

# PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION

Écrit par

**Markus BRAUER** : professeur des Universités, habilité à diriger des recherches

Le terme « préjugé » fait référence à une **attitude** défavorable envers les membres d'un **groupe social**. Cette attitude se **manifeste** sous forme d'évaluations négatives (par exemple, l'attribution de traits négatifs ou d'intentions malsaines) et de sentiments hostiles (le mépris, la haine...). Cette attitude constitue souvent une réaction défensive à une menace perçue pour son groupe d'appartenance, et sert à créer ou maintenir des relations de statut hiérarchiques entre groupes sociaux. Une fois formés, les préjugés sont appliqués à l'ensemble des membres d'un groupe sans tenir compte des traits qui caractérisent chaque **individu**. D'où l'origine du mot « pré-juger » : nous évaluons une personne avant de la connaître en fondant notre **jugement** uniquement sur le groupe social auquel elle appartient.

Le terme « discrimination » désigne un comportement inapproprié, voire injuste, envers des individus en raison de leur appartenance à un groupe social donné. Refuser un emploi ou ne pas louer un logement à un individu à cause de son origine ethnique sont des exemples classiques de **discrimination**. Notons que les comportements discriminatoires non seulement blessent ou désavantagent d'autres groupes (« dérogation d'exogroupes »), mais ils favorisent aussi de manière injuste son propre groupe (« favoritisme pro-endogroupe »). Comme les préjugés, la discrimination maintient ou renforce les avantages de certains groupes sociaux par rapport à d'autres.

Pour rendre compte des préjugés et de la discrimination, on distingue trois approches théoriques :

- L'approche psychanalytique considère ces attitudes et comportements comme le résultat d'un processus par lequel des sentiments négatifs sur soi sont déplacés et projetés sur les membres d'un autre groupe. La fonction des préjugés est alors de résoudre des conflits internes et de satisfaire des besoins personnels.
- L'approche socioculturelle voit les préjugés et la discrimination comme le résultat inévitable du conflit entre les groupes sociaux pour l'accès à des ressources limitées. Leur objectif serait alors de justifier les inégalités existantes et le traitement différent de certains groupes sociaux (pour limiter leurs droits, par exemple).
- L'approche sociocognitive met l'accent sur les processus cognitifs et identitaires dans le fonctionnement humain. Pour gérer la multitude de stimuli sociaux, nous sommes amenés à catégoriser notre environnement en groupes sociaux et à réagir à d'autres en fonction de leur appartenance groupale. Comme notre estime de soi dépend en partie du statut relatif de notre groupe d'appartenance, nous avons tendance à dénigrer les membres d'autres groupes.

Dans la plupart des sociétés modernes, les préjugés sont perçus comme moralement répréhensibles et la discrimination est interdite. Cette pression sociale peut contribuer au fait que certains phénomènes échappent à notre conscience. Les recherches montrent à quel point les processus

implicites jouent un rôle important dans les relations entre les membres de différents groupes. Ainsi, la présence d'un individu appartenant à un groupe social particulier peut activer des concepts négatifs et influencer nos évaluations sans que nous nous en rendions compte - par exemple, interpréter un même objet ambigu comme un outil s'il est tenu par une personne blanche, mais comme une arme s'il est tenu par une personne noire. De manière similaire, certaines pratiques professionnelles peuvent discriminer de facto certains groupes sociaux même si elles paraissent plutôt anodines - par exemple, spécifier une taille minimale pour le recrutement (alors que cette taille n'est pas indispensable pour exécuter le travail) ou imposer un critère de travail à temps plein pour l'allocation d'une prime salariale peuvent désavantager certains groupes sociaux.

Préjugés et discriminations ont des conséquences néfastes. Les individus qui en sont les victimes sont plus susceptibles de souffrir de dépression, de stress, d'anxiété et de manifester de l'agressivité. Ils sont caractérisés par une faible estime de soi, un niveau de performance réduit et une satisfaction de vie diminuée. Les préjugés et la discrimination réduisent leurs chances de réussir à l'école, à l'université et dans le monde professionnel. Le coût pour la **société** est considérable, allant d'un taux d'absentéisme élevé jusqu'à la perte de nombreux talents. Son importance s'explique dans une certaine mesure par le fait que la plupart des gens font partie d'un ou de plusieurs groupes ciblés par des préjugés et des discriminations, tels que les femmes (« sexisme »), les groupes ethniques (« racisme »), les homosexuels (« homophobie »), les groupes religieux, les personnes âgées, les handicapés, les personnes malades (maladies chroniques, santé mentale, etc.).

Peut-on réduire les préjugés et la discrimination ? Le contact entre membres de différents groupes sociaux semble avoir des effets bénéfiques, surtout si ce contact a lieu dans des conditions d'égalité des statuts, d'absence de compétition, impliquant des buts communs, et s'il est cautionné par l'autorité. Des stratégies prometteuses s'attaquent aux processus catégoriels en favorisant l'identification avec un groupe supra-ordonné (« nous sommes tous européens »), en rendant saillantes les catégorisations multiples (être femme, musulmane et employée syndicalisée), ou en encourageant les gens à se focaliser sur l'individu plutôt que le groupe social auquel il appartient. Le défi pour les recherches à venir sera d'identifier les stratégies de réduction de préjugés ayant des impacts tangibles dans le monde réel (par exemple, turn-over réduit, augmentation du taux de réussite d'étudiants issus de l'immigration). Il s'agira, nécessairement, de le relever par une évaluation rigoureusement scientifique à l'aide d'expériences « aléatorisées », c'est-à-dire au cours desquelles les sujets sont attribués de manière aléatoire aux conditions expérimentales.

— *Markus BRAUER*

## BIBLIOGRAPHIE

B. WHITLEY & M. KITE, *Psychologie du préjugé et de la discrimination*, De Boeck, Bruxelles, 2013.

## POUR CITER L'ARTICLE

Markus BRAUER, « **PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION** », *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consulté le . URL : <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/prejuges-et-discrimination/>