. & Hutcheson, L.S. (1997). A generalized personal/group discrepancy : Testing the domain specificity of a perceived higher effect of event on one's group than on oneself. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 743-750.
- Mossakowski, K.N. (2003). Coping with perceived discrimination: does ethnic identity protect mental health? *Journal of Health and Social Behavior*, 44, 318-331.
- Operario, D., & Fiske, S. T. (2001). Ethnic identity moderates perceptions of prejudice: Judgments of personal versus group discrimination and subtle versus blatant bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 550-561.
- Pascoe, E.A., & Richman, L.S. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554.
- Roberts, P.C., & Stratton, L.M. (1995). *The new color line: How quotas and privilege destroy democracy*. Washington, DC: Regnery
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Book.

- Ruggiero, K. M., & Major, B. (1998). Group status and attribution to discrimination: Are low or high status group members more likely to blame their failure on discrimination? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 821-837.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1995). Coping with discrimination: How disadvantaged group members perceive the discrimination that confronts them. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 826-838.
- Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: The role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 373-389.
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002a). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology* (Vol. 12, pp. 167-199). Chichester, England: Wiley.
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R., Kobrynowicz, D., & Owen, S. (2002b). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 197-210.
- Stangor, C., Swim, J.K., Van Allen & Sechrist, G.B. (2002). Reporting discrimination in public and private contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 69-74.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 797-811.
- Swim, J.K., Cohen, L.L., & Hyers, L.L. (1998). Experiencing everyday prejudice and discrimination. In J.K. Swim & C. Stangor (Eds. ), *Prejudice: The target's perspective* (pp.37-60). San Diego, CA: Academic.

- Swim, J.K., & Stangor, C. (1998). *Prejudice: The target's perspective* (pp.37-60). San Diego, CA: Academic.
- Taylor, D. M., Wright, S. C., & Porter, L. E. (1994). Dimensions of perceived discrimination: The personal/group discrimination discrepancy. In M. P. Zanna & J. M. Olson (Eds.), *The psychology of prejudice: The Ontario symposium* (Vol. 7, pp. 233-255). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Twenge, J. M., & Crocker, J. (2002). Race and self-esteem: Meta-analyses comparing Whites, Blacks, Hispanics, Asians and American Indians and comment on Gray-Little and Hfadhil (2000). (2002). *Psychological Bulletin*, 128, 371-408.
- Wills, T.A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin*, 90, 245-271.

## Remerciements

Nous tenons à remercier, pour leur collaboration aux recherches les étudiants. Un merci tout particulier à Georges Liénard pour leur aide. Nous tenons également à remercier Ewa Drozda-Senkowska ainsi que les deux experts anonymes pour leurs suggestions constructives.

Tableau 1. Moyenne et écart standard des perceptions des discriminations personnelle et groupale suivant le statut du groupe (Bas statut versus haut statut).

|                                     | Discrimination<br>personnelle | Discrimination<br>groupale |
|-------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Groupe de bas statut<br>(Maghrébin) | 2.27 (.93)a                   | 3.04 (1.00)b               |
| Groupe de haut statut<br>(Européen) | 2.34 (.99)a                   | 2.10 (.81)a                |

Tableau 2. Analyse en régression avec les différentes variables indépendantes pour prédire l'estime de soi personnelle.

|                                     | Béta Standardisé |
|-------------------------------------|------------------|
| Sexe                                | -.05             |
| Discrimination personnelle          | -.14             |
| Discrimination groupale             | -.01             |
| Statut                              | -.14             |
| Statut x Discrimination personnelle | .18 *            |
| Statut x Discrimination groupale    | -.23 *           |

Note: †:  $p < .1$  \*:  $p < .05$  \*\*:  $p < .01$  \*\*\*:  $p < .001$

Figure 1. Le rôle modérateur du statut du groupe sur les liens entre les perceptions de discrimination personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle

