

Demoulin, S. (2022). Impact psychosocial et fondements psychologiques de la discrimination. In Castiaux, D. & Liefoghe, D. (Eds.), *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*. Limal : Anthemis.

Impact psychosocial et fondements psychologiques de la discrimination

Stéphanie Demoulin

S'il fait peu de doute que la discrimination est un phénomène délétère tant pour les personnes qui la subissent que pour le fonctionnement harmonieux des sociétés, elle ne doit pas pour autant être considérée comme une manifestation pathologique du fonctionnement humain. Dans le présent chapitre, je m'attacherai, dans un premier temps, à mettre en évidence les facteurs psychologiques qui poussent les personnes à discriminer. Dans un second temps, nous nous intéresserons aux conséquences psychologiques qu'entraîne la discrimination pour les personnes qui en sont la cible.

Fondements psychologiques de la discrimination

Dans sa définition la plus simple, la discrimination est le fait d'agir de manière différenciée envers une personne en comparaison avec la manière dont nous agissons vis-à-vis d'autres personnes. Ce traitement différencié peut viser une personne en particulier ou peut être destiné à toutes les personnes faisant partie d'un même groupe.

Selon les théories psychologiques, la discrimination est la troisième et dernière composante des attitudes : la composante comportementale. Les attitudes, qu'elles concernent des objets physiques ou sociaux, sont en effet conceptualisées au travers de trois sous-constituants. Prenons l'exemple de l'attitude à l'égard d'un serpent. Premièrement, la composante cognitive de l'attitude fait référence aux cognitions, connaissances et autres croyances concernant l'objet de l'attitude (« les serpents sont dangereux »). La composante cognitive donne lieu à une réponse émotionnelle qui constitue la composante affective ou évaluative de l'attitude (« je n'aime pas les serpents »). Enfin, composantes cognitive et affective s'associent pour activer l'individu et le préparer à l'action, à la mise en place de la composante comportementale (« je fuis face au serpent ou je me prépare à combattre »).

Les attitudes à l'égard des groupes sociaux sont également constituées de ces trois composantes qui sont appelées, dans le langage courant, stéréotypes (la composante cognitive), préjugés (la composante affective ou évaluative) et discrimination (la composante comportementale). Les liens entre stéréotypes, préjugés et discrimination sont importants mais pas nécessairement systématiques. Ainsi, du fait du milieu culturel dans lequel je suis plongée, je peux être très au fait des stéréotypes qui circulent à propos des groupes sans nécessairement y adhérer, ni sans que ces connaissances ne se transforment en préjugés. En outre, je peux tout aussi bien ressentir une forte aversion envers les membres d'un groupe social sans pour autant que cette aversion ne donne lieu à l'émergence de comportements discriminatoires forts. En particulier, si l'environnement social dans lequel je me trouve condamne fermement et explicitement la discrimination, je déploierai mon énergie à ne pas laisser transparaître mes préjugés dans mes actes, ceci notamment afin d'éviter les sanctions ou l'exclusion.

Bien qu'en théorie une personne unique puisse subir des comportements discriminatoires du fait de particularités qui lui sont propres, la question de la discrimination est, et a toujours été, fondamentalement et intrinsèquement liée à celle de l'appartenance aux groupes sociaux. C'est

parce que les êtres humains s'organisent en groupes sociaux de toutes tailles et qu'ils s'attachent à ceux-ci que le phénomène de discrimination survient.

Il existe deux manières d'expliquer la division des sociétés en groupes sociaux. La première est d'ordre motivationnel et met en évidence les raisons qui poussent les individus à s'attacher affectivement aux groupes. La seconde est d'ordre cognitive et fait référence au processus de catégorisation et aux conséquences cognitives qui en découlent.

Les motivations de l'attachement aux groupes

Trois grandes pistes motivationnelles permettent d'expliquer pourquoi les êtres humains s'organisent en groupes sociaux et s'y attachent. Ces perspectives mettent généralement en scène les besoins humains les plus fondamentaux. Les premiers de ces besoins sont les besoins de survie et de reproduction.

Pour assurer leur survie en tant qu'espèce, les êtres humains s'organisent en groupes. Ces groupes leur offrent des opportunités de rencontres et leur assurent une protection face aux défis posés par l'environnement physique¹. Les groupes les plus appréciés sont les groupes de petite taille car ce sont eux qui permettent le développement de relations de confiance nécessaires à la mise en place des mécanismes de réciprocité et d'aide². En outre, les groupes sont des lieux propices au partage des expériences, des émotions et des pensées, autant d'éléments qui participent au fonctionnement optimal de cet animal doté d'une « intelligence culturelle »³.

A côté des besoins de survie, les groupes sont également utiles aux êtres humains en ce qu'ils leur permettent de conserver un sentiment de contrôle sur ce qui leur arrive⁴. Avoir du contrôle c'est vivre dans un environnement prédictible et dans lequel on a confiance. L'absence de contrôle est une expérience particulièrement aversive et quand cette absence survient elle motive l'individu à restaurer le besoin de contrôle mis à mal. Les groupes, parce qu'ils offrent aux individus des lieux de comparaison et de validation de leur vision du monde, participent à la satisfaction du besoin de contrôle et à la réduction du sentiment d'incertitude qui menace de les submerger.

Enfin, dernier élément motivationnel, les groupes sont des lieux de production de sens et de survie symbolique. Les êtres humains ont en effet besoin que leur vie ait un sens et ils aspirent à ce qu'elle serve à quelque chose. Certains groupes sont particulièrement efficaces à satisfaire ce besoin de sens parce que leur fondement même repose sur le développement ou la poursuite d'une cause dans laquelle les membres peuvent s'investir et qui donne une raison d'être à leur existence. De plus, les groupes, parce qu'ils continueront d'exister après que les individus particuliers qui les composent aient quitté le monde, offrent une forme d'immortalité symbolique⁵.

¹ Caporael, L. R., & Brewer, M. B. (1995). Hierarchical evolutionary theory: There is an alternative, and it's not creationism. *Psychological Inquiry*, 6(1), 31-34.

² Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. N. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of personality and social psychology*, 78(2), 223.

³ Herrmann, E., Call, J., Hernández-Lloreda, M. V., Hare, B., & Tomasello, M. (2007). Humans have evolved specialized skills of social cognition: The cultural intelligence hypothesis. *science*, 317(5843), 1360-1366.

⁴ Hogg, M. A., & Abrams, D. (1993). Towards a single-process uncertainty-reduction model of social motivation in groups.

⁵ Greenberg, J., Solomon, S., & Pyszczynski, T. (1997). Terror management theory of self-esteem and cultural worldviews: Empirical assessments and conceptual refinements. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 61-139). Academic Press.

La catégorisation et l'identité sociale.

La deuxième manière d'expliquer l'attrait des êtres humains pour les groupes sociaux repose sur la cognition. D'un point de vue cognitif, la catégorisation sociale fait suite à l'incapacité cognitive des êtres humains à traiter toutes les informations en provenance de leur environnement dans les moindres détails. Afin de gérer ce surplus d'information, ils procèdent par catégorisation⁶. La catégorisation s'applique aussi bien aux objets (ex : tables, chaises, ballons, ...) qu'aux êtres animés (ex : chats, chiens, rats) et lorsqu'elle concerne des êtres humains, on parlera de catégorisation sociale.

Nous plaçons donc les personnes qui nous entourent dans des catégories mais pas seulement. Nous procédons également à ce que l'on appelle de l'auto-catégorisation, c'est-à-dire que nous nous catégorisons nous-mêmes à l'intérieur de ces groupes. Nous appartenons ainsi à une multitude de groupes sociaux différents (ex : je suis une femme, belge, psychologue, professeure, etc). Toutes ces identités sociales qui nous définissent ne sont pas toutes activées simultanément. Suivant les contextes certains identités prennent le dessus (je me verrai ainsi comme psychologue quand je suis entourée de juristes mais comme belge lorsque je me déplace à l'étranger)⁷. Par ailleurs, la probabilité d'activation d'une catégorie donnée dépend de la force du lien qui m'unit à cette catégorie⁸. Ainsi, si je suis féministe mon identité de genre aura tendance à surgir fréquemment comme identité sociale dominante, indépendamment des situations spécifiques dans lesquelles je me trouve, et cette identité forte fournira un cadre d'interprétation genré aux événements auxquels je serai confrontée.

De la catégorisation et de l'auto-catégorisation découlent une série de conséquences. La première de ces conséquences est cognitive. Lorsque les individus qui composent une société sont catégorisés en groupes sociaux, nous augmentons notre perception des différences qui existent entre les groupes et nous diminuons notre perception des différences qui existent à l'intérieur des groupes⁹. En d'autres mots, les membres d'un même groupe nous apparaîtrons comme particulièrement similaires entre eux et comme particulièrement différents des membres des autres groupes. Plus encore, l'homogénéité d'un groupe nous apparaîtra encore plus fortement si nous n'appartenons pas au groupe en question (lorsqu'on fait face à un exogroupe) que si nous en sommes membres¹⁰.

La deuxième conséquence liée aux processus de catégorisation et d'auto-catégorisation est le biais de favoritisme endogroupe. Selon Tajfel et Turner¹¹, lorsque la réalité est appréhendée au travers de groupes sociaux plutôt qu'au travers d'individus uniques, un processus de comparaison sociale plutôt qu'interpersonnelle se met en place. La comparaison sociale revient à comparer l'endogroupe (le groupe auquel nous appartenons) aux exogroupes pertinents présents dans l'environnement. Cette comparaison sociale s'accompagne d'une recherche de positivité. En effet, les êtres humains aspirent à se voir sous un jour positif afin de préserver leur estime d'eux-mêmes.

⁶ Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition*. McGraw-Hill Book Company.

⁷ Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.

⁸ Doosje, B., & Ellemers, N. (1997). Stereotyping under threat: the role of group identification.

⁹ Tajfel, H., & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgement. *British journal of psychology*, 54(2), 101-114.

¹⁰ Boldry, J. G., Gaertner, L., & Quinn, J. (2007). Measuring the measures: A meta-analytic investigation of the measures of outgroup homogeneity. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(2), 157-178.

¹¹ Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Pour arriver à une telle positivité, ils biaisent leur jugement en faveur de l'endogroupe (et donc d'eux-mêmes) de telle manière à rendre celui-ci plus positif que les autres groupes. C'est ce que l'on nomme le biais de favoritisme de l'endogroupe¹².

De la catégorisation aux préjugés en passant par les stéréotypes...

Une fois le mécanisme de catégorisation mis en branle et les groupes sociaux constitués, nous associons ces groupes à toutes une série de caractéristiques, de traits et de croyances : les stéréotypes. Les stéréotypes s'activent rapidement. Ils permettent de donner du sens aux comportements observés. Ils participent également à la promotion d'une image de soi positive. En effet, en accord avec le biais de favoritisme endogroupe sus-évoqué, nous attribuons plus facilement des stéréotypes positifs à l'endogroupe qu'aux exogroupes alors que c'est le contraire qui est de mise pour les stéréotypes négatifs¹³. Bien qu'activés, les stéréotypes ne sont pas nécessairement « appliqués » aux groupes sociaux. Ainsi, diverses motivations agissent pour inhiber l'application des stéréotypes activés. C'est le cas lorsque les personnes poursuivent des idéologies égalitaires, lorsqu'elles ont l'ambition d'émettre des jugements corrects ou lorsqu'elles souhaitent interagir efficacement avec autrui¹⁴.

Si on a parfois l'impression que les stéréotypes associés aux groupes sociaux sont imprévisibles et partent dans toutes sortes de directions différentes, il est en réalité assez facile d'en prédire leur contenu. En effet, le contenu des stéréotypes peut largement se diviser en deux dimensions globales. D'un côté, la dimension dite verticale regroupe les questions de compétence, d'intelligence, de dominance et de capacité. D'un autre côté, la dimension horizontale englobe les stéréotypes liés aux aspects de sociabilité et de moralité. La compétence est essentiellement prédite par la position sociale occupée par le groupe dans l'environnement. Ainsi, les groupes de haut statut social seront perçus comme compétents alors que les groupes de statut social plus bas seront évalués comme incapables et inefficaces. La sociabilité, elle, dépend davantage de la qualité des relations qui nous unissent au groupe en question. Lorsque les relations sont positives ou coopératives, on estimera que le groupe est sociable, chaleureux et doté de moralité. A contrario, un groupe avec lequel nous sommes en compétition nous apparaîtra comme immoral et peu amène¹⁵.

Les images stéréotypées, en outre, varient en fonction du contexte de jugement et prennent souvent une forme « balancée » lorsque les groupes sont comparés deux à deux, de telle manière que si l'un des deux groupes y gagne en compétence, l'autre sera évalué plus favorablement en termes de sociabilité¹⁶. Ainsi, le groupe des « Belges » nous apparaîtra tantôt comme sociable mais peu compétent lorsque le groupe de comparaison est « Allemands » et comme compétent mais peu chaleureux lorsqu'il s'agit des « Brésiliens »¹⁷.

¹² Scheepers, D., Spears, R., Doosje, B., & Manstead, A. S. (2006). The social functions of ingroup bias: Creating, confirming, or changing social reality. *European review of social psychology*, 17(1), 359-396.

¹³ Fein, S., & Spencer, S. J. (1997). Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others. *Journal of personality and Social Psychology*, 73(1), 31.

¹⁴ Sinclair, L., & Kunda, Z. (1999). Reactions to a black professional: motivated inhibition and activation of conflicting stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 77(5), 885.

¹⁵ Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in cognitive sciences*, 11(2), 77-83.

¹⁶ Yzerbyt, V., Provost, V., & Corneille, O. (2005). Not competent but warm... really? Compensatory stereotypes in the French-speaking world. *Group Processes & Intergroup Relations*, 8(3), 291-308.

¹⁷ Kervyn, N., Yzerbyt, V. Y., Demoulin, S., & Judd, C. M. (2008). Competence and warmth in context: The compensatory nature of stereotypic views of national groups. *European Journal of Social Psychology*, 38(7), 1175-1183.

Comme énoncé plus haut, les stéréotypes induisent des réactions émotionnelles que nous appelons « préjugés »¹⁸. Lorsqu'on évoque la notion de préjugés, on pense souvent qu'il s'agit d'un sentiment affectif négatif indifférencié. Cette vision est incorrecte pour deux raisons. D'abord parce que si les groupes nous inspirent, certes, des émotions négatives, ils peuvent également produire en nous des affects plus positifs, comme de l'admiration ou de la compassion¹⁹. Ensuite, parce que les émotions négatives ressenties sont spécifiques plutôt qu'indifférenciées²⁰. Ainsi, certains groupes nous inspireront de la peur, d'autres de la colère et d'autres encore du dégoût²¹.

L'intensité des préjugés qu'une personne ressent à l'égard des exogroupes dépend en partie de sa personnalité et de ses idéologies. Ainsi, le conservatisme, la méritocratie, l'autoritarisme ou la dominance sociale sont autant d'idéologies qui corrélient positivement avec les préjugés, en particulier avec le racisme²².

Les préjugés prennent également différentes formes. Il y a une centaine d'années, les préjugés s'exprimaient de manière très explicite et nombres d'occidentaux souscrivaient à la croyance d'une supériorité de « l'Homme Blanc ». De tels racisme et sexisme sont moins acceptables de nos jours et l'expression des préjugés prend des formes plus variées et souvent plus subtiles. Les franches hostilités ont ainsi laissé place, tantôt, à de l'antipathie ou de ressentiment²³, tantôt, à de la gêne ou à de l'anxiété²⁴.

... jusqu'à l'émergence de la discrimination

La discrimination, le traitement différencié des individus, émerge du fait des stéréotypes et des émotions que les êtres humains ressentent. La discrimination peut, elle aussi, prendre de multiples formes. Elle peut être positive quant elle vise à promouvoir certains groupes ou, plus généralement, négative lorsque le comportement émis nuit à leur bien-être. Elle peut être explicite lorsque le comportement vise ouvertement les exogroupes ou implicite, subtile et insidieuse lorsqu'elle n'est pas directement identifiée comme telle. Elle se marque dans les mots tout comme elle se reflète dans les actes.

Les formes les plus graves de discrimination impliquent des agressions, de la torture ou des meurtres. Ces différents comportements se regroupent sous l'appellation « crimes de haine »²⁵. A côté de ces formes extrêmes, la discrimination est aussi, et peut-être même principalement, une affaire de quotidien. La plupart des manifestations de discrimination quotidienne tiennent en trois grands types de comportements.

Nous avons déjà abordé la première forme de discrimination lorsque nous avons parlé du biais de favoritisme endogroupe. Comme son nom l'indique, cette première manière de discriminer

¹⁸ Yzerbyt, V., & Aubé, B. (2018). Les émotions dans les relations intergroupes.

¹⁹ Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 92(4), 631.

²⁰ Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2008). Intergroup emotions. *Handbook of emotions*, 3, 428-439.

²¹ Cottrell, C. A., & Neuberg, S. L. (2005). Different emotional reactions to different groups: a sociofunctional threat-based approach to "prejudice". *Journal of personality and social psychology*, 88(5), 770.

²² Yzerbyt, V. & Demoulin, S. (2019). *Les relations intergroupes*. Presses Universitaires de Grenoble.

²³ Sears, D. O., & Henry, P. J. (2005). Over thirty years later: A contemporary look at symbolic racism. *Advances in experimental social psychology*, 37(1), 95-125.

²⁴ Pearson, A. R., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2009). The nature of contemporary prejudice: Insights from aversive racism. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(3), 314-338.

²⁵ Kite, M., & Whitley, B. (2013). *Psychologie des préjugés et de la discrimination*. De Boeck Supérieur.

implique que nous offrions un traitement de faveur à destination des membres de notre groupe. Le favoritisme endogroupe vise essentiellement à la fonction de valorisation de l'estime de soi des personnes. Il n'est pas question ici de faire du mal aux autres, il est surtout et avant tout question de s'autopromouvoir en favorisant celles et ceux qui nous ressemblent. Un parallélisme est ainsi souvent tiré entre favoritisme endogroupe et patriotisme ou entre favoritisme et ethnocentrisme²⁶. Dans les deux cas, c'est l'endogroupe et sa positivité qui sont au centre des préoccupations des personnes.

La deuxième forme de discrimination implique des comportements négatifs à l'égard des exogroupes. On parle ici de dénigrement de l'exogroupe. Là où le favoritisme endogroupe s'apparente à du patriotisme, le dénigrement de l'exogroupe est plus proche de la notion de nationalisme. C'est l'exogroupe et les sentiments négatifs qu'il nous inspire qui est ici au centre des préoccupations.

Enfin, la dernière grande catégorie de comportements discriminatoires c'est l'évitement. L'évitement est la réponse comportementale par excellence aux situations anxiogènes²⁷. Parce que les exogroupes nous font peur ou, plus simplement, parce que, ne les connaissant pas et que nous ne savons comment nous comporter à leur égard²⁸, nous tendons naturellement à éviter leur contact.

Notons que nous avons essentiellement abordé ici les discriminations dites interpersonnelles, c'est-à-dire les discriminations qui se produisent entre individus. En plus d'être une affaire de personnes, la discrimination est également une affaire de sociétés, d'institutions et de cultures. En d'autres mots, nous vivons dans des sociétés qui sont structurées de telle façon qu'elles favorisent, privilégient et valorisent certains groupes au détriment d'autres. Au niveau culturel, les groupes majoritaires sont également ceux dont les coutumes, les croyances et les idéologies dominent²⁹.

Variations de groupes

Jusqu'ici nous avons abordé la notion de groupe de manière largement indifférenciée prenant en considération des critères de catégorisation aussi variés que le genre, la couleur de peau, la catégorie professionnelle ou socio-économique, l'orientation sexuelle et le poids. Mais si des phénomènes tels que les stéréotypes, les préjugés ou la discrimination ont les mêmes fondements pour tous ces groupes, le vécu des personnes discriminées n'est, lui, pas nécessairement le même. C'est pourquoi avant de chercher à décrire les multiples conséquences de la discrimination, nous allons nous intéresser aux différentes variations groupales qui existent.

Les groupes discriminés sont souvent appelés groupes stigmatisés en référence à la notion de stigmat social. À l'origine, le concept de stigmat désigne une marque sur le corps. Les individus stigmatisés, qui sont donc « marqués », sont perçus comme mauvais et sont associés à toute une

²⁶ Sumner, W. G. (1906). *Folkways*. New York: Ginn.

²⁷ Cottrell, C. A., & Neuberg, S. L. (2005). Different emotional reactions to different groups: a sociofunctional threat-based approach to "prejudice". *Journal of personality and social psychology*, 88(5), 770.

²⁸ Shelton, J. N., & Richeson, J. A. (2005). Intergroup contact and pluralistic ignorance. *Journal of personality and social psychology*, 88(1), 91.

²⁹ Benokraitis, N. V., & Feagin, J. R. (1995). *Modern sexism: Blatant, subtle, and covert discrimination*. Pearson College Division.

série de vices³⁰. Si les stigmates sont multiples, tous ne sont pas rejetés avec la même vigueur. Jones et ses collègues³¹ définissent ainsi cinq dimensions de gravité des stigmates :

- La durée : renvoie à la stabilité du stigmate dans le temps. Un stigmate stable est souvent plus grave qu'un stigmate temporaire dont le porteur pourra, *in fine*, se défaire.
- La dissimulation : renvoie au fait que certains stigmates sont invisibles aux yeux d'observateurs extérieurs (comme certaines maladies par exemple) alors que d'autres sautent directement aux yeux et sont très saillants.
- L'origine du stigmate et, en particulier, son caractère (soi-disant) contrôlable : renvoie au fait que la présence de certains stigmates relève, selon les observateurs, de la responsabilité de celui ou celle qui le porte. Plus la responsabilité est perçue comme importante, plus le porteur du stigmate sera maljugé et risquera de subir des discriminations.
- Le risque perçu : renvoie aux croyances que le stigmate constitue une menace pour les personnes qui n'en sont pas affublées notamment parce qu'il est considéré comme contagieux.
- Le caractère esthétique : renvoie à la manière dont le stigmate affecte l'esthétique de la personne qui le porte.

Bien que, tels que définis ci-dessus, les stigmates sont des « marques » portées par des individus particuliers et qu'il est donc possible qu'une personne soit l'unique porteuse d'un stigmate (comme par exemple une personne porteuse d'une cicatrice particulière ou d'une maladie orpheline), la plupart des stigmates sont en réalité partagés par un nombre plus ou moins nombreux d'individus et, lorsque c'est le cas, ces individus sont perçus et traités comme les membres d'un seul et même groupe et cela même si ces individus n'estiment pas, a priori, entretenir des liens de groupe entre eux.

Ainsi, l'appartenance à un groupe ne relève pas toujours d'un acte délibéré. Nous ne choisissons pas de naître blonde ou rousse, en Ethiopie ou au Kazakhstan, pas plus que nous n'avons de prise directe sur notre âge ou sur l'identité de genre qui nous est assignée à la naissance. Pour ces groupes, la décision de rejoindre ou de quitter la catégorie est impossible ou clairement limitée. De plus, ces catégories « forcées » sont également perçues comme naturelles, immuables et stables. En comparaison, les groupes « choisis » par les individus (comme les catégories professionnelles, les groupes d'amis ou les associations sportives) sont, eux, perçus comme très entitatifs, rassemblant des personnes très similaires entre elles et qui partagent des buts et un destin communs^{32,33}.

Quoi qu'il en soit, qu'elle soit imposée aux individus ou qu'elle soit délibérément choisie, toute appartenance groupale entraîne la mise en place des phénomènes de stéréotypes, de préjugés et de discrimination et ces phénomènes ont des implications multiples pour les personnes qui en sont les cibles. Ci-dessous, nous allons d'abord nous intéresser aux diverses conséquences de la

³⁰ Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. In D. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., pp. 504-553). Boston: McGraw-Hill.

³¹ Jones, E. E. (1984). *Social stigma: The psychology of marked relationships*. WH Freeman.

³² Demoulin, S., Leyens, J. P., & Yzerbyt, V. (2006). Lay theories of essentialism. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(1), 25-42.

³³ Lickel, B., Hamilton, D. L., Wierzchowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. N. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of personality and social psychology*, 78(2), 223.

discrimination avant de tenter de comprendre ce qui fait qu'une personne victime de discrimination décide d'agir et de dénoncer cette discrimination ou, au contraire, s'abstient de le faire.

Les conséquences de la discrimination

Il n'est littéralement aucun aspect du fonctionnement humain qui ne soit préservé des effets du phénomène de discrimination. Cet impact sur le fonctionnement des individus est souvent peu mis en avant. En effet, nous n'avons que difficilement accès à la manière dont autrui raisonne, ressent les choses ou sur les motivations qui l'animent. Ce qui nous est, par contre plus accessible, c'est son comportement ou les situations concrètes auxquelles il fait face. Pour cette raison, les victimes de discrimination ne viennent généralement à être connues qu'au travers des conséquences sociales ou professionnelles qui les ont atteintes. C'est également par rapport à ces conséquences sociales et professionnelles que le système judiciaire semble le plus habilité à se prononcer puisqu'il dispose à ce sujet de données concrètes et tangibles. Mais, comme nous allons le voir, la discrimination est une expérience délétère à bien d'autres niveaux.

Conséquences sociales et professionnelles

Comme nous avons eu l'occasion de le souligner dans la première partie de ce chapitre, la discrimination résulte autant des stéréotypes qui sont véhiculés à propos des groupes sociaux que des sentiments et émotions négatives (c'est-à-dire, les préjugés) que ces groupes sociaux peuvent nous inspirer³⁴. Ces stéréotypes et préjugés mènent ceux qui y adhèrent à émettre des comportements qui seront hautement problématiques tant pour l'insertion sociale des personnes visées que pour leur insertion professionnelle.

Au niveau social, les groupes stigmatisés doivent ainsi faire face à des comportements d'exclusion, de rejet ou d'indifférence. Les recherches montrent, par exemple, que l'anxiété que les groupes stigmatisés suscitent chez les membres des groupes dominants dont les préjugés sont modérés est corrélée avec des comportements d'évitement de ces personnes³⁵. Lorsque les préjugés modérés deviennent intenses, rejet et indifférence se transforment en des actes d'agression plus ou moins violents pouvant entraîner des blessures ou la mort.

Dans un autre registre, stéréotypes et préjugés sont également à l'origine des difficultés rencontrées par certains groupes stigmatisés dans l'obtention d'un logement, d'un prêt bancaire ou d'un emploi. Lorsqu'enfin un emploi est obtenu, les personnes stigmatisées voient également leurs chances de promotion stagner. Cela se reflète notamment dans le fameux phénomène du plafond de verre qui souligne la difficulté pour les personnes issues des groupes stigmatisés d'accéder aux positions hiérarchiques supérieures.

Parce qu'ils sont considérés comme paresseux, peu fiables ou tout simplement incompetents, les membres des groupes stigmatisés ont ainsi plus de chance de faire partie des couches les plus défavorisées de la société. Comment, en effet, bénéficier d'un statut socio-économique favorable quand les positions les plus avantageuses nous sont systématiquement refusées ?

Comme expliqué ci-dessus, les conséquences sociales et professionnelles de la discrimination ne constituent cependant que la partie immergée de l'iceberg. Aussi néfastes qu'elles soient, ces conséquences tendent pourtant à diminuer à l'échelle historique. En effet, avec le développement des normes antidiscriminatoires et des lois anti-discrimination, il n'est plus aussi aisé qu'il y a 100 ans

³⁴ Yzerbyt, V., & Demoulin, S. (2019). *Les relations intergroupes*. PUG.

³⁵ Stephan, W. G. (2014). Intergroup anxiety: Theory, research, and practice. *Personality and Social Psychology Review*, 18(3), 239-255.

de rejeter les personnes stigmatisées, de leur refuser un emploi ou un logement. Mais si la discrimination « visible » est sensiblement moins présente, la discrimination subtile, elle, est toujours bien d'actualité et cette discrimination, plus difficile à combattre, continue d'affecter le fonctionnement psychologique des personnes qui en sont victimes³⁶.

Conséquences cognitives et comportementales

Lorsqu'une personne est victime de discrimination, son fonctionnement cognitif et ses fonctions exécutives s'en trouvent perturbées. Par exemple, des études ont montré que l'expérience de racisme était corrélée avec un déclin cognitif et une mémoire épisodique de moins bonne qualité³⁷. Dans une autre étude, la discrimination liée au handicap physique est également mise en cause comme un facteur de déclin de la mémoire dans le temps³⁸. Ce déclin général des fonctions cognitives est expliqué par le fait que la discrimination, en particulier lorsqu'elle est pervasive dans la vie d'un individu, constitue un stress psychologique chronique qui, comme tout autre stress de ce type, est susceptible de produire une détérioration des fonctions cognitives.

Par ailleurs, le fonctionnement cognitif est également affecté de manière plus ponctuelle lors des expériences concrètes de discrimination. Par exemple, des recherches menées en laboratoire ont montré un déclin des performances à une tâche cognitive chez des personnes racisées ayant été confrontées à un événement raciste ambigu³⁹. Cet effet est expliqué par les difficultés d'interprétation qu'un événement (raciste) ambigu suscite chez la personne visée. De fait, lorsque l'expérience de discrimination est ambiguë plutôt qu'explicite, les personnes stigmatisées utilisent une partie de leurs ressources cognitives pour réfléchir à l'interprétation qu'il convient de donner à ce qui leur arrive. Les ressources cognitives n'étant pas illimitées, c'est autant de ressources en moins que les personnes attribuent à la tâche cognitive proprement dite... d'où la détérioration de la performance. Paradoxalement, une telle détérioration de la performance cognitive n'est pas observée lorsque l'épisode raciste est explicite. En effet, dans ce cas, aucune ressource cognitive n'est nécessaire aux victimes pour estimer si oui ou non elles font face à un événement raciste.

Outre le fait que les épisodes spécifiques de discrimination affectent les individus via la réduction de leurs ressources cognitives, le simple fait d'appartenir à un groupe stigmatisé est en réalité suffisant pour influencer sur leur performance. C'est notamment ce qui se produit avec l'effet de menace du stéréotype. La menace du stéréotype fut pour la première fois décrite par Steele et Aronson en 1995⁴⁰. Selon ces chercheurs, les stéréotypes négatifs associés aux groupes stigmatisés, parce qu'ils sont connus des membres de ces groupes, agissent comme une source d'anxiété qui, en situation de test, détériore leur performance. En somme, lorsqu'une personne qui appartient à un groupe affublé d'un stéréotype négatif (comme par exemple, le stéréotype des femmes nulles en

³⁶ Kite, M. E., & Whitley Jr, B. E. (2016). *Psychology of prejudice and discrimination*. Routledge.

³⁷ Barnes, L. L., Lewis, T. T., Begeny, C. T., Yu, L., Bennett, D. A., & Wilson, R. S. (2012). Perceived Discrimination and Cognition in Older African Americans. *Journal of the International Neuropsychological Society : JINS*, 18(5), 856-865. doi:10.1017/S1355617712000628; Crowe, M., Sartori, A., Clay, O. J., Wadley, V. G., Andel, R., Wang, H.-X., . . . Allman, R. M. (2010). Diabetes and Cognitive Decline: Investigating the Potential Influence of Factors Related to Health Disparities. *Journal of aging and health*, 22(3), 292-306. doi:10.1177/0898264309357445.

³⁸ Sutin, A. R., Stephan, Y., Carretta, H., & Terracciano, A. (2015). Perceived Discrimination and Physical, Cognitive, and Emotional Health in Older Adulthood. *The American journal of geriatric psychiatry : official journal of the American Association for Geriatric Psychiatry*, 23(2), 171-179. doi:10.1016/j.jagp.2014.03.007

³⁹ Salvatore, J., & Shelton, J. N. (2007). Cognitive costs of exposure to racial prejudice. *Psychological science*, 18(9), 810-815.

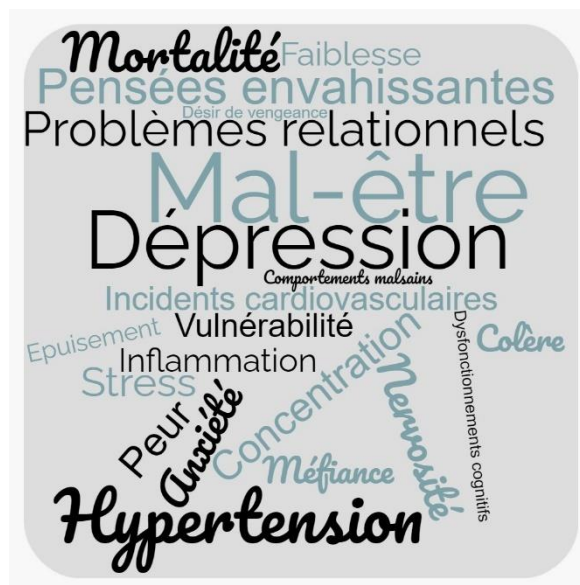
⁴⁰ Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 797.

mathématiques) est invitée à réaliser une tâche dans le domaine concerné, cela crée chez elle de l'anxiété liée à la peur qu'elle ressent de confirmer le stéréotype négatif. Cette anxiété produit alors une réduction des ressources cognitives disponibles ce qui, en conséquence, réduit sa performance à la tâche.

En sus de la réduction ponctuelle des performances, sur le long terme, l'expérience de menace du stéréotype produit chez les personnes concernées une désidentification avec le domaine de performance visé⁴¹. A quoi bon, en effet, s'investir dans un domaine de compétence qui est systématiquement vecteur d'anxiété et de contreperformance. Lorsque la désidentification au domaine se produit à l'échelle du groupe, elle participe au maintien des stéréotypes existants en les confirmant, à l'image d'une prophétie autoréalisatrice. C'est en partie ce qui explique les écarts majeurs que l'on constate encore de nos jours en termes de représentation des genres dans les filières dites scientifiques dures⁴². Il est intéressant de noter que l'effet de menace du stéréotype peut être contrecarré si, lors de la réalisation de la tâche, une autre partie de l'identité de la personne concernée est mise en avant. Dans une étude, Shih et ses collaboratrices ont ainsi montré que la détérioration à une tâche de mathématiques était observée chez des femmes asiatiques lorsque leur identité de femme était saillante mais qu'elle était améliorée si au moment de la tâche elles se concentraient sur la composante asiatique de leur identité⁴³.

Conséquences en termes de santé

L'expérience de discrimination est un stressor chronique majeur⁴⁴. Comme tous les stressors, son expérience affecte la santé, tant mentale que physique. La Figure 1 reprend une liste, non exhaustive, des problèmes de santé qui ont été étudiés dans les études sur la discrimination.



⁴¹ Woodcock, A., Hernandez, P. R., Estrada, M., & Schultz, P. (2012). The consequences of chronic stereotype threat: domain disidentification and abandonment. *Journal of personality and social psychology*, 103(4), 635.

⁴² Deemer, E. D., Lin, C., & Soto, C. (2016). Stereotype threat and women's science motivation: Examining the disidentification effect. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 637-650.

⁴³ Shih, M., Pittinsky, T. L., & Ambady, N. (1999). Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance. *Psychological science*, 10(1), 80-83.

⁴⁴ Pascoe, E. A., & Richman, L. S. (2009). Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological bulletin*, 135(4), 531-554. doi:10.1037/a0016059

Santé mentale

En termes de santé mentale, les recherches se sont beaucoup intéressées à l'influence de la discrimination sur l'estime de soi des personnes et sur leur bien-être global. Concernant l'estime de soi, attribuer un événement de vie à de la discrimination n'est pas nécessairement une mauvaise chose. En effet, si je subis un échec (comme par exemple ne pas réussir un examen oral ou ne pas obtenir une promotion) et que je peux reporter cet échec sur mon interlocuteur (« il est raciste »), cela peut me permettre de maintenir une estime de moi globalement positive (ce ne sont pas mes mauvaises compétences qui ont produit l'échec mais bien les préjugés de la personne qui m'a interrogée ou qui a procédé à la sélection)⁴⁵. Dans le même ordre d'idée, une expérience d'échec induit moins de colère envers soi-même lorsque cet échec est attribué à la discrimination et que, par ailleurs, l'individu est fortement identifié au groupe stigmatisé (par identification, on entend le fait que le groupe stigmatisé est perçu comme important et constitutif de l'identité de l'individu)⁴⁶. En effet, dans ce cas, le groupe agit comme élément protecteur et la colère ressentie face à l'échec est dirigée vers l'extérieur plutôt que vers le soi.

Le problème c'est que la discrimination est rarement une expérience unique ou isolée. Au contraire, elle est souvent récurrente et affecte de nombreux épisodes de la vie. Face à une telle récurrence, il devient difficile de maintenir à niveau une estime de soi positive et les effets sur le bien-être des personnes stigmatisées s'en ressent⁴⁷. Plusieurs recherches vont dans ce sens et indiquent que les personnes cumulant les plus grands nombres d'épisodes de discrimination au cours de leur vie et au travers des domaines de vie, ou qui cumulent plusieurs critères de stigmatisation sont également celles qui souffrent le plus fortement au niveau de la santé mentale.

Il est important de noter que les personnes stigmatisées n'ont cependant pas toutes une estime de soi négative ni un niveau de bien-être particulièrement bas. Les raisons à cela peuvent être multiples et sont souvent associées aux mécanismes de gestion du problème que ces personnes déploient. Pour ne citer qu'un seul exemple, les recherches ont montré que l'effet néfaste des expériences de discrimination sur le bien-être était atténué chez les personnes qui s'identifient fortement à leur groupe⁴⁸. Faire partie d'un groupe et se sentir proche de, et lié à, des personnes qui vivent les mêmes expériences de discrimination que nous-mêmes permet, en somme, de nous protéger des effets néfastes de la discrimination.

D'autres marqueurs du bien-être que l'estime de soi sont également impactés par la discrimination. Ainsi, le vécu de discrimination est associé à des symptômes dépressifs et anxieux, à de la détresse psychologique et à des niveaux de satisfaction dans la vie plus bas⁴⁹. Ces effets sont

⁴⁵ Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 608-630.

⁴⁶ Hansen, N., & Sassenberg, K. (2006). Does social identification harm or serve as a buffer? The impact of social identification on anger after experiencing social discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(7), 983-996.

⁴⁷ Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 135(4), 531.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921.

particulièrement importants chez les enfants, les groupes désavantagés dans la société mais un peu moins fort lorsque la discrimination est liée à du racisme ou du sexisme que lorsqu'elle concerne d'autres formes de stigmates. Les effets sur le bien-être sont également plus néfastes lorsque les individus rappellent des expériences dans lesquelles ils ont été personnellement discriminés que lorsqu'ils envisagent les effets de la discrimination à un niveau plus groupal. Dans ce dernier cas, le rappel de la discrimination (vécue par les membres du groupe) est moins problématique pour le bien-être car ce rappel met en avant le fait que la personne n'est pas seule dans sa situation ce qui permet de pallier son sentiment d'exclusion⁵⁰.

Outre ces effets sur le bien-être, la discrimination est associée à des sentiments d'impuissance importants notamment parce qu'elle diminue la capacité des individus à contrôler leur devenir dans des domaines de vie importants (métier, logement)⁵¹, mais aussi parce que, comme noté plus haut, elle exclut *de facto* les personnes stigmatisées des positions les plus privilégiées de la société et donc, notamment, elle les exclut des positions de pouvoir⁵².

Santé Physique

Si la santé mentale des personnes stigmatisées est mise à rude épreuve, il en est également de même de leur santé physique. Les effets sur la santé physique ont été démontré sur diverses populations stigmatisées, des minorités ethniques aux personnes d'orientation homosexuelle en passant par les femmes, les personnes atteintes du HIV ou les personnes issues des milieux économiquement défavorisés.

Les effets sur la santé physique ne sont pas pour autant tous les mêmes. Au niveau des minorités ethniques, on a, par exemple, observé une influence de la discrimination (ou de la perception de discrimination) sur la production de comportements (dé)favorables à la santé⁵³, l'occurrence de maladie cardio-vasculaire ou l'hypertension⁵⁴.

Chez les femmes, la discrimination affecte la santé d'une autre façon. En particulier, les pressions vécues par les femmes à se conformer aux standards classiques de beauté augmentent la prévalence des comportements alimentaires à risques associés aux troubles alimentaires. Une étude a, par exemple, montré au sein d'une population afro-américaine que le trouble de la boulimie touchait plus fortement les femmes que les hommes⁵⁵.

Autre exemple, Schafer et Ferraro⁵⁶ ont montré que subir de la discrimination en lien avec le stigmate d'obésité affectait particulièrement la mobilité des personnes concernées. En d'autres

⁵⁰ 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(5), 773-789.

⁵¹ Verkuyten, M. (1998). Perceived discrimination and self-esteem among ethnic minority adolescents. *Journal of Social Psychology*, 138, 479 – 493. doi:10.1080/00224549809600402

⁵² Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York, NY: Cambridge University Press.

⁵³ Sims, M., Diez-Roux, A. V., Gebreab, S. Y., Brenner, A., Dubbert, P., Wyatt, S., . . . Taylor, H. (2015). Perceived discrimination is associated with health behaviours among African-Americans in the Jackson Heart Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*. doi:10.1136/jech-2015-206390

⁵⁴ Dolezsar, C. M., McGrath, J. J., Herzig, A. J. M., & Miller, S. B. (2014). Perceived racial discrimination and hypertension: A comprehensive systematic review. *Health Psychology*, 33(1), 20-34. doi:10.1037/a0033718

⁵⁵ Assari, S. (2018). Perceived discrimination and binge eating disorder; gender difference in African Americans. *Journal of clinical medicine*, 7(5), 89.

⁵⁶ Schafer, M. H., & Ferraro, K. F. (2011). The stigma of obesity: does perceived weight discrimination affect identity and physical health?. *Social Psychology Quarterly*, 74(1), 76-97.

mots, les personnes en situation d'obésité montraient une tendance aux déplacements plus faible lorsqu'elles subissaient fortement la discrimination que lorsque leurs expériences de discrimination étaient moins prononcées, cette réduction dans les déplacements constituant par ailleurs un facteur aggravant pour leur santé physique.

Au travers de tous ces exemples, on constate que le vécu de discrimination influe sur la santé des victimes de différentes manières et que cette influence varie en fonction du type de stigmate qui est concerné. Ces conséquences sur la santé sont importantes pour toutes les victimes de discrimination quotidienne mais elles le sont encore plus lorsque la discrimination implique des actes agressifs, des crimes de haine.

Les recherches sur les crimes de haine mettent, par ailleurs, en évidence deux problématiques supplémentaires. Premièrement, à niveau de gravité similaire, une victime dont l'agression est motivée par la haine et les préjugés souffrira de séquelles psychologiques et physiques plus importantes et plus persistantes qu'une victime dont l'agression n'est pas liée à une appartenance groupale. En effet, pour les premières le sentiment de perte de contrôle est plus puissant et l'impression que l'agression risque de se reproduire plus intense. De ce fait, la victime d'un crime de haine n'arrive pas à entrevoir ce qu'elle pourrait mettre en place comme stratégie pour éviter que l'agression ne se reproduise⁵⁷.

Deuxièmement, contrairement aux agressions non-motivées par les préjugés, les crimes de haine agissent également sur la santé des personnes appartenant au même groupe que la victime. Ces personnes constituent des victimes secondaires. Bien que non-directement concernées par l'agression et bien que ne connaissant pas nécessairement la victime principale, elles ressentent de l'anxiété et de la peur à l'idée d'être un jour elles-mêmes victimes des mêmes types de crime⁵⁸. Le même genre de phénomène est observé en lien avec la question du harcèlement sexuel. Une étude de Glomb et ses collaborateurs montre, par exemple, que les femmes travaillant avec des femmes victimes de harcèlement sexuel éprouvent les mêmes séquelles psychologiques que ces dernières (ex : taux d'anxiété et de dépression plus élevés, satisfaction de vie plus faible, etc). Par ailleurs, cette détérioration de la santé mentale affecte l'implication de ces femmes dans leur travail notamment via une augmentation des niveaux d'absentéisme et des intentions de quitter leur emploi⁵⁹.

Variables modératrices

Si les effets sur la santé mentale et physique ne font guère de doute, il est important de noter que des variations existent en la matière. En particulier, certaines personnes sont plus à risques de développer des symptômes de détérioration de leur santé que d'autres. Par exemple, les recherches de Mendoza-Denton et de ses collègues, conduites auprès d'une population afro-américaine, montrent que les personnes afro-américaines les plus sensibles au rejet lié à leur race sont

⁵⁷ McDevitt, J., Balboni, J., Garcia, L., & Gu, J. (2001). Consequences for victims: A comparison of bias-and non-bias-motivated assaults. *American behavioral scientist*, 45(4), 697-713.

⁵⁸ Ehrlich, H., Larcom, B., & Purvis, R. (1994). The traumatic effects of ethnoviolence. *Hate and bias crime: A reader*, 153-167.

⁵⁹ Glomb, T. M., Richman, W. L., Hulin, C. L., Drasgow, F., Schneider, K. T., & Fitzgerald, L. F. (1997). Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71(3), 309-328.

également celles qui vivront le plus mal leurs expériences lorsqu'elles seront plongées dans un univers à prédominance « blanche »⁶⁰.

De plus, nous avons déjà noté que les effets négatifs de la discrimination sur le bien-être des personnes pouvaient également être atténués grâce à l'identification au groupe. En particulier, les recherches suggèrent que les vécus personnels de discrimination entraînaient un attachement plus important au groupe stigmatisé ce qui, en retour, préserve le bien-être psychologique des individus. L'idée ici est que l'attachement au groupe stigmatisé offre à l'individu de bénéficier de davantage ressources sociales et psychologiques ce qui agit comme facteur protecteur de son bien-être.

Dans la même lignée, d'autres études ont montré que la recherche de soutien social (auprès de la famille, des amis, etc) après un épisode de discrimination était une stratégie de gestion du problème efficace réduisant la probabilité de développement de syndrome dépressif⁶¹. Ces recherches et d'autres soulignent l'importance de la disponibilité des ressources sociales dans la gestion que les personnes stigmatisées feront des épisodes de discrimination. Ainsi, la disponibilité des ressources sociales influence la volonté des personnes victimes de discrimination à accepter l'épisode problématique ou, au contraire, à s'engager dans des stratégies de confrontation. On notera cependant que cet effet tampon du soutien social n'est pas corroboré par toutes les recherches et que certaines méta-analyses le remettent totalement en question⁶².

Un autre élément qui détermine l'importance de l'effet de la discrimination sur le bien-être est la caractérisation du stigmaté. Dans une précédente section, nous avons noté que les stigmates varient quant à leurs caractéristiques. En particulier, certains stigmates sont directement visibles et saillants aux yeux des observateurs alors que d'autres ont la faculté d'être (en partie) dissimulables par celles et ceux qui en sont porteurs. Ne nous méprenons pas, tant les stigmates visibles que ceux qui le sont moins affectent la santé, mais leur impact est sensiblement différent.

Les stigmates visibles sont omniprésents et les individus ne peuvent leur échapper. Cette omniprésence du stigmaté implique que, comme nous l'avons déjà dit, toutes les sphères de la vie de l'individu sont affectées par lui. Sur le long terme, l'individu finit par internaliser le stigmaté et toutes les composantes négatives qui l'accompagnent ce qui affecte son estime de lui-même et son bien-être général⁶³.

Les difficultés vécues par les personnes affublée d'un stigmaté invisible sont souvent d'un tout autre ordre. Afin d'éviter de subir des conséquences sociales et professionnelles du fait de leur stigmaté, ces personnes sont en effet souvent tentées de ne pas le dévoiler et de rentrer dans le jeu de la dissimulation. La dissimulation de l'appartenance à une catégorie stigmatisée peut elle aussi provoquer des dégâts sur la santé et de la détresse au niveau psychologique. Par ailleurs, la question récurrente que se posent les personnes dont le stigmaté est invisible est de savoir s'il convient ou

⁶⁰ Mendoza-Denton, R., Downey, G., Purdie, V. J., Davis, A., & Pietrzak, J. (2002). Sensitivity to status-based rejection: implications for African American students' college experience. *Journal of personality and social psychology*, 83(4), 896.

⁶¹ Noh, S., & Kaspar, V. (2003). Perceived discrimination and depression: Moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal of Public Health*, 93, 232–238. doi:10.2105/AJPH.93.2.232

⁶² Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921.

⁶³ Campbell, C., & Deacon, H. (2006). Unravelling the contexts of stigma: from internalisation to resistance to change. *Journal of community & applied social psychology*, 16(6), 411-417.

non de révéler le stigmate en tout (dans tous les domaines de la vie) ou en partie (comme par exemple, au sein du cercle social mais pas au travail).

A ce sujet, une étude conduite auprès d'employés et d'employées gays, lesbiennes ou bisexuels montre que la révélation du stigmate sera d'autant moins probable que les personnes auront subi des épisodes antérieurs de discrimination en lien avec leur orientation sexuelle. De fait, la dissimulation du stigmate est directement liée à la peur de répercussions négatives. Et, effectivement, la révélation de l'orientation sexuelle peut être problématique et mener à des répercussions telles que du harcèlement verbal, des agressions physiques voire l'arrêt du contrat de travail⁶⁴. Mais en termes de santé mentale, la dissimulation est aussi nuisible. Parmi les problématiques qu'elle soulève, on retiendra le sentiment d'incongruence entre le soi public et le soi privé⁶⁵, le mal-être psychologique⁶⁶ et la pression débilissante qu'implique le fait de mener une double vie⁶⁷.

Enfin, les conséquences sur la santé de la discrimination sont particulièrement importantes lorsque les personnes font partie de plusieurs groupes stigmatisés simultanément. C'est ce que l'on nomme l'intersectionnalité⁶⁸. C'est le cas par exemple des femmes en situation de handicap ou des minorités ethniques homosexuelles. Les recherches montrent, par exemple, que le bien-être psychologique au travail de femmes en situation de handicap est moins bon que celui de leurs collègues masculins en situation de handicap et que celui de leurs collègues féminines et masculins qui ne sont pas en situation de handicap. Avec l'intersectionnalité, c'est une double peine qui pèse sur les épaules de celles et ceux qui combinent plusieurs identités stigmatisées par la société.

Réagir (ou pas) à la discrimination

Quelles vont être les réactions des membres d'un groupe stigmatisé lorsqu'ils font face, personnellement, ou comme observateurs, à un épisode de discrimination ? Vont-ils opter pour une dénonciation du comportement problématique ou vont-ils plutôt se terrer dans le silence ? La réalité n'est en fait pas aussi simple que cela. Avant même d'avoir à décider si l'on souhaite agir ou ne pas agir, il faut, d'abord, avoir été en mesure de repérer qu'une discrimination a eu lieu et, ensuite, avoir accepté cet état de fait⁶⁹.

Le difficile repérage de la discrimination

Nous avons déjà évoqué à plusieurs reprises le fait que toute discrimination n'est pas nécessairement explicite ou liée à des comportements ouvertement négatifs. De fait, les comportements discriminatoires sont devenu de plus en plus subtiles au fur et à mesure du

⁶⁴ D'Augelli, A. R., & Grossman, A. H. (2001). Disclosure of sexual orientation, victimization, and mental health among lesbian, gay, and bisexual older adults. *Journal of Interpersonal Violence*, 16, 1008–1027.

⁶⁵ Ellis, A. L., & Riggle, E. D. B. (1995). The relation of job satisfaction and degree of openness about one's sexual orientation for lesbians and gay men. *Journal of Homosexuality*, 30, 75–85

⁶⁶ Reynolds, A. L., & Hanjorgiris, W. F. (2000). Coming out: Lesbian, gay, and bisexual identity development. In R. M. Perez, K. A. DeBord, & K. J. Bieschke (Eds.), *Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, and bisexual clients* (pp. 35–55). Washington, DC: American Psychological Association.

⁶⁷ Fassinger, R. E. (1995). From invisibility to integration: Lesbian identity in the workplace. *Career Development Quarterly*, 44, 148–167.

⁶⁸ Warner, L., Kurtiş, T., & Adya, A. (2020). Navigating criticisms of intersectional approaches: Reclaiming intersectionality for global social justice and well-being. *Women & Therapy*, 43(3-4), 262–277.

⁶⁹ Stangor, C., Swim, J. K., Sechrist, G. B., Decoster, J., Van Allen, K. L., & Ottenbreit, A. (2003). Ask, answer, and announce: Three stages in perceiving and responding to discrimination. *European review of social psychology*, 14(1), 277–311.

développement dans nos sociétés des normes anti-discrimination. Une personne profondément raciste sera de nos jours moins encline à exprimer ses opinions qu'elle ne pouvait l'être par le passé du fait de la peur de rejet social que cette expression pourrait entraîner.

De plus, les comportements discriminatoires ne prennent pas tous une teinte négative. Au contraire, les personnes issues des groupes stigmatisés font régulièrement face à des comportements relativement bienveillants mais qui, malgré cette apparence positivité, reflètent en réalité une position paternaliste dont la finalité est le maintien du statu quo. Il en est ainsi, par exemple, de ce que l'on nomme le sexisme bienveillant. Le sexisme bienveillant est une attitude positive vis-à-vis des femmes. Celles-ci sont placées sur un piédestal et considérées comme des êtres merveilleux, doux et formidables qu'il convient de chérir et de protéger. Bien qu'en apparence positive, cette attitude est réservée aux femmes qui respectent les rôles traditionnels de genre.

En termes de discrimination, le sexisme bienveillant se manifeste par des attitudes protectionnistes exagérées, des compliments soulignant les qualités de sociabilité et de chaleur (au détriment d'autres compliments plus en lien avec l'efficacité, l'intelligence ou la compétence) et des remarques suggérant le nécessaire besoin des femmes d'être épaulées par des hommes⁷⁰. Les effets délétères du sexisme bienveillant sont paradoxalement parfois plus importants que ne le sont les effets du sexisme hostile (une forme de sexisme au travers de laquelle les femmes sont explicitement dépréciées ou considérées comme inférieures). Les recherches montrent ainsi que les femmes qui font face à du sexisme bienveillant performant moins bien du fait de pensées intrusives liées à leur sentiment d'incompétence que les femmes qui sont ouvertement dénigrées⁷¹.

Outre le caractère subtil ou non des comportements discriminatoires, se pose également la question, pour les personnes issues de groupes stigmatisés, de l'interprétation qu'il convient de donner aux événements de vie, que ceux-ci soient négatifs ou positifs. Comme évoqué plus haut, il n'est pas toujours aisé de savoir si un comportement qui nous est adressé doit être imputé aux préjugés de son auteur ou si d'autres raisons ont motivé son adoption. Une promotion refusée ou une évaluation négative ont-elles été générées par les préjugés de notre interlocuteur ou ne sont-elles que la conséquence directe de nos piètres performances ? C'est ce que Croker et ses collaborateurs⁷² nomment l'ambiguïté attributionnelle. Cette difficulté d'interprétation couplée à, comme nous allons le voir ci-dessous, la motivation qu'ont les personnes stigmatisées de minimiser les épisodes de discrimination participe au difficile repérage des épisodes de discrimination.

Enfin, le processus d'identification de la discrimination souffre également d'un phénomène de « divergence de discrimination personnelle et de groupe »⁷³. Concrètement ce phénomène fait référence à la tendance qu'ont les individus de penser que, personnellement, ils souffrent moins de discrimination que les autres membres de leur groupe. Cette divergence de perception leur permet notamment, par effet de contraste⁷⁴, de maintenir à flot une image positive d'eux-même mais cela

⁷⁰ Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American psychologist*, 56(2), 109.

⁷¹ Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: consequences for women's performance. *Journal of personality and social psychology*, 93(5), 764.

⁷² Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(2), 218.

⁷³ Taylor, D. M., Wright, S. C., & Porter, L. E. (1994). Dimensions of perceived discrimination: The personal/group discrimination discrepancy. In *The psychology of prejudice: The Ontario symposium* (Vol. 7, pp. 233-255).

⁷⁴ Mussweiler, T. (2003). Comparison processes in social judgment: mechanisms and consequences. *Psychological review*, 110(3), 472.

les conduit également à sous-estimer l'occurrence des épisodes de discrimination dans leur propre vécu.

Admettre qu'on est victime de discrimination

Quand bien même nous percevons avoir fait l'objet d'un comportement différencié, encore faut-il être capable d'accepter pleinement l'ampleur du problème. En effet, comme nous avons pu le voir, prendre conscience de son statut de personne discriminée n'est pas sans conséquences importantes pour l'estime de soi et le bien-être psychologique⁷⁵. De ce fait, les personnes stigmatisées sont souvent tentées de minimiser les épisodes de discrimination au travers de différentes stratégies de rationalisation et ce, en particulier, si elles n'ont pas manifesté explicitement leur désaccord pendant l'épisode discriminatoire. Une étude de Rasinski et collaborateurs⁷⁶ montre, par exemple, que des femmes qui ne réagissent pas face à un homme émettant des commentaires sexistes surestiment la sympathie de leur partenaire, minimisant ainsi le caractère discriminatoire du comportement.

La tendance à minimiser les épisodes discriminatoires dépend également des croyances et des idéologies que les personnes défendent. Ainsi, plus une personne défend l'idéologie méritocratique, plus elle pense vivre dans un monde juste et plus, de façon générale, elle accorde davantage de poids au contrôle individuel qu'aux facteurs structurels dans l'explication des événements de vie, plus elle minimise et discrédite l'existence des épisodes de discrimination⁷⁷. À l'inverse, les études montrent que les personnes les plus identifiées avec le groupe stigmatisé sont également celles qui sont le plus susceptibles d'attribuer ce qui leur arrive à de la discrimination⁷⁸.

Agir et confronter

Prendre sur soi de confronter les auteurs de comportements discriminatoires n'est pas une mince affaire. Pourtant, les recherches montrent que la confrontation est une stratégie porteuse de pas mal de bénéfices. Notamment, la confrontation permet de réduire efficacement les préjugés et la discrimination⁷⁹ en particulier lorsque cette confrontation est opérée par des observateurs externes⁸⁰. En outre, pour les victimes de discrimination, la confrontation augmente le sentiment de puissance, l'auto-perception de compétence, l'estime de soi⁸¹ et diminue les sentiments de colère et de regret⁸².

⁷⁵ Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921.

⁷⁶ Rasinski, H. M., Geers, A. L., & Czopp, A. M. (2013). "I Guess What He Said Wasn't That Bad" Dissonance in Nonconfronting Targets of Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(7), 856-869.

⁷⁷ McCoy, S. K., & Major, B. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of experimental social psychology*, 43(3), 341-351.

⁷⁸ Major, B., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 34, pp. 251-330). San Diego, CA: Academic Press.

⁷⁹ Czopp, A. M., Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2006). Standing up for a change: Reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 784-803.

⁸⁰ Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 532-544.

⁸¹ Gervais, S. J., Hillard, A. L., & Vescio, T. K. (2010). Confronting sexism: The role of relationship orientation and gender. *Sex Roles*, 63, 463-474.

⁸² Hyers, L. (2007). Resisting prejudice every day: Exploring women's assertive responses to anti-black racism, anti-semitism, heterosexism, and sexism. *Sex Roles*, 56, 1-12.

Malgré ces bénéfices, la confrontation reste cependant peu commune. Une étude a, par exemple, montré que les femmes ne dénoncent les comportements sexistes de leurs interlocuteurs que dans 46% des situations⁸³. Dans cette même étude, les femmes rapportent que la confrontation est moins probable lorsqu'elles font face à un interlocuteur qu'elles ne connaissent pas et lorsque celui-ci a un statut social plus important. Elles confrontent le sexisme également moins lorsqu'elles ne s'identifient pas comme féministes.

De manière générale, le fait d'opter pour la confrontation dépendra de la balance estimée des coûts et bénéfices associés à la dénonciation. En particulier, les victimes chercheront à estimer l'ampleur du changement qui pourrait survenir du fait de la confrontation (c'est-à-dire les bénéfices) mais également les risques encourus d'être socialement sanctionnées pour avoir dénoncé la discrimination⁸⁴. Ces derniers risques ne sont pas illusoires. En effet, les personnes dont les croyances en un monde juste sont élevées n'hésitent pas à dénigrer et blâmer les victimes de discrimination qui revendiquent leur statut de victime⁸⁵. Dans le même ordre d'idées, les recherches sur le sexisme montrent que les femmes qui confrontent le sexisme sont souvent peu aimées et considérées comme hypersensibles ou exagérément réactives⁸⁶.

Outre la balance coûts/bénéfices, la probabilité de confrontation des épisodes de discrimination est plus importante chez les personnes qui pensent que les attitudes sont malléables plutôt que fixes⁸⁷, chez les personnes plus optimistes⁸⁸ et chez les personnes les plus identifiées au groupe stigmatisé⁸⁹.

Notons, pour terminer, que l'efficacité de la confrontation dépend du statut de la personne qui confronte. Ainsi, les observateurs externes (plutôt que les victimes) sont plus persuasifs et suscitent davantage de sentiment de culpabilité chez les auteurs de discrimination notamment parce que la légitimité de leur confrontation est moins remise en question⁹⁰.

Gérer le stigmatisme

Dans la section précédente, nous nous sommes intéressés aux réactions des personnes lors d'épisodes spécifiques de discrimination. Mais la question de la gestion de la discrimination peut aussi se faire à un niveau plus global, non par rapport à des événements spécifiques, mais bien vis-à-

⁸³ Ayres, M. M., Friedman, C. K., & Leaper, C. (2009). Individual and situational factors related to young women's likelihood of confronting sexism in their everyday lives. *Sex Roles*, 61, 449–460.

⁸⁴ Good, J. J., Moss-Racusin, C. A., & Sanchez, D. T. (2012). When do we confront? Perceptions of costs and benefits predict confronting discrimination on behalf of the self and others. *Psychology of Women Quarterly*, 36(2), 210–226.

⁸⁵ Kaiser, C. R., Dyrenforth, P. S., & Hagiwara, N. (2006). Why are attributions to discrimination interpersonally costly? A test of system-and group-justifying motivations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(11), 1423–1536.

⁸⁶ Dodd, E. H., Giuliano, T. A., Boutell, J. M., & Moran, B. E. (2001). Respected or rejected: Perceptions of women who confront sexist remarks. *Sex Roles*, 45, 567–577.

⁸⁷ Rattan, A., & Dweck, C. S. (2010). Who confronts prejudice? The role of implicit theories in the motivation to confront prejudice. *Psychological Science*, 21, 952–959.

⁸⁸ Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2004). A stress and coping perspective on confronting sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 168–178.

⁸⁹ Swim, J. K., & Hyers, L. L. (1999). Excuse me—What did you just say?!: Women's public and private responses to sexist remarks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 68–88.

⁹⁰ Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 532–544.

⁹⁰ Gervais, S. J., Hillard, A. L., & Vescio, T. K. (2010). Confronting sexism: The role of relationship orientation and gender. *Sex Roles*, 63, 463–474.

vis de la stigmatisation du groupe dans son ensemble. On parlera à ce sujet de stratégies de gestion de l'identité stigmatisée⁹¹.

Une première manière de faire face au phénomène de discrimination c'est au travers de l'évitement des contacts intergroupes. Puisque les rencontres intergroupes sont, par définition, anxiogènes et parce que les membres des groupes stigmatisés craignent d'être victimes de discrimination, ils se montrent souvent réfractaires à l'idée d'approcher les membres des groupes dominants ou majoritaires⁹².

Outre l'évitement, quatre stratégies de gestion de l'identité stigmatisée sont également disponibles. Par exemple, les individus peuvent chercher à promouvoir leur individualité et à minimiser leur appartenance au groupe stigmatisé. Cette stratégie est cependant souvent difficile à mettre en place car le processus de catégorisation dont nous avons parlé dans la première partie est relativement automatique et il est bien souvent difficile d'échapper. Par ailleurs, renoncer au groupe stigmatisé c'est aussi renoncer à la protection de celui-ci et aux effets bénéfiques associés à l'appartenance. Une telle stratégie risque donc d'être coûteuse pour les individus.

La deuxième stratégie de gestion de l'identité est la stratégie de mobilité individuelle. Avec cette deuxième stratégie, l'existence des catégories est parfaitement reconnue (contrairement à la stratégie individualiste ci-dessus), mais les individus cherchent à échapper (symboliquement ou concrètement) à leur groupe d'appartenance en adoptant les comportements, normes, et croyances du groupe dominant. Ce faisant, ils se déplacent dans la hiérarchie sociale et bénéficient du traitement privilégié habituellement réservés aux groupes non-stigmatisés. Les recherches montrent que la mobilité individuelle est la stratégie que les personnes privilégient, en particulier lorsque les frontières intergroupes leur apparaissent comme perméables et que le groupe dominant est de ce fait perçu comme accessible⁹³. La perméabilité des frontières intergroupes est d'ailleurs rapidement acquise. Il suffit qu'un individu du groupe stigmatisé parviennent à sortir de sa condition défavorable pour donner l'impression à l'ensemble que l'accès au groupe dominant est envisageable⁹⁴. C'est ce qui se produit notamment lorsqu'une femme est présente au sein d'un comité de direction ou qu'un membre d'un groupe racisé minoritaire accède à la présidence d'un pays.

La créativité sociale est troisième stratégie de gestion de l'identité. Contrairement aux deux stratégies précédentes, celle-ci est davantage collective qu'individuelle. En effet, avec la créativité sociale, les membres des groupes stigmatisés reconnaissent la supériorité du ou des groupes dominants dans un domaine (généralement le domaine de la compétence) et s'arrogent, en contrepartie, un statut supérieur dans un autre domaine (généralement le domaine de la sociabilité). Bien que permettant de préserver une image balancée du monde dans lequel tout un chacun aurait des qualités ainsi que des défauts, le problème de la stratégie de créativité sociale est que les domaines de prédilection associés aux groupes stigmatisés sont généralement ceux qui empêchent d'accéder aux positions socio-économiques les plus favorables dans la société, perpétuant ainsi le statu quo entre les groupes.

⁹¹ Yzerbyt, V. & Demoulin, S. (2019). *Les relations intergroupes*. Presses Universitaires de Grenoble.

⁹² Stathi, S., Pavetich, M., Di Bernardo, G. A., Cadamuro, A., Cocco, V. M., & Vezzali, L. (2020). Intergroup fears and concerns among minority and majority groups: Implications for contact and attitudes. *Journal of Community Psychology*, 48(3), 1010-1027.

⁹³ Taylor, D. M., & McKirnan, D. J. (1984). A 5-stage model of intergroup relations. *British Journal of Social Psychology*, 23(NOV), 291-300.

⁹⁴ Wright, S. C., & Taylor, D. M. (1998). Responding to tokenism: Individual action in the face of collective injustice. *European Journal of Social Psychology*, 28(4), 647-667.

Enfin, la dernière stratégie de gestion de l'identité est la compétition sociale, aussi nommée action collective. Avec la compétition sociale, les membres des groupes stigmatisés, considérant leur position d'infériorité comme illégitime et ne percevant pas de perméabilité dans les frontières intergroupes, décident collectivement, de mettre en place des actions destinées à rééquilibrer les forces au sein de la société et à briser le statu quo. Ces actions collectives peuvent prendre la forme, tantôt, d'actions normatives (ex : manifester, signer des pétitions), tantôt, d'actions contre-normatives (ex : destruction de biens, violence, terrorisme). Pour que les actions collectives normatives puissent se mettre en place plusieurs conditions sont nécessaires. Notamment, les membres des groupes stigmatisés doivent croire en l'efficacité des actions⁹⁵, être identifiés au groupe⁹⁶ et ressentir de la colère⁹⁷ par rapport au préjudice subi.

Conclusion

Ce chapitre visait à donner un aperçu des variables psychologiques en jeu dans le phénomène de la discrimination, tant chez celles et ceux qui la perpétuent que chez celles et ceux qui en sont victimes. Du point de vue des victimes, nous avons abordé les conséquences de la discrimination et nous nous sommes intéressés aux raisons qui poussaient les personnes à confronter les épisodes de discrimination ou à prendre part à des actions collectives. Cet aperçu des stratégies de lutte contre la discrimination que peuvent mettre en place les individus ne signifie cependant que le problème de la discrimination se situe entre les mains de celles et ceux qui en sont victimes. Ces stratégies individuelles ne peuvent réellement porter leurs fruits qu'au sein d'une société pleinement investie dans la lutte contre la discrimination, notamment au travers de l'élaboration de loi anti-discrimination et de la mise en place de services d'aide et d'accompagnement des victimes.

⁹⁵ Van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2012). On conviction's collective consequences: Integrating moral conviction with the social identity model of collective action. *British Journal of Social Psychology*, 51(1), 52-71.

⁹⁶ Drury, J., & Reicher, S. (2000). Collective action and psychological change: The emergence of new social identities. *British journal of social psychology*, 39(4), 579-604.

⁹⁷ Tausch, N., Becker, J. C., Spears, R., Christ, O., Saab, R., Singh, P., & Siddiqui, R. N. (2011). Explaining radical group behavior: Developing emotion and efficacy routes to normative and nonnormative collective action. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 129.