



*De l'augmentation ! Vous n'y pensez pas, vous n'avez plus que dix ans à attendre pour la médaille du travail à ruban tricolore !*



*J'accepte votre melon avec grand plaisir, père Ledru... Justement, demain, j'ai à déjeuner deux collègues qui s'interressent autant que moi à l'Agriculture.*

# Stéréotypes et rapports de domination

« Les femmes sont décidément toutes pareilles... », « Les Maghrébins parlent fort », ou « Les Allemands sont disciplinés et aiment la bière »... Pourquoi certains d'entre nous ont-ils tendance à généraliser lorsqu'il est question d'évoquer un groupe de personnes partageant une caractéristique commune ? Les plus étonnant est que, si certains Français affirment volontiers que les Allemands sont disciplinés et aiment la bière, ils hésitent bien souvent à appliquer de semblables généralisations aux Français. Forcément, il y a les Parisiens, les Alsaciens, les Bretons...

Cette différence s'explique, selon les psychologues qui étudient les stéréotypes, par le fait que nous considérons notre propre groupe comme diversifié, et les autres groupes comme plus homogènes. En d'autres termes, on perçoit les membres de son groupe comme différents, et ceux des autres groupes comme similaires.

La tendance à considérer les membres des autres groupes comme semblables, se nomme biais d'ho-

mogénéité de l'exogroupe (le groupe auquel on n'appartient pas). Ce biais d'homogénéité de l'exogroupe a été démontré dès 1988. Les psychologues Charles Judd et Bernadette Park, de l'Université du Colorado, ont demandé à des volontaires d'observer des tableaux de Klimt et Kandinsky, puis les ont répartis dans deux groupes, prétendant selon leurs préférences (mais en réalité de façon aléatoire). Puis, toutes ces personnes ont été réunies dans une salle où chacune devait se présenter brièvement devant les autres, déclinant sa matière principale à l'Université, ses occupations de loisir, son âge, etc.

Les psychologues ont ensuite constaté, grâce à des questionnaires, que les volontaires jugeaient les membres de leur groupe plus variables que ceux de l'autre groupe. Ils considéraient qu'au sein de leur groupe se trouvaient des personnes sympathiques et d'autres désagréables, des personnes intelligentes et d'autres bornées, etc. Au contraire, les participants du groupe externe (exogroupe) étaient perçus comme homogènes... alors que chacun avait entendu les mêmes présentations de tous les volontaires !





*Et pas de rouspétance, Père Hantel ! Tu commences à être d'un âge où un ouvrier n'a plus le droit de crâner !*



*Je vous présente un petit gaillard qui nous donnera bien de la satisfaction ! Hier il s'est mis à pleurer en me voyant faire la paye des ouvriers !*

Les groupes dominés sont plus facilement victimes des stéréotypes que les groupes dominants dans la société : cette découverte scientifique ouvre de nouvelles pistes de lutte contre la discrimination et les communautarismes.

Markus BRAUER

Quelles sont les conséquences de ce phénomène ? Imaginez que deux individus croient que les femmes sont moins douées que les hommes en mathématiques. Le premier croit que toutes les femmes ont un niveau à peu près similaire en mathématiques, légèrement inférieur aux hommes. Le deuxième pense que certaines femmes sont bonnes en mathématiques et d'autres très mauvaises, de sorte que la moyenne est, comme précédemment, légèrement inférieure au niveau des hommes. Les deux individus ont la même perception de la position moyenne des femmes, mais pas la même perception de la variabilité du groupe des femmes. Confronté à une femme en chair et en os, le premier individu juge cette femme moins bonne qu'un homme, puisque dans son esprit « toutes les femmes sont pareilles ». Le second, néanmoins, ménage une marge d'incertitude, car il sait qu'il peut s'agir d'une femme ayant un bon niveau en mathématiques, même s'il croit que la moyenne des femmes est moins bonne que celle des hommes. En d'autres termes, l'homogénéité de

l'exogroupe « écrase » la particularité de l'individu et rend le stéréotype encore plus dévastateur.

Voici un autre effet de l'homogénéité des exogroupes : la généralisation à partir d'un cas particulier. Les psychologues B. Park et Reid Hastie ont montré qu'on a davantage tendance à généraliser d'un individu au groupe entier s'il s'agit d'un groupe homogène que s'il s'agit d'un groupe hétérogène. Par exemple, si vous voyagez dans un pays étranger pour la première fois, et que le serveur d'un restaurant ne vous rend pas exactement la monnaie qu'il vous doit, vous aurez tendance à considérer que tous les habitants de ce pays sont malhonnêtes, pour peu que vous considérez les habitants de ce pays comme un groupe homogène. Le biais d'homogénéité de l'exogroupe serait ainsi le terreau des clichés et des généralisations hâtives. Cela peut sembler naturel, mais le biais d'homogénéité de l'exogroupe a des conséquences plus inattendues sur les discriminations au sein d'un même pays.

Selon un autre phénomène psychologique, nous aurions tendance à considérer comme plus simi-

**I. L'art de la caricature participe du stéréotype :** pour autant, il était sain et caustique lorsqu'il croquait les dominants (bourgeois, députés, contremaîtres) car il allait à l'encontre d'une tendance naturelle à appliquer les stéréotypes aux classes dominées.

laire les membres d'un groupe occupant une position sociale défavorisée, et comme plus divers les membres d'un groupe ayant une position sociale supérieure. Ce phénomène a été démontré il y a quelques années par Fabio Lorenzi-Cioldi, de l'Université de Genève. Dans ses expériences, ce psychologue avait repris le protocole expérimental de C. Judd et B. Park : il avait montré à des volontaires des tableaux de peintres contemporains, et les avait répartis en deux groupes, prétendument selon leurs préférences artistiques (en réalité, la répartition était faite au hasard). Puis, il leur disait que ceux qui avaient préféré tel peintre l'avaient fait en raison d'une grande culture et d'un goût certain pour l'art, ce qui n'était pas le cas de ceux ayant choisi l'autre peintre.

### Groupes dominants et dominés

Ce faisant, Fabio Lorenzi-Cioldi créait un groupe dominant et un groupe dominé dans le domaine culturel. Ensuite, il demandait à chaque participant d'écouter l'enregistrement d'une discussion censée réunir quatre membres du groupe dominé et quatre membres du groupe dominant. Il leur remettait aussi une feuille comportant des descriptions de quatre membres de chaque groupe (par exemple, leur âge ou leur groupe de rock préféré). Par la suite, les formulaires ont été retirés et on a demandé aux participants de reconstituer les informations sur les quatre membres de chaque groupe. Les psychologues se sont aperçus que les participants attribuaient correctement chaque information aux membres du groupe dominant, mais mélangeaient les informations relatives aux membres du groupe dominé, attribuant par exemple à une personne le groupe de rock préféré d'une autre personne : en d'autres termes, les personnes du groupe dominé leur paraissaient plus facilement interchangeables et moins « individualisées », moins variables, que celles du groupe dominant.

Dans cette expérience, les deux groupes étaient objectivement aussi hétérogènes l'un que l'autre. Ainsi, les participants percevaient les membres du groupe dominé comme plus similaires uniquement à cause d'un biais de perception. Ce qui se comprend aisément : chacun a naturellement tendance à focaliser son attention sur les groupes dominants – hommes, riches, gagnants – que sur les groupes dominés – femmes, pauvres et perdants. En conséquence, nous retenons davantage d'informations « individualisantes » sur les membres de groupes dominants et nous percevons ces groupes comme plus diversifiés que les groupes dominés. Ainsi, lors de la dernière Coupe du monde de football, immédiatement après la finale, les chaînes télévision ont diffusé des reportages détaillés sur l'équipe gagnante, celle du Brésil. Il y avait des petits clips sur chacun des joueurs les plus importants, séquences retraçant leur histoire et leur carrière professionnelle. Cette focalisation de l'attention a naturellement entraîné l'impression que ces joueurs ont chacun leur particularité, alors qu'aucune chaîne n'a diffusé d'informations sur l'équipe perdante, ce qui reflète parfaitement ce que les téléspectateurs veulent savoir.

Toutefois, ne peut-on aussi imaginer que, dans certains cas, les membres de groupes favorisés soient réellement plus hétérogènes (et non seule-



ment perçus comme tels), que et les membres de groupes défavorisés soient réellement plus homogènes ? Dans une étude récente, nous avons comparé un groupe d'officiers participant à un stage de formation de trois mois réservé à des officiers, à un groupe de soldats participant à un stage de formation de soldats, durant également trois mois. Nous leur avons distribué un questionnaire leur demandant d'indiquer leurs préférences dans des domaines divers, tels que la musique, le cinéma, les restaurants et les livres. Il s'est ainsi avéré que les officiers avaient des préférences plus variées que les soldats. Certains officiers aimaient le rock, d'autres le reggae, d'autres la chanson française. Les soldats, eux, étaient plus consensuels dans leurs préférences. La plupart d'entre eux aimaient les variétés internationales et le rock et n'aimaient ni la country ni, le raï.

Ce phénomène a été constaté également auprès d'autres catégories de personnes : des lycéens (une classe de bac général représente un groupe plus hétérogène qu'une classe de bac professionnel), des sportifs interrogés juste après un match de football (les joueurs de l'équipe gagnante ont des opinions plus tranchées que les joueurs de l'équipe perdante) ou des personnes du tout-venant (celles ayant au moins deux ans de formation supérieure ont des préférences, des habitudes, et des opinions plus diversifiées que celles ayant au maximum un brevet) : dans tous les cas, il semble que le fait d'appartenir à un groupe défavorisé uniformise les caractéristiques.

L'appartenance à un groupe défavorisé représenterait une expérience désagréable, voire une menace : les membres d'un tel groupe se serreraient les coudes, valorisant la similarité car elle renforce la cohésion. Dans un tel contexte, tout écart aux normes risquerait d'affaiblir la position du groupe en donnant l'impression qu'il n'offre pas un front uni. Cela expliquerait qu'au sein des groupes défavorisés, la conformité soit privilégiée. Quant à l'appartenance à un groupe avantagé, il représenterait une expérience agréable : le pouvoir, un statut social élevé donneraient le droit de résister à l'influence d'autrui, d'afficher son individualité.

En combien de temps les différences entre





membres d'un groupe défavorisé sont-elles atténuées ? Cette question a été abordée par une autre expérience : huit participants devaient remplir un test de personnalité factice, puis l'expérimentateur affectait chaque participant à un groupe : soit le groupe des « juges », soit le groupe des « ouvriers ». On leur expliquait que l'affectation se faisait en fonction des réponses au questionnaire, mais, en réalité, elle était aléatoire. L'expérimentateur expliquait ensuite que les ouvriers allaient devoir effectuer des tâches diverses, et que les juges allaient évaluer leur travail. En fonction de la qualité de travail effectué, les juges attribueraient des primes monétaires pouvant atteindre dix euros, et une prime de dix euros était distribuée d'office à chacun des juges. À l'évidence, les juges étaient en position de pouvoir par rapport aux ouvriers.

## La force de la norme dans les groupes défavorisés

Les membres des deux groupes étaient filmés lors de l'exécution de tâches qu'ils devaient accomplir, et aussi pendant un exercice de présentation où ils devaient décliner, comme toujours, âge, profession, goûts et occupations. Les enregistrements vidéo étaient ensuite présentés à des observateurs extérieurs : ces derniers, sans savoir sans s'ils visionnaient la vidéo d'un groupe en situation de pouvoir ou d'un groupe dominé, ont fait remarquer que, lors des autoprésentations, les juges parlaient plus longtemps et mentionnaient davantage d'informations individualisantes que les ouvriers. Ils ont trouvé les juges plus divers, dans leur personnalité, alors qu'ils ne savaient pas que ces derniers appartenaient à un groupe créé pour les besoins de l'expérience. Plus surprenant encore, des personnes sans aucune caractéristique particulière, une fois placées dans une situation artificielle où ils se mettent dans la peau de quelqu'un occupant une position d'infériorité, en viennent à se ressembler aux yeux d'un observateur extérieur. Et cela... en moins de 20 minutes.

Forts de l'expérience des juges et ouvriers, nous

avons à nouveau créé deux groupes dont l'un avait du pouvoir sur l'autre, mais cette fois, chaque groupe était composé de trois participants naïfs et d'un compère de mèche avec l'expérimentateur. Les groupes travaillaient dans deux salles différentes. Après une phase de familiarisation, le compère de chaque groupe transgressait une norme sociale : il faisait une remarque hostile et raciste sur les Polonais. Cette transgression des normes a été moins tolérée dans les groupes désavantagés. Les « ouvriers » exprimaient leur désapprobation au compère atypique plus fréquemment et plus violemment que les « juges ». Ils appréciaient moins le compère et étaient davantage prêts à l'exclure du groupe. La similarité était plus valorisée que chez les juges.

Le statut avantageux ou désavantagé d'un groupe social a donc un double effet. D'une part, le groupe désavantagé a tendance à être moins variable, car les pressions à la conformité y sont plus importantes. D'autre part, cette différence est probablement exagérée par un biais perceptif qui nous amène à focaliser notre attention sur le groupe avantageux et à individualiser davantage ses membres. Ce n'est pas difficile d'entrevoir à quel point ces processus conduisent à un cercle vicieux. Les groupes désavantagés tentent de faire face à leur statut en augmentant leur cohésion et la similarité de leurs membres. Cette homogénéité accrue amène finalement les autres personnes à percevoir le groupe comme une unité homogène et à traiter ses membres comme des individus interchangeables. En fin de compte, le stéréotype est renforcé : il contribue à maintenir le groupe dans sa position défavorisée ou à le discriminer encore davantage. Il devient dès lors difficile de sortir de cette spirale du stéréotype.

## L'antisémitisme revisité ?

À la lumière de ces réflexions, considérons l'histoire des Juifs en Europe Centrale au cours du Moyen Âge. Les Juifs formaient un groupe stigmatisé par les Chrétiens dominants : pour se protéger, ils ont développé une forte identité, se sont montrés très solidaires et ont parfois opéré des

**2. Au cours d'une expérience**, on demande à des sujets de choisir le tableau qu'ils préfèrent (a). On les regroupe selon ces préférences (en réalité au hasard). On annonce à ceux qui ont été regroupés dans la salle 1 qu'ils ont une grande culture et un goût pour l'art. En revanche, on dit à ceux de la salle 2 que, contrairement aux participants regroupés dans la salle 1, ils ont un goût artistique médiocre (b). Ensuite, on distribue à chaque participant une fiche décrivant les goûts et caractéristiques de chaque membre des deux groupes. Interrogés à propos de ces caractéristiques, les participants se souviennent mieux des particularités de chaque membre du groupe 1 (groupe dominant) que du groupe 2 (groupe dominé) : le groupe dominé est perçu comme plus homogène.

regroupements géographiques (quand on ne les y a pas obligés...), autant de stratégies qui ne favorisent pas la diversité à l'intérieur de leur groupe.

Cette ressemblance, réelle selon les études mentionnées, aurait favorisé un biais d'homogénéité de l'exogroupe, et un renforcement des stéréotypes autour des Juifs. La dynamique d'ensemble du système aurait contribué au maintien d'attitudes antisémites, permettant à certains de justifier des actes discriminatoires. En effet, il est plus facile d'inciter une frange de la population à se livrer à des actes d'hostilité et d'agression – par exemple, les pogroms – contre un groupe composé de membres qui paraissent similaires, que contre un groupe d'individus hétérogènes. Il n'est pas étonnant, dans cette perspective, de constater l'abondance de « portraits robots » du Juif au cours de l'histoire : nez crochu, regard fourbe et mains griffues... Une image figée pour tous les individus, au-delà de son caractère insultant et méprisant, tend à uniformiser le groupe.

Ne nous méprenons pas sur mon propos. Non, les Juifs n'ont pas été responsables de leur traitement au Moyen Âge ! C'est toujours l'auteur de l'acte discriminatoire qui en porte la responsabilité, jamais la victime de cet acte. Mais tout comme certaines maisons sont plus susceptibles d'être cambriolées que d'autres, certains groupes sont plus que d'autres la cible de pogroms. Et les recherches en psychologie sociale montrent que nous avons tous tendance à appliquer nos stéréotypes et à commettre des actes discriminatoires plus envers un groupe homogène, qu'envers un groupe hétérogène.

## Comment lutter contre les stéréotypes dévastateurs

De telles études livrent des outils pour diminuer l'impact délétère des stéréotypes dans notre société. Pendant des décennies, l'espoir de briser les stéréotypes par le simple fait de les mettre en lumière et de les dénoncer s'est révélé illusoire. Selon une idée, un peu naïve, on admettait que si l'on connaissait exactement le contenu des stéréotypes, on pourrait fournir des informations montrant le caractère erroné de ces croyances, et l'on pensait que les stéréotypes disparaîtraient. Hélas, on sait que la majorité des gens n'arrêtent pas de fumer même quand on leur explique les dangers du tabagisme ; de même, ils ne modifient pas leurs croyances si on leur explique, par exemple, que les Noirs sont moins feignants qu'ils ne le pensaient.

Insistons donc sur l'hétérogénéité des groupes : un groupe perçu comme hétérogène, nous l'avons souligné, fait plus difficilement l'objet de discours stéréotypés et de discriminations.

L'impression d'avoir à faire à un groupe hétérogène à la fois du niveau réel de variabilité du groupe et de la perception de cette variabilité. Le conseil que l'on pourrait donner aux membres de groupes discriminés est de se présenter de façon aussi hétérogène que possible. Pour lutter contre la position défavorable de son groupe, il faut être uni, pas uniforme ! Si vous faites partie d'un tel groupe, ne ratez pas la moindre occasion d'insister sur le fait

que les membres de votre groupe sont différents les uns des autres, à quel point leurs goûts, leurs opinions politiques et leurs coutumes sont riches et variées.

## Améliorer la perception de la diversité

Par ailleurs, la perception de cette variabilité change : lorsqu'on se focalise sur les similitudes des membres d'un groupe, on trouve le groupe homogène. Toutefois, à condition de se focaliser sur les différences entre les membres du groupe, il devient hétérogène. C'est à cet échelon que peuvent intervenir les instances officielles : municipalités, ministre délégué à la Promotion de l'égalité des chances ou encore la HALDE (Haute Autorité pour la lutte contre la discrimination et pour l'égalité). Des programmes d'intervention devraient s'attacher à faire évoluer la perception de cette diversité des groupes discriminés. Pourquoi ne pas lancer une campagne où l'on montrerait différents types de Maghrébins : la femme traditionnelle d'un certain âge avec un foulard, la femme insérée dans le milieu professionnel qui élève seule son enfant, l'adolescent banlieusard, le jeune entrepreneur dynamique, le fonctionnaire intégré dans la police nationale, l'ensemble étant accompagné d'un slogan « Impossible de les mettre tous dans le même panier ! » ?

Les médias ont ici un rôle important à jouer. Si les membres d'un groupe sont toujours montrés dans les mêmes rôles à la télévision, peut-être même dans des rôles négatifs ou associés à un faible niveau d'éducation, il n'y a guère d'améliorations à espérer. Certaines mesures sont pourtant applicables : aux États-Unis, les chaînes télévisées n'ont pas le droit de diffuser des images si ces dernières ne respectent pas une certaine diversité ethnique des rôles des acteurs. Fini, les Noirs confinés dans les rôles de gardien ou d'assistant du héros blanc. On voit aujourd'hui les Noirs dans une multitude de rôles différents : truand, juge d'instruction, père de famille, collègue de travail, clochard, scientifique, tante sympathique ou mari jaloux...

Or, la situation est loin d'être la même en France. Si l'on examine la variabilité de l'image des Maghrébins dans les films français, le résultat est bien triste. Cela varie entre Samy Naceri dans *Taxi* et Jamel dans *Mission Cléopâtre* ! À moins de diversifier l'image des Maghrébins dans les films, il sera difficile de modifier les stéréotypes envers les Maghrébins.

Il est évident que toute intervention visant à modifier les perceptions de variabilité devrait être accompagnée d'autres mesures telles qu'une politique d'intégration, une éducation au multiculturalisme et à la tolérance, une multiplication des occasions de contact entre membres de groupes différents et des programmes spéciaux permettant de soutenir des enfants doués de groupes discriminés pour leur permettre d'obtenir une éducation de bonne qualité et d'accéder à des postes de responsabilité. Mais nous n'avons pas encore fait le nécessaire pour modifier la perception du public de façon à ce qu'il perçoive les groupes discriminés comme plus hétérogènes. Tant qu'un groupe sera perçu comme homogène, nous aurons toujours tendance à lui appliquer des stéréotypes. ◆

## Bibliographie

M. BRAUER, *Intergroup perception in the social context: The effects of social status and group membership on perceived out-group homogeneity and ethnocentrism*, in *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 37, p. 15, 2001.

M. Brauer et al., *The impact of power on intra-group variability: High power groups are more heterogeneous than low power groups*. Manuscript non-publié, Université de Clermont-Ferrand, 2005.

B. CHAPPE et al., *Advantaged groups are more variable than disadvantaged groups: The case of preferences and habits in Cahiers de Psychologie Cognitive/ Current Psychology of Cognition*, vol. 22, p. 407, 2005.

C. M. JUDD, et B. PARK, *Out-group homogeneity: Judgments of variability at the individual and group levels*, in *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 54, p. 778, 1998.

F. LORENZI-CIOLDI, *Group status and perceptions of homogeneity*, in *European Review of Social Psychology*, vol. 9, p. 31, 1998.

### Markus BRAUER

est chargé de recherches au CNRS et à l'Université de Clermont-Ferrand.