

# Les stéréotypes et la variabilité perçue dans les groupes : état des lieux et enjeux

Bruno Chappe\*<sup>1</sup> et Markus Brauer<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand*

<sup>2</sup> *C.N.R.S. et Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand*

## RÉSUMÉ

Cet article dresse un bilan théorique et méthodologique des recherches sur le biais d'homogénéité de l'exogroupe, notre tendance à percevoir les membres d'un exogroupe comme plus homogènes que les membres de notre endogroupe. Nous montrons que les preuves pour une modulation du biais d'homogénéité de l'exogroupe par la taille relative ou le statut social sont quasi inexistantes. En revanche, de travaux récents suggèrent que les membres de groupes privilégiés sont objectivement plus hétérogènes que les membres de groupes désavantagés et que cette différence de variabilité réelle pourrait expliquer certaines asymétries observées dans les études sur la variabilité perçue. L'article propose des pistes de recherche qui permettraient d'améliorer la recherche dans ce domaine et d'en dissiper les ambiguïtés.

## Stereotypes and perceived variability within groups: Review and issues at stake

### ABSTRACT

This paper addresses methodological and theoretical issues regarding the out-group homogeneity bias, or the tendency to perceive an out-group as less variable than an in-group. We demonstrate that there is almost no empirical support for the modulation of the out-group homogeneity effect by relative size or social status. On the other hand, recent research suggests that members of advantaged groups are objectively more variable than members of disadvantaged groups and that this actual difference regarding variability could explain some asymmetries found in studies on perceived variability. This paper makes suggestions for how futures research can disentangle most of the problematic issues in this domain.

---

\*Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Bruno Chappe ou Markus Brauer, LAPSCO, UFR Psychologie, 37 avenue Carnot, 63037 Clermont-Ferrand Cedex. E-mail : bruno\_chappe@worldonline.fr ou brauer@srvpsy.univ-bpclermont.fr.

Peu de champs de recherche en psychologie sociale expérimentale peuvent se vanter d'avoir fait couler autant d'encre que l'étude des stéréotypes. On ne compte plus les articles qui se sont attachés à en étudier le contenu, l'organisation en mémoire, les conditions d'apparition et de diminution, ou à en démontrer les causes et les conséquences. Un stéréotype, c'est une « image dans notre tête » (Lippmann, 1922), un ensemble de croyances à propos des attributs personnels partagés par un groupe de gens (Yzerbyt & Schadron, 1996), des croyances sur-généralisées à propos d'une catégorie sociale (Allport, 1954). Pendant longtemps les psychologues sociaux se sont principalement intéressés au contenu des stéréotypes (Brigham, 1971 ; Katz & Braly, 1933). L'objectif était d'identifier les caractéristiques que les gens associaient à différents groupes et ce qui pouvait être fait pour changer ces croyances. Dans les années 1980, les chercheurs ont commencé à s'intéresser à un nouveau phénomène étroitement lié aux stéréotypes, à savoir la variabilité perçue dans les groupes (Jones, Wood & Quattrone, 1981 ; Park & Rothbart, 1982 ; Quattrone & Jones, 1980). Deux individus peuvent associer une même caractéristique à un groupe donné tout en percevant différemment le degré avec lequel les membres de ce groupe possèdent la caractéristique en question. Ainsi le premier individu pourra voir les membres de cette catégorie comme très similaires les uns aux autres sur cette caractéristique alors que l'autre individu percevra ces mêmes personnes comme plutôt différentes les unes des autres sur cette même dimension.

Si cette notion de variabilité perçue dans les groupes a retenu l'attention des chercheurs, c'est qu'elle est étroitement liée à la notion classique de stéréotype. En effet, le fait de percevoir un groupe comme plus ou moins hétérogène va avoir des conséquences directes sur l'application de traits stéréotypiques aux membres de ce groupe. Ainsi, plus un groupe va être perçu comme homogène, plus on aura tendance à appliquer les caractéristiques stéréotypiques qui lui sont associées à des membres isolés de ce groupe (Ryan, Judd, & Park, 1996). Donc, si un individu pense que les membres d'un groupe donné sont en moyenne peu intelligents et qu'il pense que ce groupe est homogène, la probabilité pour que cet individu juge un membre isolé de ce groupe comme peu intelligent est très forte. D'autre part, plus un groupe est perçu comme homogène plus les comportements d'un membre donné du groupe seront généralisés au groupe dans son ensemble (Park & Hastie, 1987). Par conséquent, si l'individu cité plus haut voyage dans un pays étranger dont il pense que les habitants sont tous pareils, si l'un de ces habitants est rude ou impoli envers lui, il est très probable que cette personne généralise ce comportement

isolé à toutes les personnes de ce pays. Finalement, la perception de variabilité dans les groupes est aussi connue pour avoir une influence sur le degré de discrimination dont va être victime un groupe. Ainsi, plus un groupe est perçu comme homogène, plus il va être perçu comme une entité monolithique et prédictible et plus la probabilité qu'il soit victime de discrimination est élevée (Vanbeselaere, 1991 ; Wilder, 1986). Les enjeux que cela pose pour les groupes stigmatisés sont alors évidents. Ces groupes étant la plupart du temps perçus comme relativement homogènes, la probabilité qu'ils soient victimes de discrimination est plus élevée que pour d'autres groupes.

Plusieurs articles ayant des objectifs de synthèse, de critiques ou de nouveaux éclairages théoriques ont déjà été publiés (sur la variabilité perçue en général Devos, Comby & Deschamps, 1996 ; Mullen & Hu, 1989 ; Ostrom & Sedikides, 1992 ; Sedikides & Ostrom, 1993 ; Voci, 2000 ; sur l'influence du statut social relatif des groupes, Lorenzi-Cioldi, 1998 ; sur l'influence de la taille relative des groupes, Simon, 1992b ; sur l'influence de l'identification à l'endogroupe, Doosje, Spears, Ellemers & Koomen, 1999). Pourtant, malgré ces nombreux articles, un certain nombre de questions théoriques et méthodologiques restent en suspens, d'autant plus que de nouveaux résultats empiriques ont été mis en évidence depuis 2000, année de parution la dernière synthèse théorique sur le sujet. Étant donné l'importance que revêt la recherche sur la variabilité perçue dans la réduction des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination, il convient d'en approfondir la réflexion. Et ce, d'autant plus qu'un certain nombre de mythes sur la variabilité perçue circulent et commencent à s'enraciner dans la littérature sur le sujet. Cet article dresse donc un bilan de l'état de la recherche dans ce domaine et propose des solutions à un certain nombre de points problématiques qui entravent l'avancée des travaux dans ce domaine.

## LE BIAIS D'HOMOGENÉITÉ DE L'EXOGRUPE

La première question théorique à avoir intéressé les chercheurs a été de savoir s'il y avait des différences de variabilité perçue entre l'endogroupe et l'exogroupe – c'est-à-dire, respectivement, un groupe auquel on appartient et auquel on n'appartient pas (Judd & Park, 1988 ; Linville, Fisher, & Salovey, 1989). Les travaux s'intéressant à cette problématique peuvent s'articuler en deux phases.

## La mise en évidence du biais

Il a d'abord été démontré que les individus avaient tendance à percevoir leur propre groupe comme plus variable, plus hétérogène, qu'un exogroupe. C'est ce que les auteurs ont appelé le biais d'homogénéité de l'exogroupe, en anglais, Out-group Homogeneity Effect ou *OHE* (Park & Rothbart, 1982 ; Quattrone & Jones, 1980). Dans une des premières études empiriques sur le sujet (Quattrone & Jones, 1980) les auteurs ont mis en évidence que lorsqu'il s'agissait de prédire le comportement des membres d'un groupe sur la base d'un comportement émis par l'un des membres de ce groupe, les participants avaient tendance à généraliser le comportement observé à tous les membres du groupe. Cependant, cette tendance était plus forte quand les individus devaient se prononcer à propos d'un exogroupe que d'un endogroupe. Les participants prédisaient donc des comportements plus homogènes dans l'exogroupe que dans l'endogroupe. Puis dans des années 1980 et 90 un très grand nombre d'articles répliquèrent et cherchèrent à expliquer cet effet. Ce biais très robuste a été mis en évidence dans de nombreux contextes impliquant aussi bien des groupes naturels (Linville & al. 1989 ; Park & Judd, 1990 ; Park & Rothbart, 1982) que des groupes de laboratoire (Judd & Park, 1988 ; Mackie, Sherman & Worth, 1993 ; Wilder, 1984). La mouvance cognitiviste battant son plein à cette époque, les interprétations de ce biais furent majoritairement d'obédience cognitive, c'est-à-dire faisant appel à des modèles cognitifs complexes pour rendre compte de ce phénomène.

Pour Linville *et al.* (1989), l'OHE serait dû à une plus grande familiarité des individus avec les membres de l'endogroupe. Ainsi, plus nous aurions d'expériences, de contact avec les membres d'un groupe, plus nous aurions tendance à percevoir ce groupe comme variable. Les résultats qui étayaient cette hypothèse montrent que lorsque les membres d'un groupe n'ont que peu d'expériences sociales avec les membres de l'exogroupe (dans leurs études, les groupes d'âge et de nationalité), ce dernier est perçu comme plus homogène que l'endogroupe. Par contre, pour les groupes qui ont un contact social régulier et fréquent avec les membres d'autres groupes (ici des groupes de genre) cette différence de perception n'apparaît pas.

Pour d'autres (Judd & Park, 1988 ; Park & Rothbart, 1982), le fait d'avoir des contacts aussi fréquents avec l'exogroupe qu'avec l'endogroupe n'empêcherait pas l'apparition du biais d'homogénéité de l'exogroupe. En effet, même lorsque nous connaissons autant de membres de l'exogroupe que de l'endogroupe, l'organisation des informations ne serait pas identique pour les deux. Ainsi, l'individu stockerait en mémoire à la fois des informations sur le groupe dans son ensemble et des informations sur les

individus composant ce groupe. L'explication de l'homogénéisation de l'exogroupe serait donc que, quand il faut estimer la variabilité de ce dernier, seules les informations relatives au groupe seraient rappelées, alors que les deux catégories d'informations (celles relatives au groupe et celles relatives aux individus composant ce groupe, y compris soi-même) seraient rappelées lorsqu'il s'agit d'évaluer la variabilité de l'endogroupe. Ceci entraînerait donc une perception plus complexe et plus différenciée de l'endogroupe par rapport à l'exogroupe (voir Ostrom, Carpenter, Sedikides & Li, 1993, pour une explication similaire).

Finalement, cette différence entre la variabilité perçue dans l'endogroupe et dans l'exogroupe pourrait encore être la conséquence du nombre de sous-catégories que perçoit un individu à propos d'un groupe donné. Dans leur étude, Park, Ryan et Judd (1992) montrent qu'un individu génère significativement plus de sous-catégories à propos de son propre groupe qu'à propos de l'exogroupe et que le nombre de sous-groupes médiatise l'effet du groupe cible (endogroupe vs exogroupe) sur la variabilité perçue.

## Variables modulatrices

Par la suite, les études ont fait apparaître que l'effet d'homogénéité de l'exogroupe pouvait être modulé par les caractéristiques du groupe de l'individu qui émet le jugement de variabilité et en particulier son statut plus ou moins avantage comparativement à l'exogroupe. Comme le souligne Lorenzi-Cioldi (1998), la plupart des explications avancées pour rendre compte de l'effet d'homogénéité de l'exogroupe « reposent sur la supposition, explicite ou non, que les groupes en question se trouvent dans une situation de relation d'égalité ou de symétrie de statut » (p. 32). Par la suite, plusieurs chercheurs ont publié des études suggérant que les membres de groupes privilégiés (de haut statut social, puissants ou majoritaires) ont tendance à produire un biais d'homogénéité de l'exogroupe plus important que les membres de groupes désavantagés (de bas statut social, subordonnés ou minoritaires) (Lorenzi-Cioldi, 1993 ; Lorenzi-Cioldi, 1998 ; Lorenzi-Cioldi, Eagly & Stewart, 1995). Une part importante de la littérature sur le sujet fait également état de travaux qui montrent que les membres de certains groupes désavantagés perçoivent leur endogroupe comme plus homogène que l'exogroupe (Brown & Smith, 1989 ; Simon, 1992b ; Simon & Brown, 1987 ; Simon & Hamilton, 1994 ; Simon & Pettigrew, 1990). Notons néanmoins que ce pattern de résultats est loin d'être aussi fréquent que le laisse penser la littérature et n'apparaît que dans des circonstances très particulières (Voci, 2000).

Ainsi, certains auteurs (Simon, 1992b ; Simon & Brown, 1987 ; Simon & Pettigrew, 1990) ont clamé la non-universalité de l'OHE et ont proposé que dans certaines conditions, l'effet pouvait s'inverser pour devenir un biais d'homogénéité de l'endogroupe (en anglais « In-group homogeneity effect » ou IHE). En effet, il est rare que dans des situations réelles, le seul facteur important de la catégorisation sociale soit simplement la distinction endogroupe/exogroupe. Pour Simon et Brown (1987) une des asymétries pouvant amener à une inversion du biais d'homogénéité de l'exogroupe est la différence de taille (au sens numérique) entre les deux groupes. En se basant sur la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1978) qui postule que les individus sont en permanence en quête d'une identité sociale positive, ces chercheurs sont partis du postulat que le fait d'appartenir à une minorité numérique constituait une menace pour l'identité sociale des membres de ce groupe. Simon *et al.* (1987, 1990) posent donc l'hypothèse, confirmée à travers plusieurs études, que l'une des stratégies qui permet aux individus d'un groupe minoritaire de faire face à cette menace est d'augmenter la similarité perçue dans l'endogroupe, augmentant ainsi le sentiment de soutien social ce qui apporterait à ses membres un sentiment de sécurité et de solidarité. Cela aurait donc comme conséquence de faire apparaître un IHE de la part des individus membres de groupes minoritaires.

Pour Haslam et ses collègues (Haslam, Oakes & Turner, 1995 ; Haslam, Oakes, Turner, & McGarty, 1996), le biais classique d'homogénéité de l'exogroupe serait modulé par le contexte dans lequel se fait le jugement de variabilité. Ainsi selon que les jugements de variabilité se font dans un contexte intergroupe (c'est-à-dire un contexte où l'existence de l'endogroupe et de l'exogroupe est saillante) ou bien dans un contexte intragroupe et donc interpersonnel (jugement de l'endogroupe et de l'exogroupe séparément, jugement de l'endogroupe en premier, ou présentation de membres individualisés, etc. ; cf. Voci, 2000 pour un argument similaire), les évaluations d'homogénéité de l'endogroupe et de l'exogroupe ne seraient pas les mêmes. Plus précisément ce modèle prédit un biais classique lorsque les jugements sont émis dans un contexte intragroupe et une disparition de cet effet au profit d'une symétrie endogroupe/exogroupe dans un contexte intergroupe.

Pour Brewer (1991, 1993), les perceptions de variabilité dans l'endogroupe et dans l'exogroupe seraient influencées par la tension entre deux besoins fondamentaux coexistants chez l'individu, à savoir le besoin d'assimilation et le besoin de différenciation. Ainsi, l'individu ressentirait à la fois le besoin de se sentir unique (besoin de différenciation) et le besoin de se sentir similaire aux membres du groupe (besoin d'assimilation).

Le déplacement plus prononcé vers l'un ou l'autre de ces extrêmes entraînerait un sentiment de menace pour l'identité (sociale ou individuelle) et amènerait l'individu à adopter des stratégies permettant de rétablir l'équilibre entre ces deux besoins. La façon de percevoir la variabilité dans l'endogroupe et dans l'exogroupe serait une des stratégies adoptables pour rétablir cet équilibre. Il est à noter tout de même que ce modèle, bien que souvent présenté comme pouvant expliquer les asymétries de perception de variabilité, est un modèle qui prédit plutôt une perception symétrique de l'endogroupe et de l'exogroupe. Picket et Brewer (2001) ont en effet montré que le fait de faire ressortir soit le besoin de différenciation soit le besoin d'assimilation chez les participants produisait le même effet au niveau de la perception de variabilité de l'endo- et de l'exogroupe. Ainsi les participants en condition de « besoin » (assimilation ou différenciation) perçoivent plus d'homogénéité dans l'endogroupe et dans l'exogroupe que les participants dans une condition contrôle chez qui aucun de ces deux besoins n'est activé.

Finalement, bien que ne se regroupant pas vraiment sous forme de modèle explicatif à part entière, nous devons mentionner ici les travaux concernant le rôle de l'identification à l'endogroupe sur la perception de variabilité (Doosje, Ellemers & Spears, 1995 ; Doosje & al., 1999 ; Ellemers, Spears & Doosje, 1997). Bien que les explications soient différentes, ce modèle prédit le même effet que celui de Brewer *et al.* (1991, 2001). Ainsi, les individus fortement identifiés à leur groupe auraient tendance à percevoir leur environnement social sous forme de catégories ou de groupes et donc à accentuer les ressemblances à l'intérieur des groupes tout en accentuant les différences entre les groupes. Ils percevraient ainsi leur groupe et l'exogroupe comme relativement homogènes. Au contraire, les individus faiblement identifiés à leur groupe, accorderaient plus d'importance aux différences individuelles aussi bien dans l'endogroupe que dans l'exogroupe et percevraient donc les deux groupes comme relativement variables.

Chacune des hypothèses de modulation décrites ci-dessus nécessiterait à elle seule de lui dédier un article complet pour en discuter les différents aspects. Nous nous focaliserons cependant sur les hypothèses de modulation par la taille relative et/ou le statut social relatif dans la mesure où 1) ce sont ces hypothèses qui ont été évoquées les premières dans le domaine de la modulation de l'OHE et 2) par conséquent, ce sont également celles qui ont suscité le plus de publications.

Comme nous venons de le voir, les interprétations invoquées pour rendre compte d'un même phénomène sont diverses. Cette diversité des explications, qui n'est finalement que le reflet des différentes écoles théoriques

qui se sont intéressées au problème, ne pouvait pas aboutir à un consensus dans les résultats, loin s'en faut. Comme nous allons le montrer dans la partie suivante, il est ressorti de ces 20 années de recherche un grand nombre d'inconsistances et de contradictions.

### Contradictions et inconsistances

L'accumulation d'études se vantant d'expliquer ou au moins d'apporter une pierre explicative au phénomène a été très profitable et stimulante pour la recherche. La contrepartie, c'est qu'aujourd'hui, le chercheur désireux de se documenter sur le phénomène se retrouve plongé dans une pléthore d'articles dont il est difficile de mettre en évidence les liens si ce n'est qu'ils traitent tous de près ou de loin de la différence de variabilité perçue entre l'endo- et l'exogroupe. Cet état de fait est par ailleurs aggravé par la relative ignorance réciproque des différentes écoles théoriques (problème déjà soulevé par Ostrom et Sedikides en 1992) et par le fait que cela relève de la gageure de trouver deux études de chercheurs différents utilisant des procédures expérimentales comparables, tant au niveau des mesures, que de la méthode générale ou des groupes impliqués.

Il apparaît ainsi dans la littérature une relative inconsistance des résultats et des interprétations et ce, malgré un consensus déclaré dans cette même littérature à propos des conditions d'apparition des différents effets. Par exemple, concernant la modulation de l'OHE par la taille numérique, les premières études montrent (Brown & Smith, 1989 ; Simon & al, 1987, 1990) une inversion du biais classique (IHE) pour les membres de groupes minoritaires alors que d'autres études conduites plus tard ne répliquent pas cet effet (Hewstone, Islam & Judd, 1993 ; Karasawa & Brewer, cité par Ostrom *et al.*, 1992 ; Simon & Hamilton, 1994 expérience 1). Bien qu'il ait été argumenté que l'IHE n'apparaîtrait que sur certaines dimensions, à savoir les dimensions positives typiques de l'endogroupe, plusieurs études contredisent cette affirmation (Simon, 1992a ; Rubin, Hewstone & Voci, 2001). Concernant la modulation de l'OHE par le statut social relatif, certaines études montrent que l'OHE est appliqué plus fortement par les membres de groupes de haut statut que par les membres de groupes de bas statut (Lorenzi-Cioldi, 1998) alors que d'autres font apparaître soit l'effet inverse (par exemple des jeunes noirs aux USA appliquent ce biais plus fortement que leurs homologues blancs, voir Judd, Park, Ryan, Brauer, & Krauss, 1995), soit pas de modulation de l'OHE par cette variable (Brauer, 2001). Autre exemple assez éloquent, si l'on regarde les études portant sur les catégories de genre (qui ont beaucoup été utilisées dans les études sur la variabilité perçue), on trouve trois



types de résultats différents. Ainsi, les partisans de l'hypothèse de la familiarité (Linville & al., 1989) ne trouvent pas d'OHE, ni de la part des femmes ni de la part des hommes, les tenants du modèle du double stockage (Park & Rothbart, 1982) ont mis en évidence un OHE aussi bien pour les hommes que pour les femmes et finalement, Lorenzi-Cioldi (1998) a mis en évidence des résultats montrant que seuls les hommes (catégorie présumée de haut statut) appliquent l'OHE alors que les femmes (catégorie présumée de bas statut) ne font pas de différence en terme de variabilité perçue entre les deux groupes !

Si la compréhension de la variabilité dans les groupes nous permet de mieux comprendre les stratégies de stéréotypisation il est nécessaire d'analyser les facteurs qui jouent un rôle dans la production de ce type de jugements. Dans les sections suivantes, nous apporterons un certain nombre de clarifications et de mises au point sur l'analyse de ces facteurs.

## ABSENCE DE PREUVES POUR L'HYPOTHÈSE MODULATRICE

Malgré la mise en évidence relativement précoce de certains problèmes (Ostrom et Sedikides, 1992), énormément d'études souffrent de lacunes qui peuvent mettre en doute la validité de leurs résultats. Certains de ces problèmes sont inhérents aux types de groupes utilisés dans les études, d'autres aux types de mesures employées, d'autres encore aux types de plans expérimentaux utilisés et aux types d'analyses effectuées. Dans ce qui suit nous allons discuter de ces problèmes en détail. Nous ferons ensuite une revue des preuves expérimentales en faveur de l'hypothèse de modulation provenant d'études ne possédant pas d'ambiguïté d'interprétation. Comme nous le verrons, ces preuves sont en fait quasi nulles.

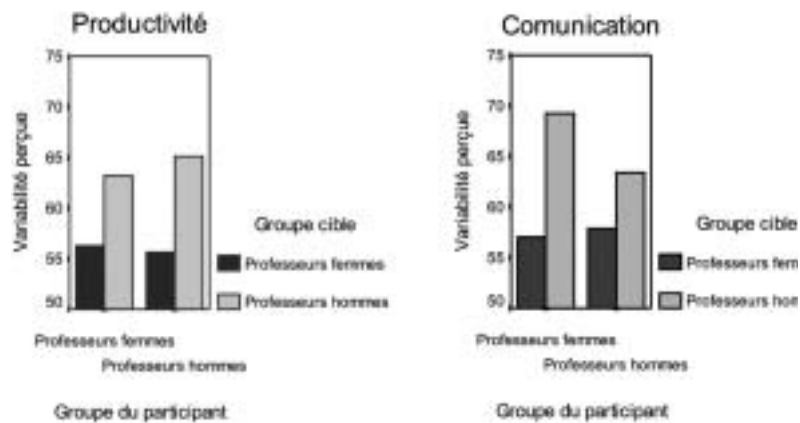
### Les problèmes

*Les groupes.* De nombreuses études dans le domaine de variabilité perçue utilisent des groupes naturels, c'est-à-dire des catégories préexistantes dans notre environnement social, par opposition aux groupes artificiels qui sont créés par l'expérimentateur pour les besoins de l'étude et qui n'ont pas d'existence propre. L'utilisation de groupes naturels n'est pas un problème en soi, mais c'est l'interprétation des résultats qui est parfois

problématique. En effet, dans un nombre conséquent de ces études la procédure consiste à demander à la population d'un groupe (A) d'estimer la variabilité de l'endogroupe (A) et d'un exogroupe (B) sans récolter les jugements de variabilité de cet autre groupe (B) à propos de ces deux groupes. En d'autres mots ces études n'utilisent qu'un seul groupe participant (Castano & Yzerbyt, 1998 ; Guinote, 2001 ; Haslam & al., 1995 ; Rothgerber, 1997 ; Verkuyten & Kwa, 1996). Or, en travaillant sur des groupes naturels, on ne peut pas exclure que les deux groupes cibles diffèrent quant à leur variabilité objective. En effet, des études récentes ont montré qu'un groupe naturel pouvait être objectivement plus hétérogène qu'un autre (Chappe, Brauer, & Castano, 2004 ; Guinote, Judd, & Brauer, 2002). Nous allons décrire ces études en détail plus bas. Pour l'instant, constatons simplement que deux groupes peuvent posséder un niveau de variabilité objective différente et ceci sur les dimensions qui sont traditionnellement utilisées dans les études impliquant des jugements de variabilité. Par conséquent, si l'on utilise des participants que d'un seul des deux groupes, on ne peut pas savoir si les résultats observés sont la manifestation d'un biais perceptif, le reflet d'une différence réelle entre les groupes ou dus à une combinaison des deux effets (Brauer, 2001 ; Brauer & Judd, 2000 ; Judd & Bartsch, 1995). Il sera ainsi impossible de conclure de façon certaine à une modulation de l'OHE par des variables comme la taille ou le statut relatif. Cette remarque n'est d'ailleurs pas l'apanage des études utilisant des groupes naturels puisque dans les études de laboratoire utilisant des groupes artificiels nous ne savons pas quelles représentations sont activées par les étiquettes des groupes (Sur- ou sous-estimateurs, inductifs, déductifs, etc.).

On peut alors penser que s'agissant de groupes naturels, il suffit d'avoir un plan expérimental complet où les membres de deux groupes A et B jugent chacun le groupe A et B. Nous aurions alors un plan 2 (Groupe du participant : A vs B) x 2 (Groupe cible : A vs B). Pourtant un tel plan ne nous permet pas de mettre en évidence sans ambiguïté une modulation du biais classique par le statut ou la taille des groupes. Les ambiguïtés d'interprétation proviennent à nouveau du fait qu'un groupe peut être objectivement plus hétérogène que l'autre. En effet, lorsque dans une étude les membres d'un groupe « A-vantagé » jugent leur endogroupe comme plus variable que leur exogroupe « D-ésavantagé », et que les membres de ce dernier font l'inverse, de nombreux auteurs concluent à une modulation de l'OHE par le statut relatif. Or ce résultat n'est en fait rien d'autre qu'un effet principal du groupe cible, c'est-à-dire que le groupe « A » est jugé par tous les participants comme plus variable que le groupe « D » et ce, quel que soit le groupe d'appartenance des participants

(Brauer & Judd, 2000). Ce cas de figure peut être illustré en considérant les résultats de l'étude de Brown et Smith (1989). Dans cette expérience les auteurs ont utilisé des groupes naturels dans un plan équilibré 2 X 2 (des professeurs d'université de sexe masculin et féminin) et ont trouvé les résultats représentés dans la Figure 1. Les auteurs ont conclu à une modulation de l'OHE par la taille relative des groupes, c'est-à-dire les hommes (majoritaires au sens numérique) appliqueraient un biais d'homogénéité de l'exogroupe alors que les femmes (minoritaires au sens numérique) appliqueraient un biais d'homogénéité de l'endogroupe. Or cette explication est une interprétation parmi d'autres. Ces résultats peuvent aussi signifier que les professeurs de sexe masculin sont réellement plus variables que les professeurs de sexe féminin et que les membres des deux groupes participants perçoivent cette différence correctement. La seule solution pour éliminer ces interprétations alternatives reste l'emploi d'un paradigme utilisant des groupes artificiels, c'est-à-dire des groupes construits pour les besoins de l'expérience et n'étant pas différents a priori quant à leur variabilité réelle. Pour terminer, nous mentionnerons que l'idéal est évidemment d'avoir des groupes contrôle dont les individus ont à juger la variabilité dans les 2 groupes cible sans en faire eux-mêmes partie.



**Figure 1.** Variabilité perçue moyenne pour deux dimensions en fonction du groupe cible pour les participants professeurs de sexe masculin et féminin (adapté de Brown et Smith, 1989).

**Figure 1.** Mean perceived variability on two dimensions as a function of target group for male and female professors' participants.

Pour terminer à propos des groupes en jeu dans les études sur la variabilité perçue, nous prendrons soin de mentionner que lors de l'utilisation de groupes artificiels, la répartition dans les différents groupes doit se faire de façon aléatoire. En effet, bien que marginales, nous avons connaissance de deux études dans lesquelles les participants s'auto-sélectionnaient, implicitement ou explicitement dans les deux groupes expérimentaux (Badea & Askevis-Leherpeux, 2005 ; Simon & Hamilton, 1994). Ainsi, dans un tel cas, des groupes soi-disant artificiels sont en fait des groupes naturels et souffrent donc des mêmes problèmes que ces derniers.

*Les mesures.* Un autre problème d'interprétation vient du fait que les études publiées utilisent un grand nombre de mesures différentes. En 1990, Park et Judd identifièrent trois dimensions de la variabilité perçue : l'attribution par l'individu de traits stéréotypiques *versus* non stéréotypiques à un groupe (stéréotypie), la perception de dispersion des membres d'un groupe autour de la moyenne pour un trait donné (dispersion) et la perception globale de similarité entre les membres d'un groupe donné (similarité perçue globale). Comme chacune de ces dimensions peut elle-même être mesurée grâce à deux ou trois types de tâches différentes et que certaines études les utilisent de manière globale alors que d'autres les utilisent sur des traits particuliers, la diversité des mesures utilisées d'une étude à une autre reste très importante, rendant les expériences difficilement comparables, tout du moins sur le plan méthodologique.

Nous n'avons parlé dans le paragraphe précédent que des mesures dites « directes » c'est-à-dire celles qui mesurent directement, par des questions, les différents aspects de la variabilité perçue (stéréotypie, dispersion globale, dispersion dimensionnelle, etc.). Les mesures dites « indirectes » sont celles qui mettent en évidence un modèle d'organisation des informations en mémoires à propos d'un groupe et infèrent ensuite de ce modèle ce qu'est la perception de variabilité pour le groupe en question (Voci, 2000). En effet, certains paradigmes mesurent non pas la variabilité perçue mais plutôt la façon dont les individus se représentent les groupes en mémoire, comme par exemple le nombre de sous-groupes cités à propos de l'endo- et de l'exogroupe (Park et al., 1992) ou le regroupement d'éléments (« clustering ») lors du rappel d'information à propos d'un groupe (Sedikides, 1997). Comme ces variables donnent des indices du niveau d'individuation d'un groupe, il est fréquent que l'on en infère ensuite des jugements de variabilité perçue. D'où le caractère « indirect » de ces mesures. En fait, le nombre d'études utilisant ce genre de mesure reste assez marginal et ces mesures peuvent même se révéler utiles si elles sont couplées avec des mesures directes. Le problème vient du fait qu'elles sont toujours utilisées seules et que les jugements de variabilité sont inférés à partir de ces seules mesures. Certaines sont même d'emblée considérées

comme des mesures de la variabilité perçue par leur auteur et dans la plupart des cas, leur validité de construit n'a pas été vérifiée (Lorenzi-Cioldi, 1998). Dans leurs études, Lorenzi-Cioldi et ses collaborateurs ont utilisé une procédure inspirée du paradigme du « Qui-a-dit-quoi ? » (« Who-said-what ? », Taylor, Fiske, Etoff & Ruderman, 1978). Ils présentaient aux participants des personnes de l'endogroupe et de l'exogroupe décrites par des traits de personnalité et des adjectifs à l'aide de fiches. Les participants examinaient ces informations et réalisaient ensuite une tâche de rappel indicé à partir de laquelle on récoltait le nombre de rappels corrects et le nombre d'erreurs. Les erreurs pouvaient être de deux types : les erreurs de rappel entre deux personnes de groupes différents (erreur intergroupe) ou entre deux personnes du même groupe (erreur intragroupe). La différence de variabilité perçue était inférée de la différence entre les erreurs intragroupes pour l'endogroupe et les erreurs intragroupes pour l'exogroupe. L'idée est ici que si le nombre d'erreurs intragroupes est plus important pour l'exogroupe que pour l'endogroupe, il s'agirait d'un effet d'homogénéité de l'exogroupe car on aurait plus tendance à percevoir les cibles de l'exogroupe comme interchangeable (les erreurs intragroupes) que celles de l'endogroupe.

Or, d'une manière générale, il est difficile de savoir quel concept psychologique est vraiment mesuré par le nombre d'erreurs intra-groupes. Plus précisément, le problème de ce type de mesure est double. Premièrement, le nombre d'erreurs intragroupes n'est pas seulement l'indice de processus mémoriels. En effet, la tâche consistant à retrouver la personne qui est à l'origine d'une affirmation, comme c'est le cas dans ce type de paradigme, est en fait un phénomène impliquant une longue suite de différents processus cognitifs. Par exemple, Klauer, Ehrenberg et Wegener (2003) ont utilisé une version améliorée du paradigme du « Who-said-what ? » utilisé par Lorenzi-Cioldi dans ses études sur l'influence du statut social sur la perception de variabilité. Ainsi, en utilisant une version légèrement modifiée de ce paradigme, les auteurs ont mis en évidence que le processus de rappel se décomposait en fait en plusieurs phases impliquant entre autres des processus de discrimination, d'assignation et de restructuration catégorielle et de reconnaissance. En utilisant cette méthode, ces chercheurs n'ont pas répliqué les résultats de Lorenzi-Cioldi, Eagly et Stewart (1995) et ont mis en évidence un effet d'homogénéité de l'exogroupe symétrique pour les membres de groupes de haut et bas statut. Deuxièmement, en dehors de ce problème, on peut s'interroger sur le lien entre le fait de faire plus d'erreurs à l'intérieur d'un groupe que dans l'autre et la perception plus homogène de ce groupe par rapport à l'autre. Il s'agit là d'un parti pris théorique qui bien que pertinent, ne semble pas être universel et ne peut donc servir de mesure exclusive. On peut en effet

imaginer que ces concepts ne soient pas liés dans certaines situations où un groupe cible donnera lieu à peu d'erreurs intragroupe (ce qui refléterait que les participants stockent de nombreuses informations individualisantes sur les membres du groupe cible) et qui sera en même temps perçue comme relativement homogène sur des mesures directes. Cette idée a d'ailleurs été confirmée dans l'étude de Judd et Park (1988) où, lorsque les deux groupes étaient en compétition, on voyait apparaître à la fois un OHE et une très bonne mémorisation des informations individuelles à propos des membres de l'exogroupe.

Pour résumer, nous retiendrons donc que seules les mesures directes ou les mesures indirectes ayant été empiriquement validées permettent de mesurer sans ambiguïté l'effet d'homogénéité de l'exogroupe et ses éventuelles modulations.

## Revue des études permettant de tester l'hypothèse de modulation

Comme nous l'avons vu dans les sections précédentes, les études qui permettent d'attester sans ambiguïté d'une modulation de l'OHE par des variables structurales (taille numérique, statut social, pouvoir) sont les études qui 1) impliquent au moins deux groupes participants, 2) impliquent des groupes artificiels possédant le même niveau de variabilité objective et n'impliquant donc pas d'interaction prolongée entre les participants, 3) utilisent des mesures directes, 4) impliquent que les individus ont été attribués aléatoirement aux groupes participants et 5) impliquent bien sûr une différence de statut/taille numérique relative entre les groupes participants et/ou qui contiennent une mesure d'identification avec l'endogroupe.

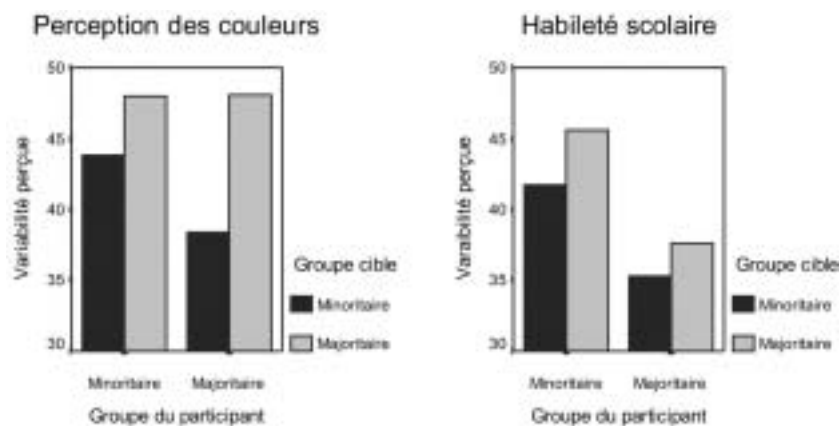
Nous avons entrepris des recherches personnelles à partir de la base de données PsycInfo et nous sommes servis d'articles récapitulatifs sur le sujet, qu'ils soient « généralistes » (Devos, Comby & Deschamps, 1996 ; Ostrom & Sedikides, 1992 ; Voci, 2000) ou plus spécialisés (Doosje, & al., 1999 ; Lorenzi-Cioldi, 1998 ; Simon, 1992b) Pour dresser une liste de 64 articles (soit 91 expériences) publiés dans des revues à comité de lecture. Ces articles sont tous des articles empiriques présentant au moins une étude (excluant ainsi les articles de synthèse et les articles purement théoriques) mesurant de façon directe ou indirecte (voir plus haut) la perception de variabilité dans les groupes (En comparaison, la revue de Devos *et al.* analysait environ 30 articles référencés, celle de Voci environ 25). Les articles que nous avons considérés couvrent 25 ans de recherche sur le sujet (de 1980 à 2005) et quatre langues différentes, à savoir l'anglais, le français, l'italien et le portugais.

Après vérification des cinq critères décrits ci-dessus, seulement cinq études semblent tous les remplir : Simon et Brown (1987), Simon (1992a), Simon et Hamilton (1994, expériences 1 et 2) & Simon et Pettigrew (1990). Nous pourrions encore réduire cette liste en étant plus restrictifs sur ces critères puisque les deux expériences de l'article de Simon et Hamilton utilisent certes des groupes artificiels mais dans lesquels les participants se sont eux-mêmes implicitement catégorisés (introvertis vs extravertis). Mais étant donné que les auteurs mentionnent avoir conduit les analyses prouvant que cette auto-catégorisation n'affectait pas les résultats, nous conserverons cet article dans la liste. Notons que la même remarque peut être faite à propos de l'étude de Badea et Askevis-Leherpeux (2005), mais cette dernière impliquait deux niveaux de catégorisation imbriqués et s'éloigne donc de notre problématique. Nous ne la retiendrons donc pas ici, bien que la plupart des remarques que nous allons faire à propos de l'étude de Simon et Hamilton (1994) lui soient également applicables.

Les études de Simon *et al.* prouvent-elles l'existence d'un effet d'homogénéité de l'exogroupe ? Dans ce qui suit, nous allons examiner la qualité des preuves expérimentales qu'apporte chacune des cinq études. La recherche initiale de Simon et ses collègues (1987) portait sur des adolescents de 13 à 15 ans et se déroulait dans le cadre d'un paradigme dérivé des groupes minimaux. Les participants étaient répartis dans le « groupe bleu » ou le « groupe vert » prétendument en fonction d'une tâche d'estimation de couleur et d'estimation de nombre de points (la répartition était en fait aléatoire). On leur donnait ensuite des informations sur les deux groupes à propos de dimensions plus ou moins reliées à la catégorisation initiale. On leur fournissait également le nombre de personnes constituant chacun des deux groupes afin de manipuler la taille numérique relative. Les participants devaient évaluer la variabilité des deux groupes par une mesure de dispersion (Judd & Park, 1990) et remplir une échelle d'identification à l'endogroupe. Les résultats concernant la perception d'homogénéité confirment l'hypothèse de modulation des chercheurs. Premièrement en conduisant les mesures sur chaque dimension séparément (analyses univariées) la modulation de l'OHE par la taille relative apparaissait pour deux dimensions sur quatre (Figure 2). Deuxièmement, en conduisant les mesures sur les quatre dimensions en même temps (analyse multivariée), les membres de groupes majoritaires avaient tendance à percevoir l'exogroupe comme plus homogène que l'endogroupe alors que les participants appartenant à un groupe minoritaire avaient tendance à percevoir l'endogroupe comme plus homogène que l'exogroupe. D'autre part, les participants appartenant à des groupes minoritaires s'identifiaient plus à leur groupe que les participants appartenant

aux groupes majoritaires. Bien que les jugements de variabilité n'aient été recueillis qu'avec un seul type de mesure (mesure de dispersion, Judd et Park, 1990) et que l'identification n'ait été mesurée qu'à l'aide d'un seul item, cette étude est d'un point de vue méthodologique exempt de toute critique majeure. En particulier, les chercheurs avaient pris soin de créer une condition contrôle dans laquelle des participants devaient juger la variabilité des deux groupes mais sans avoir été catégorisé au préalable en « bleu » ou « vert ». Cette précaution permettait entre autres d'exclure l'hypothèse selon laquelle les groupes minoritaires seraient perçus comme plus homogènes que les groupes majoritaires indépendamment de la position du participant.

La deuxième étude retenue est celle de Simon (1992a). Dans cette expérience, les chercheurs répartissaient aléatoirement des étudiants non psychologues dans deux groupes (A et B) prétendument sur la base de leur préférence pour un peintre ou pour un autre. La taille relative était manipulée en disant que 10 % (vs 90 %) de la population préférerait le même peintre que le participant. La mesure de variabilité consistait en une tâche de fréquence (Linville & al., 1989) dans laquelle les participants devaient estimer combien de membres des deux groupes aimeraient les peintures présentées en imaginant 100 personnes de l'endo- et de l'exogroupe et en les répartissant dans une échelle en sept cases labellisée aux extrêmes de « pas du tout » à « extrêmement ». Dans cette deuxième partie, les peintures



**Figure 2.** Variabilité perçue moyenne en fonction de la taille du groupe participant et du groupe cible sur deux dimensions (adapté de Simon et Brown, 1987).

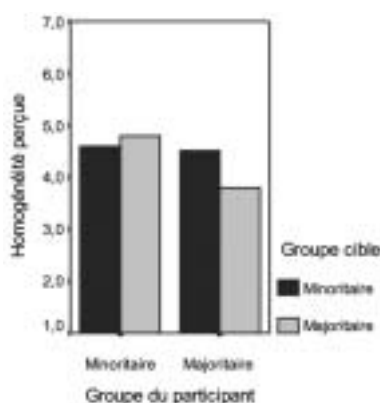
**Figure 2.** Mean perceived variability as a function of ingroup size and target group on two dimensions.



étaient présentées avec le nom du peintre et permettaient donc d'identifier chaque tableau comme étant une œuvre du peintre de l'endogroupe ou de l'exogroupe. Les participants estimaient donc la variabilité des deux groupes sur deux dimensions, l'une typique de l'endogroupe (évaluation pour le peintre de l'endogroupe) et l'autre typique de l'exogroupe (évaluation pour le peintre de l'exogroupe). Les résultats mettent en évidence un IHE pour la dimension typique de l'endogroupe et une tendance (non significative) vers l'OHE pour la dimension typique de l'exogroupe. Plus important pour notre propos ici, ces deux effets étaient indépendants du statut numérique minoritaire ou majoritaire de l'endogroupe mettant ainsi en évidence une absence de répliation de la modulation de l'OHE par la taille relative trouvée dans la première étude de 1987.

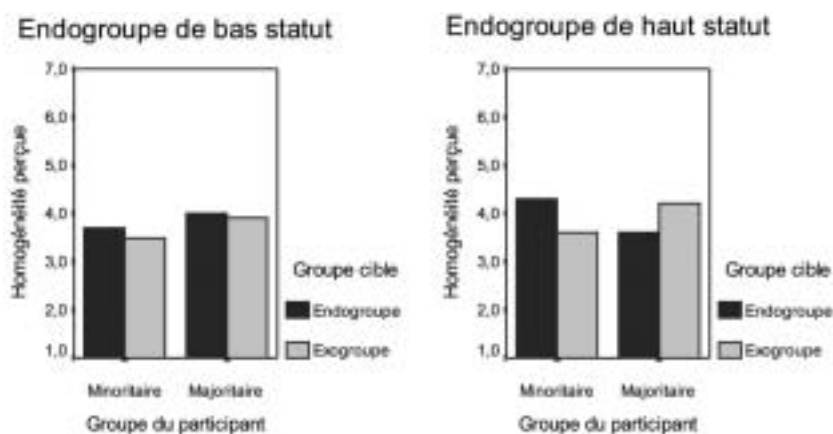
Le prochain article à nous avoir intéressé est celui de Simon et Hamilton (1994) où les auteurs présentent deux expériences. Dans la première, les chercheurs manipulaient uniquement la taille numérique relative et dans une seconde, ils manipulaient orthogonalement la taille *et* le statut social relatifs, dans un paradigme dérivé des groupes minimaux. La procédure générale pour ces deux expériences était la même à quelques détails près. Les participants donnaient leur avis sur un certain nombre de tableaux anonymes et apprenaient ensuite que ces tableaux étaient réalisés par deux peintres différents et que la préférence pour l'un ou l'autre peintre était liée à l'introversion/extraversion. Le sens de cette relation était délibérément omis de façon à ce que les individus infèrent eux-mêmes que leur endogroupe (ceux qui préféraient le même peintre qu'eux) était constitué d'introvertis s'ils se considéraient eux-mêmes comme introvertis et vice versa. Dans la première étude, seule la taille numérique relative des groupes était manipulée (80 % vs 10 %) et dans la deuxième étude, les chercheurs manipulaient également le statut social relatif des deux groupes en indiquant aux participants que le peintre qu'ils préféraient était ou non « très distingué et très apprécié des experts ». Dans les deux études les variables dépendantes étaient des mesures d'auto-stéréotypie (globales et dimensionnelles) et d'homogénéité perçue (mesure globale). Les résultats de la perception de variabilité dans ces deux expériences sont très clairs. Concernant la première, les résultats font apparaître une absence de répliation de la modulation de l'effet d'homogénéité de l'exogroupe par la taille numérique relative, l'interaction « Taille relative X Groupe cible » étant non significative (Figure 3). Concernant la deuxième expérience, les deux seuls résultats significatifs concernant l'homogénéité perçue sont un OHE pour les individus majoritaires de haut statut et un IHE pour les individus numériquement minoritaires et de haut statut, cette dernière condition pouvant être comparée à la situation d'un petit groupe avantagé, une sorte d'élite (Figure 4). Bien que ces résultats soient

conformes aux attentes des chercheurs dans cet article, ce résultat semble néanmoins contradictoire avec l'hypothèse initialement avancée par Simon & Brown (1987) pour expliquer l'inversion de l'OHE, à savoir une explication en terme de menace sur l'identité sociale.



**Figure 3.** Homogénéité perçue moyenne en fonction de la taille du groupe participant et du groupe cible (adapté de Simon et Hamilton, 1994, Expérience 1).

**Figure 3.** Mean perceived homogeneity as a function of ingroup size and target group.



**Figure 4.** Homogénéité perçue moyenne en fonction de la taille et du statut social du groupe participant et du groupe cible (adapté de Simon et Hamilton, 1994, Expérience 2).

**Figure 4.** Mean perceived homogeneity as a function of ingroup size, ingroup social status and target group.

L'étude de Simon et Pettigrew (1990), la dernière dans notre liste, est plus problématique dans la mesure où la modulation de l'OHE par la taille numérique relative semble être confondue avec une tendance pour les groupes numériquement minoritaires à être perçus comme plus homogène que les groupes majoritaires. Dans cette étude, les chercheurs manipulaient indépendamment la définition et la taille numérique relative des groupes. Ainsi, suite à un test fictif de préférence pour des tableaux de peinture, l'un de ces groupes se voyait doté d'une étiquette bien définie (du nom du peintre fictif utilisé dans l'étude pour catégoriser les participants) alors que l'autre groupe ne se voyait pas doté d'étiquette précise (et se referait aux participants qui n'étaient simplement pas dans le premier groupe), l'attribution étant en fait aléatoire. Les chercheurs manipulaient également la taille numérique des groupes en indiquant aux participants que 90 % ou 10 % de la population appartenait au groupe bien défini ou bien ne donnaient aucune information sur la taille des groupes. En ce qui concerne l'hypothèse de modulation par la taille numérique relative, les chercheurs ont bien mis en évidence que les membres de groupes minoritaires émettaient un IHE alors que les membres de groupes majoritaires émettaient le biais classique d'homogénéité de l'exogroupe, et confirment donc les résultats de Simon et Brown (1987). En d'autres mots, tous les participants quel que soit leur groupe d'appartenance perçoivent le groupe majoritaire comme plus variable que le groupe minoritaire. Le problème vient en fait des moyennes qui sont reportées pour les participants du groupe contrôle. Ces participants devaient évaluer la variabilité des groupes sans avoir y avoir été eux-mêmes catégorisés. Il semble bien à l'examen attentif des moyennes, que les groupes minoritaires dans cette étude soient perçus de façon plus homogène que les groupes majoritaires par les participants de la condition contrôle (Majorité : 5,9 et 7,7 ; Minorité : 4,8 et 6.2 respectivement pour les groupes bien définis et mal définis). On peut donc difficilement conclure sans ambiguïté dans cette étude à la présence d'une modulation de l'OHE par la taille numérique relative des groupes.

Pour résumer, deux de ces cinq études ne mettent tout simplement pas en évidence la modulation du biais d'homogénéité de l'exogroupe (Simon 1992a ; Simon & Hamilton, 1994, Étude 1), et une autre est difficilement interprétable car l'IHE est probablement confondu avec une tendance générale des groupes minoritaires à être perçus comme plus homogènes que les groupes majoritaires (Simon & Pettigrew, 1990). Une étude fait apparaître cette modulation dans le sens que les individus majoritaires émettent l'OHE classique alors que les individus minoritaires montrent la tendance inverse (Simon & Brown, 1987). Finalement,

une dernière étude fait apparaître une modulation par la taille relative et le statut social de façon que l'IHE n'apparaît de façon significative uniquement dans la condition « minorité numérique de haut statut » (Simon & Hamilton, 1994, Étude 2)<sup>1</sup>. Finalement, nous noterons également que la menace sur l'identité sociale invoquée initialement comme cause de l'IHE dans les groupes minoritaires (Simon & Brown, 1987) très souvent évoquée dans la littérature n'a été mesurée dans aucune des cinq études.

### Conclusion sur la modulation du biais d'homogénéité de l'exogroupe

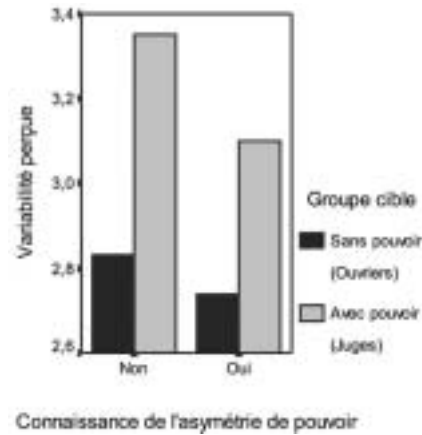
Selon cette hypothèse, le fait d'appartenir à un groupe désavantagé (numériquement minoritaire ou de faible statut social) réduirait, voir inverserait la tendance de percevoir l'exogroupe comme plus homogène que l'endogroupe. Après une revue et une analyse détaillée des parutions, il s'avère que les preuves expérimentales solides de la modulation de l'OHE par des variables comme la taille numérique ou le statut social sont rares, voir inexistantes. Mieux, quand ces preuves apparaissent, elles sont en contradiction avec les explications théoriques initialement formulées. De plus, la menace ressentie n'a jamais été mesurée et ensuite testée comme variable médiatrice, ni dans les études décrites ci-dessus ni, à notre connaissance, dans les autres études publiées sur ce sujet dans la littérature scientifique, y inclus celles impliquant des groupes naturels. Alors que l'hypothèse de modulation est théoriquement pertinente, elle manque à ce jour crucialement de soutien empirique. Malgré la parcimonie de preuves expérimentales, des études comme celles que nous venons de décrire en détail sont toujours prises comme référence lorsqu'il s'agit d'illustrer le phénomène de biais d'homogénéité de l'endogroupe dans la littérature sur le sujet, que ce soit dans les livres ou dans des articles scientifiques publiés dans des revues à comité de lecture. Notre objectif ici n'est pas de nier l'existence de cette modulation et de cet IHE. Nous voulons d'une part relativiser l'importance qui lui a été accordée dans la littérature en pointant du doigt l'absence de preuves empiriques solides l'étayant et présenter d'autre part une explication alternative pour l'asymétrie généralement observée avec des groupes naturels.

---

<sup>1</sup> Notons également que dans cette dernière étude, la tendance générale pour les groupes minoritaires à être perçus comme plus homogène que les groupes majoritaires était également présente et caractérisée par un effet « Taille de l'endogroupe X Groupe cible » significatif dont les moyennes allaient dans ce sens.

## VARIABILITÉ PERÇUE ET VARIABILITÉ OBJECTIVE

La décision de ne pas prendre en compte les études portant sur des groupes naturels (mais remplissant par ailleurs la condition selon laquelle il faut recueillir les jugements de la part d'au moins deux groupes) peut paraître restrictive. Pourtant, et nous l'avons déjà mentionné plus haut, le risque dans ce cas-là est que les différences de jugements de variabilité perçue ne soient pas un biais perceptif mais un simple reflet de la réalité (Brauer, 2001). En effet, lorsque dans des études sur des groupes naturels caractérisés par une asymétrie de statut, les résultats font apparaître que tous les participants (quel que soit leur groupe d'appartenance) perçoivent le groupe de haut statut comme plus variable, il est possible que cela résulte du fait qu'appartenir à un groupe majoritaire, de haut statut ou puissant amène les individus de ces groupes à être objectivement plus hétérogènes, plus différents les uns des autres que les membres de groupes désavantagés. La première étude à avoir testé l'hypothèse que les groupes avantagés seraient objectivement plus variables que les groupes désavantagés est celle de Guinote, Judd et Brauer. (2002). Dans cette étude les chercheurs ont invité huit participants au laboratoire et les ont aléatoirement attribués à un groupe puissant ou subordonné. L'expérimentateur leur disait que les membres du groupe subordonné devaient trouver des solutions à des problèmes posés et que ces solutions seraient évaluées par les membres du groupe puissant. Ensuite, tous les participants de chaque groupe étaient amenés à travailler sur des tâches « d'entraînement » soi-disant destinées à ce que tout le monde se familiarise avec le type de problèmes que les membres du groupe subordonné auraient à résoudre par la suite. Après avoir travaillé pendant 20 minutes sur ces tâches, chaque participant devait se présenter aux autres pendant trois minutes. Les interactions pendant les tâches d'entraînement et les présentations étaient filmées. L'analyse de ces dernières a révélé que les membres des groupes puissants parlaient plus et donnaient plus d'informations sur eux-mêmes que les membres des groupes non puissants. De plus les enregistrements vidéo étaient visionnés par des observateurs indépendants auxquels on demandait d'émettre des jugements de variabilité. La moitié des observateurs connaissaient la différence de pouvoir induite par l'expérimentateur et l'autre non. Les résultats montrent non seulement que les observateurs connaissant la différence de pouvoir percevaient plus de variabilité dans le groupe des juges que dans le groupe des ouvriers, mais surtout que c'était également le cas pour les observateurs « aveugles ». Pour ces derniers, la position des groupes à juger leur étant inconnue, cet effet ne pouvait pas être dû à un biais perceptif (Figure 5).



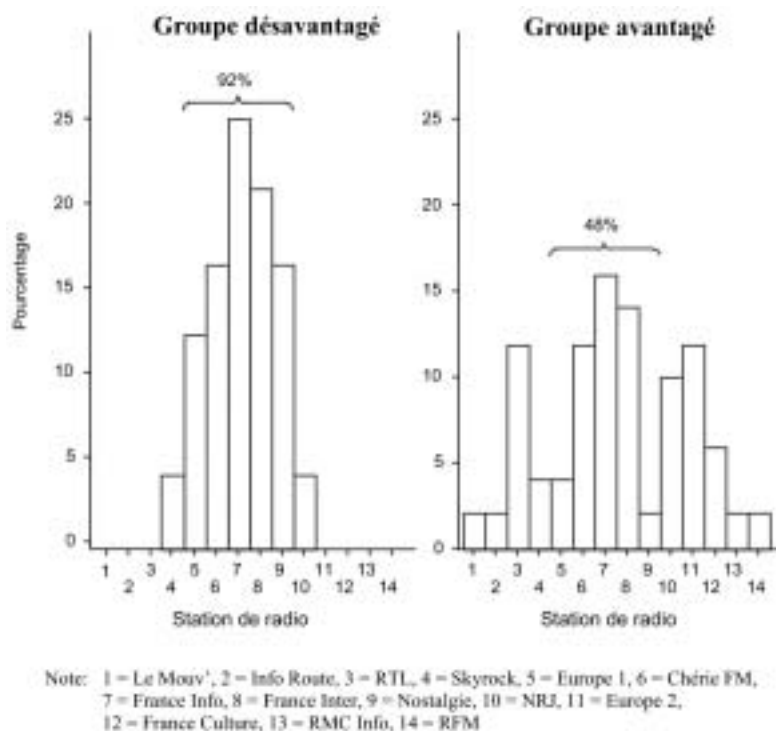
**Figure 5.** Perception de la variabilité dans le groupe des « Juges » et des « Ouvriers » par des observateurs indépendants en fonction de leur connaissance de l'asymétrie de pouvoir entre les deux groupes (adapté de Guinote, Judd et Brauer, 2002, Expérience 2).

**Figure 5.** Perception of variability within the group of « Judges » and « Workers » by independent observers as a function of their knowledge of the groups' power asymmetry.

Récemment, d'autres études sont venues étayer ces résultats. Par exemple, Chappe, Brauer et Castano (2004), ont demandé à des personnes présentes dans la salle d'attente d'un notaire de remplir un questionnaire dans lequel on leur demandait d'indiquer leurs préférences concernant sept domaines d'activités : la télévision, la musique, le cinéma, le restaurant, la lecture, le fait de jouer d'un instrument de musique et le sport. Chacune de ces dimensions était divisée en différentes activités (par exemple pour le restaurant : spécialités auvergnates, asiatique, crêperies, etc. ; pour la télévision : télé-réalité, drame, comédies, etc.). Pour chacune de ces activités, les participants devaient indiquer la fréquence (de 1 « Jamais » à 4 « Très souvent ») à laquelle ils les pratiquaient. On demandait également aux participants leur station de radio préférée et la première chose qu'ils buvaient le matin en se levant. Les auteurs ont ensuite divisé la population expérimentale sur la base de leur niveau d'éducation et ont ainsi obtenu deux groupes. Le premier incluait les personnes qui avaient obtenu leur baccalauréat et avaient un diplôme BAC+2 (groupe « avantagé ») ; le deuxième groupe (« désavantagé ») incluait les personnes qui n'avaient pas

de baccalauréat. Pour chacun des deux groupes, l'écart type et la moyenne des réponses pour les différentes sous-catégories étaient calculés puis ces valeurs étaient standardisées de façon à obtenir une moyenne et un écart type moyen pour chacune des sept catégories principales (télévision, cinéma, etc.). Les résultats montrent que l'écart type moyen pour le groupe advantagé est systématiquement plus important que celui du groupe désavantagé, étayant l'hypothèse selon laquelle un groupe advantagé est plus hétérogène qu'un groupe désavantagé comparable. Des analyses supplémentaires concernant les stations de radio préférées et la boisson du matin montrent que les cinq stations radios et les trois boissons les plus populaires étaient citées par 92 % et 88 % respectivement des membres du groupe désavantagé et par seulement 48 % et 70 % respectivement des membres du groupe advantagé (Figure 6). Ces résultats semblent donc bien montrer que les groupes advantagés sont objectivement plus hétérogènes que les groupes désavantagés concernant les habitudes et les préférences sur certaines dimensions. Il apparaît que cette différence d'hétérogénéité n'est pas due à une différence d'opportunité en terme de moyens financiers car les membres du groupe advantagé sont également plus variables sur des dimensions n'impliquant pas de dépenses, telles que les émissions télé préférées ou encore les stations de radio les plus écoutées.

Finalement, dans une série de trois expériences, Brauer, Chekroun, Chappe & Chambon (2006), apportent encore d'autres preuves expérimentales pour l'hypothèse selon laquelle les groupes advantagés sont plus variables que les groupes désavantagés et également que ces derniers exercent plus de pression à la conformité dans l'endogroupe que les groupes advantagés. Dans leur première étude, ils ont demandé à des militaires participant à une session de formation commune de remplir le même questionnaire que celui décrit dans l'étude précédente. On leur demandait ainsi d'indiquer leurs préférences dans un certain nombre de domaines comme, la fréquence avec laquelle ils regardaient tel type d'émission de télévision, pratiquaient tel sport, écoutaient tel genre de musique, etc. Ces militaires étaient soit des officiers soit de simples soldats, les premiers étant désignés comme groupe « advantagé » et les seconds comme groupe « désavantagés ». Les chercheurs calculaient ensuite la moyenne et l'écart type des réponses pour chacune des sous-catégories puis des catégories principales. Comme dans l'expérience de Chappe *et al.* (2004), ils s'intéressaient à la différence d'écart type des réponses entre les deux groupes. Les résultats de cette étude font clairement apparaître une fois de plus que le groupe advantagé (les officiers) avait des préférences objectivement plus hétérogènes que le groupe désavantagé (les soldats). Dans la deuxième et la troisième étude, les auteurs



**Figure 6.** Répartition du pourcentage de personnes écoutant chaque station de radio dans le groupe avantagé et le groupe désavantagé (adapté de Chappe, Brauer et Castano, 2004).

**Figure 6.** Percentages of people in advantaged and disadvantaged group listening to each radio station.

montrent que le contrôle social, c'est-à-dire la tendance à sanctionner des comportements déviants et donc de pression à la conformité, est plus fort dans les groupes ne possédant pas de pouvoir que dans les groupes en possédant. Dans la deuxième expérience, cette tendance est démontrée en demandant aux participants de s'imaginer dans une situation qui leur était décrite et qui plaçait leur groupe soit en situation de pouvoir soit en situation de dépendance, le petit scénario décrivant un comportement déviant, à savoir un commentaire raciste. Les participants devaient dire sur une échelle dans quelle mesure ils réagiraient à ce comportement dans cette situation. Dans la troisième étude, le même type de scénario était



mis en place, mais cette fois-ci en laboratoire. Les chercheurs faisaient venir les participants par groupe de 8 au laboratoire et les répartissaient soit dans le groupe des « juges » (groupe puissant) soit dans le groupe des « ouvriers » (groupe subordonné) prétendument sur la base d'un test qu'ils avaient passé en début d'année. Dans chaque groupe de 4 se cachait en fait un compère chargé d'émettre le comportement contre-normatif. On expliquait alors aux participants que les membres du groupe des ouvriers allaient devoir réaliser un certain nombre de tâches qui seraient ensuite évaluées par les juges, ces derniers décidant alors de la récompense à attribuer aux ouvriers. S'ensuivait une série de tâches dites « d'entraînement » qui donnaient l'opportunité aux participants de discuter entre eux. À la fin de ces tâches, l'expérimentateur laissait les groupes seuls pendant une minute sous un prétexte fallacieux et c'est à ce moment-là que le compère produisait son comportement déviant, à savoir une remarque raciste envers les Arabes. Les mesures consistaient en 1) une mesure subjective de la part du compère évaluant le degré d'affect négatif (verbal ou non verbal) généré par sa remarque et 2) une mesure d'exclusion du déviant de la part des autres membres du groupe. D'une manière générale, les résultats montrent bien que les membres du groupe subordonné exercent significativement plus de contrôle social que les membres du groupe puissant et également que le compère a ressenti significativement plus d'affect négatif lorsque son groupe était en position désavantagé que quand il était en position avantage.

Il n'est pas ici question d'imposer l'idée selon laquelle cette explication est la seule possible dans l'interprétation des résultats obtenus dans le domaine de la variabilité perçue. Mais il est impératif de la considérer comme une explication complémentaire pour tout ce qui touche à la compréhension des processus qui concourent à la formation et au renforcement des préjugés à propos des groupes stigmatisés et comprendre le cercle vicieux dans lequel ces derniers peuvent être plongés. En effet, s'il est vrai que les groupes désavantagés réagissent à leur désavantage en augmentant la similarité à l'intérieur de leur groupe, alors ce type de stratégies peut conduire à un phénomène qui fera que ces groupes vont devenir réellement plus homogènes. Autrement dit, les membres de ces groupes vont devenir réellement plus similaires les uns aux autres. Si c'est le cas, alors cela risque d'augmenter la tendance des autres personnes à percevoir les membres de ces groupes comme des individus interchangeables et donc d'augmenter la probabilité qu'ils soient les cibles des stéréotypes et préjugés, le phénomène se perpétuant de lui-même...

## DILEMME ET SOLUTIONS POSSIBLES

Nous nous trouvons donc devant un problème dans la mesure où quelle que soit la méthode employée, il semble qu'elle ne soit pas appropriée pour mettre en évidence sans ambiguïté possible une modulation de l'OHE. En effet comme nous l'avons vu plus haut, l'utilisation de groupes naturels ne nous permet pas de conclure de façon certaine à un biais perceptif dû à la position de l'individu qui perçoit car nous ne pouvons exclure a priori qu'il existe des différences de variabilité réelles entre les groupes étudiés (et nous avons montré que cette hypothèse était plus que probable). D'autre part, l'utilisation des groupes artificiels, si elle nous permet de pallier aux inconvénients majeurs de l'utilisation de groupes naturels, nous pose d'autres problèmes qui sont 1) que les participants ont du mal à émettre des jugements à propos de groupes si nouveaux et si abstraits et ont du mal à s'y identifier, compromettant ainsi les chances de voir apparaître des effets autres que le biais classique (en particulier les effets dus à des phénomènes identitaires) et 2) si malgré tout ces effets apparaissent, l'artificialité des catégories sociales en présence rend difficile la généralisation des résultats obtenus. Nous proposons ici quelques pistes qui selon nous permettent de remédier aux différents problèmes rencontrés à l'heure actuelle dans ce domaine de recherche.

### Universaliser les paradigmes

Une des choses les plus frappantes quand on se plonge dans la littérature sur la perception de variabilité dans les groupes, c'est qu'il est extrêmement difficile de trouver deux études réellement comparables. Ainsi certaines études n'utilisent qu'un seul groupe participant, ne reportent les perceptions que d'un seul groupe cible, certaines analyses sont conduites en définissant les modalités du groupe cible relativement aux modalités du groupe participant (Groupe participant : A vs B ; Groupe cible : endogroupe vs exogroupe) alors que d'autres les définissent de manière absolue (Groupe participant : A vs B ; Groupe cible : A vs B). D'autre part, des études prenant en compte des variables indépendantes continues (comme l'identification à l'endogroupe) catégorisent ces variables au moment des analyses au moyen de median-split et d'autres non. Tandis que certaines expériences mesurent la perception de variabilité de façon globale, d'autres la mesurent sur des traits stéréotypiques et contre-stéréotypiques, etc.

Afin que la recherche dans ce domaine puisse avancer et permettre d'engager des débats théoriques pertinents, il est donc indispensable de

posséder un minimum de bases communes. Bien que ce constat puisse paraître évident, bien peu de publications s'en font l'écho. De ce fait, il est indispensable de travailler avec des plans expérimentaux équilibrés du type 2 (Groupe du participant : A vs B) x 2 (Groupe cible : A vs B), et cela aussi bien dans les groupes naturels que dans les groupes artificiels. Concernant ces derniers, et comme nous l'avons déjà évoqué, un soin particulier devrait être pris à mettre en place des groupes contrôles composés de participants n'appartenant à aucun groupes expérimentaux mais ayant à juger la variabilité de ces derniers. Brauer (2001) propose même que la solution pour circonvenir le problème de l'éventuelle différence de variabilité objective dans les groupes naturels serait de travailler non pas avec deux groupes mais dans la mesure du possible, avec quatre groupes, chaque participant ayant ainsi à juger trois groupes à savoir son endogroupe, un exogroupe de même statut et un exogroupe de statut différent. Or, seules deux études (Brauer, 2001 ; Karasawa, Karasawa & Hirose, 2004) ont utilisé cette solution pour étudier l'éventuelle modulation de l'OHE par le statut social relatif des groupes. Dans le cas de groupes artificiels il est évidemment indispensable que les participants soient répartis aléatoirement dans les groupes. En ce qui concerne les analyses, on préférera toujours les conduire en définissant les modalités du groupe cible de manière absolue plutôt que relativement au groupe du participant et ce afin d'éviter des erreurs d'interprétation des résultats (Brauer & Judd, 2000) pouvant mener des confusions théoriques. Finalement, en ce qui concerne les mesures, en sachant qu'un concept psychologique gagne toujours à être mesuré à l'aide de plusieurs indicateurs, on veillera toujours à multiplier les mesures de la variabilité perçue, ce qui permettra d'avoir à la fois des jugements de variabilité globaux et dimensionnels et à mesurer ces indices le plus tôt possible après les manipulations (Ostrom & Sedikides, 1992). Aussi, tant que la validité du construit d'une mesure indirecte n'a pas été établie, il est préférable de s'en tenir aux mesures directes. Il est d'ailleurs très étonnant qu'à l'heure actuelle, aucune étude à notre connaissance n'a jamais mis en évidence un lien entre des mesures directes et indirectes, ni mis en évidence que ces mesures indirectes permettaient de prédire quoi que ce soit en terme de processus de stéréotypisation, que ce soit la généralisation des caractéristiques d'un individu à tout le groupe ou l'inverse. Il est évident que l'idée ici n'est pas d'effacer les différentes particularités théoriques en uniformisant les procédures, mais bien au contraire de donner plus de chances à ces différentes approches théoriques d'apparaître de façon plus claire, moins ambiguë.

## Rendre les groupes artificiels plus concrets

Certaines expériences, pour palier au problème de groupes tellement abstraits qu'ils en deviennent injugeables, incluent dans leur paradigme, après la description des groupes et avant les mesures de variabilité, la présentation de membres supposés de l'endo- et de l'exogroupe. Ces membres sont décrits par un certain nombre de traits stéréotypiques et contre-stéréotypiques de leur groupe d'appartenance supposé. Les problèmes de cette méthode sont multiples. Premièrement et très pragmatiquement, la construction de ce matériel expérimental est très lourde et très coûteuse car elle exige que ces « membres » soient « construits » de façon à ce qu'ils soient les plus identiques possibles quant à leur variabilité objective. Toujours pour des raisons méthodologiques, le nombre de personnes présentées de l'endo- et de l'exogroupe doit être le même. Or, le participant lui-même faisant partie par définition de l'endogroupe, la question se pose de savoir si l'on doit présenter le même nombre de cibles pour les deux groupes sans tenir compte du fait que le participant fait partie d'un groupe ou bien si l'on doit présenter une personne de moins pour l'endogroupe que pour l'exogroupe. D'un point de vue théorique, cette méthode pose également plusieurs problèmes. En effet, le fait de présenter des personnes cibles censées appartenir à l'un ou l'autre groupe présente le risque de faire passer le contexte de l'expérience d'un contexte de comparaison intergroupe à un contexte de comparaison interpersonnel où le participant va être amené à se comparer lui-même aux personnes qui lui sont présentées, en particulier aux personnes de l'endogroupe, ce qui devrait amener à un niveau d'individuation plus important pour l'endogroupe que pour l'exogroupe et donc à un OHE (Voci, 2000). De plus, en demandant au participant de juger un groupe sur des dimensions (des traits de personnalité, des adjectifs) concrètes, ce dernier, faisant partie de l'un des groupes, se prendra très certainement comme point de référence ancrant les jugements des groupes (et de l'endogroupe en particulier) dans la perception qu'il a de lui-même (Cadinu & Rothbart, 1996 ; Simon, 1993). Ce problème est d'autant plus aigu que l'on se trouve dans un contexte de groupes minimaux, c'est-à-dire un contexte extrêmement dépouillé et sans autre point de référence que soi-même pour émettre les jugements (Otten, 2002). Il en découlera logiquement que l'endogroupe et l'exogroupe ne seront pas évalués sur les mêmes bases.

Le défi à ce niveau est donc de pouvoir mettre en place un paradigme expérimental permettant d'étudier la variabilité perçue dans les groupes dans un contexte de groupes artificiels, fournissant pourtant assez de

points de repère au participant pour qu'il puisse émettre des jugements de variabilité relativement concrets (ce qui implique de lui fournir une représentation concrète des groupes) et ce, sur des dimensions qui puissent faire en sorte que cela n'engage ni comparaisons interpersonnelles ni référence au soi.

### Différencier les contributions respectives du biais perceptif et de la variabilité objective

On peut penser à juste titre qu'étudier la variabilité perçue avec des catégories naturelles plutôt qu'avec des groupes artificiels rend plus aisée l'émergence de phénomènes liés à des stratégies identitaires. Une des possibilités permettant de circonvenir le problème posé par l'éventuelle différence de variabilité objective entre les groupes serait de mesurer d'une façon ou d'une autre cette variabilité réelle pour ensuite la comparer avec la variabilité perçue. On serait ainsi capable de différencier la part de la variabilité perçue qui est expliquée par un biais perceptif (une « erreur » au niveau de la perception de similarité dans les groupes) de celle qui est expliquée par une perception exacte de la variabilité réelle dans les groupes. En utilisant cette démarche, la mise en évidence d'une modulation éventuelle de l'OHE (c'est-à-dire du biais perceptif) par des variables comme la taille numérique ou le statut ne se heurterait plus à l'hypothèse alternative de la différence de variabilité réelle. Tout du moins, il serait possible de contrôler statistiquement la part de variance expliquée par cette différence réelle et ainsi vérifier si le biais perceptif existe toujours. Plusieurs études ont déjà comparé des indices de variabilité objective avec des indices de variabilité perçue (Judd, Ryan & Park, 1991 ; Nisbett & Kunda, 1985) et sont arrivés à la conclusion que les participants étaient en général assez exacts dans leurs perceptions de la variabilité des groupes. Cependant, la plupart des études dans ce domaine utilisaient des autoévaluations d'individus comme indicateur de la variabilité réelle des groupes. Or, comme le soulignent Judd et Park (1993), les autoévaluations sont soumises à des biais et des contraintes qui en font des indicateurs peu fiables de la variabilité réelle d'un groupe. En effet, on ne saurait parler de variabilité « objective » sans pour cela se baser sur des autoévaluations émanant d'un échantillon de personnes représentatif des groupes dont on veut mesurer la variabilité réelle. Une autre raison évidente de la faiblesse de tels indices, c'est le risque très important que ces autoévaluations soient biaisées par la motivation du répondant à agir

ainsi (pour se présenter positivement par exemple) ou à cause du contexte dans lequel elles sont réalisées.

Il serait donc plus judicieux de comparer des jugements de variabilité perçue avec des critères de variabilité réelle sur des indices à propos desquels on pourrait au préalable obtenir des mesures plus objectives que des autoévaluations. D'une manière générale, cela permettrait de contrer en partie les critiques qui peuvent être faites à propos de la notion « d'objectivité » lorsque l'on parle de variabilité. On peut par exemple utiliser des bases de données démographiques établies sur de larges populations comme les données recueillies par l'INSEE. Plus proches et plus accessibles pour les expérimentateurs, on peut imaginer des études portant sur les perceptions réciproques entre différentes filières dans les universités dont il serait assez aisé de recueillir des informations objectives anonymes au niveau administratif, comme par exemple le taux de réussite ou le niveau dans telle ou telle matière, etc. Nous sommes d'ailleurs actuellement en train de conduire une étude allant dans ce sens.

### Développer et valider de nouvelles mesures de la variabilité perçue

Finalement, l'expression de la perception de variabilité dans les groupes étant très liée aux stéréotypes et à leur expression, il n'est pas impossible que l'expression de cette perception de variabilité ait suivi le même type d'évolution que celle des stéréotypes ou des préjugés. En effet, il est probable que les jugements à propos de la variabilité soient eux aussi devenus plus subtils, plus implicites, et que les réponses soient plus contrôlées qu'il y a quelques années. Il est ainsi impressionnant de constater qu'alors que les mesures classiques des stéréotypes ont évolué pour s'adapter à leur mode d'expression, les indicateurs permettant de mesurer la perception de variabilité sont à peu de choses près les mêmes depuis les premières recherches sur le sujet. En même temps, les seules mesures indirectes (et donc moins contrôlables à priori) ayant été utilisées n'ont 1) jamais fait l'objet de validation permettant d'assurer qu'elles mesuraient de façon certaine la perception de variabilité, 2) n'ont jamais été utilisées en parallèle avec des mesures directes et 3) certaines ont même été mises en défaut directement.

Ainsi, tout comme cela a été le cas avec la mesure des stéréotypes, l'un des enjeux dans le domaine de la variabilité perçue sera sûrement de trouver des mesures plus subtiles pour quantifier ce phénomène. On

pourrait utiliser dans ce domaine des techniques inspirées de celles employées pour la mesure implicite des préjugés (Brauer, Wasel & Nienenthal, 2000).

## CONCLUSION

Il découle ainsi que la variabilité qu'un individu perçoit dans un groupe (le sien ou un exogroupe) dépend à la fois du niveau de variabilité réelle et à la fois de ses motivations et/ou capacités cognitives à percevoir ce groupe. Malgré la longue tradition de recherche dans le domaine de la *variabilité perçue* nous avons mis en évidence dans cet article les limitations de la littérature sur le sujet. En particulier, alors que les preuves empiriques en faveur de l'effet de l'homogénéité de l'exogroupe sont relativement solides, celles qui viennent appuyer sans ambiguïté son éventuelle modulation par des facteurs structuraux comme la taille numérique, le pouvoir ou le statut social restent très faibles. En revanche, de grands progrès ont été faits en ce qui concerne l'évaluation des différences de niveau de *variabilité réelle* entre groupes de statut différent. Il s'avère ainsi que les groupes de haut statut ou possédant du pouvoir sont plus hétérogènes que les groupes de faible statut ou ne possédant pas de pouvoir sur un certain nombre de dimensions. En d'autres mots, ils sont plus variables dans leurs habitudes et préférences, dans leurs jugements et opinions et dans leurs comportements. Étant donnée l'importance d'étudier conjointement les phénomènes liés à la variabilité réelle et ceux liés à la variabilité perçue dans la réduction des stéréotypes et des préjugés nous espérons que cet article apportera un éclairage nouveau sur la question de la variabilité dans les groupes et stimulera les futures recherches sur le sujet.

Comme nous l'avons vu, une meilleure compréhension des phénomènes régissant la variabilité perçue dans les groupes peut être très importante dans la compréhension des mécanismes de stéréotypisation dont sont victimes les groupes désavantagés. La tendance pour ces groupes à faire face à leur désavantage en augmentant la similarité à l'intérieur du groupe peut se retourner contre eux. En effet, en fait de réaction à ce désavantage, les membres de ces groupes risquent de devenir réellement plus similaires les uns aux autres ce qui aura comme conséquence qu'ils seront de plus en plus victime de stéréotypes et de préjugés, entraînant le groupe dans son ensemble dans une spirale négative dont seul le conseil « Solidaires mais pas similaires » pourrait bien les aider à sortir.

## BIBLIOGRAPHIE

- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Badea, C., & Askevis-Leherpeux, F. (2005). Catégorisations inclusives et jugements de variabilité : comment annuler les effets du statut numérique. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4, 5-23.
- Brauer, M. (2001). Intergroup perception in the social context: The effects of social status and group membership on perceived out-group homogeneity and ethnocentrism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37 (1), 15-31.
- Brauer, M., Chekroun, P., Chappe B., & Chambon, M. (2006). Within-group Variability and Pressures to Conformity: Powerful Groups Are More Heterogeneous and More Tolerant of Deviant In-group Members than Powerless Groups. Manuscrit non publié, Université de Clermont-Ferrand.
- Brauer, M., & Judd, C. M. (2000). Defining variables in relationship to other variables: When interactions suddenly turn out to be main effects. *Journal of Experimental Social Psychology*, 36 (4), 410-423.
- Brauer, M., Wasel, W., & Niedenthal, P. M. (2000). Implicit and explicit components of prejudice. *Review of General Psychology*, 4 (1), 79-101.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17 (5), 475-482.
- Brewer, M. B. (1993). Social identity, distinctiveness, and in-group homogeneity. *Social Cognition*, 11 (1), 150-64.
- Brigham, J. C. (1971). Ethnic stereotypes. *Psychological Bulletin*, 76 (1), 15-33.
- Brown, R., & Smith, A. (1989). Perception of and by minority groups: The case of women in academia. *European Journal of Social Psychology*, 19 (1), 61-75.
- Cadinu, M. R., & Rothbart, M. (1996). Self-anchoring and differentiation processes in the minimal group setting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70 (4), 661-677.
- Castano, E., & Yzerbyt, V. Y. (1998). The high and lows of group homogeneity. *Behavioural Processes*, 42 (2-3), 219-238.
- Chappe, B., Brauer, M., & Castano, E. (2004). Advantaged groups are more variable than disadvantaged groups: The case of preferences and habits. *Current Psychology of Cognition*, 22 (4-5), 407-425.
- De Cremer, D. (2001). Perceptions of group homogeneity as a function of social comparison: The mediating role of group identity. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 20 (2), 138-146.
- Devos, T., Comby, L., & Deschamps, J. C. (1996). Asymmetries in judgments of in-group and outgroup variability. *European Review of Social Psychology*, 7, 95-144.
- Doosje, B., Ellemers, N., & Spears, R. (1995). Perceived intragroup variability as a function of group status and identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31 (5), 410-436.
- Doosje, B., Spears, R., Ellemers, N., & Koomen, W. (1999). Group variability in intergroup relations: The distinctive role of social identity. *European Review of Social Psychology*, 10, 41-74.
- Dru, V., & Constanza, C. (2003). Effet de l'identification sociale et du résultat d'une compétition collective sur les jugements d'homogénéité. *Les Cahiers Internationaux de psychologie Sociale*, 57, 102-108.
- Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1997). Sticking together or falling apart: In-group identification as a psychological determinant of group commitment versus individual mobility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72 (3), 617-626.



- Ellemers, N., & van Rijswijk, W. (1997). Identity needs versus social opportunities: The use of group-level and individual-level identity management strategies. *Social Psychology Quarterly*, 60 (1), 52-65.
- Guinote, A. (2001). The perception of group variability in a non-minority and in a minority context: When adaptation leads to out-group differentiation. *British Journal of Social Psychology*, 40 (1), 117-132.
- Guinote, A., Judd, C. M., & Brauer, M. (2002). Effects of power on perceived and objective group variability: Evidence that more powerful groups are more variable. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (5), 708-721.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J., & Turner, J. C. (1995). Social categorization and group homogeneity: Changes in the perceived applicability of stereotype content as a function of comparative context and trait favourableness. *British Journal of Social Psychology*, 34 (2), 139-160.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J., Turner, J. C., & McGarty, C. (1996). Social identity, self-categorization and the perceived homogeneity of ingroups and outgroups: The interaction between social motivation and cognition, in R.M. Sorrentino et E.T. Higgins (Edit), *Handbook of motivation and cognition (Vol 3)*, New York, Guilford, 182-222.
- Hewstone, M., Islam Mir, R., & Judd, C. M. (1993). Models of crossed categorization and intergroup relations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (5), 779-793.
- Jones, E. E., Wood, G. C., & Quattrone, G. A. (1981). Perceived variability of personal characteristics in in-groups and out-groups: The role of knowledge and evaluations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7 (3), 523-528.
- Judd, C. M., & Bartsch, R. A. (1995). Cats, dogs, and the OH effect: A reply to Simon and to Haslam and Oakes. *European Journal of Social Psychology*, 12 (4), 477-480.
- Judd, C. M., & Park, B. (1988). Out-group homogeneity: Judgments of variability at the individual and group levels. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (5), 778-788.
- Judd, C. M., & Park, B. (1993). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological Review*, 100 (1), 109-128.
- Judd, C. M., Park, B., Ryan, C. S., Brauer, M., & Kraus, S. (1995). Stereotypes and ethnocentrism: Diverging interethnic perceptions of african american and white american youth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (3), 460-481.
- Judd, C. M., Ryan, C. S., & Park, B. (1991). Accuracy in the judgments of in-group and out-group variability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61 (3), 366-379.
- Karasawa, M., Karasawa, K., & Hirose, Y. (2004). Homogeneity perception as a reaction to identity threat: Effects of status difference in a simulated society game. *European Journal of Social Psychology*, 34 (5), 613-625.
- Katz, D., & Braly, K. (1933). Racial stereotypes in one hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 28, 280-290.
- Klauer, K. C., Ehrenberg, K., & Wegener, I. (2003). Crossed categorisation and stereotyping: Structural analyses, effect patterns, and dissociative effects of context relevance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39 (4), 332-354.
- Linville, P. W., Fischer, G. W., & Salovey, P. (1989). Perceived distribution of the characteristics of in-group and out-group members: Empirical evidence and a computer simulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (2), 165-188.
- Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt Brace.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1993). They all look alike, but so do we, sometimes... Perception of ingroup and outgroup homogeneity as a function of gender and context. *British Journal of Social Psychology*, 32 (2), 111-124.

- Lorenzi-Cioldi, F. (1998). Group status and perception of homogeneity. *European Review of Social Psychology*, 9, 31-75.
- Lorenzi-Cioldi, F., Eagly, A. H., & Stewart, T. L. (1995). Homogeneity of gender groups in memory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31 (3), 193-217.
- Mackie, D. M., Sherman, J. W., & Worth, L. T. (1993). On-line and memory-based processes in group variability judgments. *Social Cognition*, 11 (1), 44-69.
- Mullen, B., & Hu, L. (1989). Perceptions of ingroup and outgroup variability: A meta-analytic integration. *Basic and Applied Social Psychology*, 10 (3), 233-252.
- Nisbett, R. E., & Kunda, Z. (1985). Perception of social distributions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48 (2), 297-311.
- Ostrom, T. M., & Sedikides, C. (1992). Out-group homogeneity effects in natural and minimal groups. *Psychological Bulletin*, 112 (3), 536-552.
- Ostrom, T. M., Carpenter, S. L., Sedikides, C., & Li, F. (1993). Differential processing of in-group and out-group information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (1), 21-34.
- Otten, S. (2002). "Me" and "us" or "us" and "them"? The self as heuristic for defining minimal ingroups. *European Review of Social Psychology*, 13, 1-33.
- Park, B., & Hastie, R. (1987). Perception of variability in category development: Instance- versus abstraction-based stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (4), 621-635.
- Park, B., & Judd, C.M. (1990). Measures and models of perceived group variability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (2), 173-191.
- Park, B., & Rothbart, M. (1982). Perception of out-group homogeneity and levels of social categorization: Memory for the subordinate attributes of in-group and out-group members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42 (6), 1051-1068.
- Park, B., Ryan, C. S., & Judd, C. M. (1992). Role of meaningful subgroups in explaining differences in perceived variability for in-groups and out-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (4), 553-567.
- Pickett, C. L., & Brewer, M. B. (2001). Assimilation and differentiation needs as motivational determinants of perceived in-group and outgroup homogeneity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37 (4), 341-348.
- Quattrone, G. A., Jones, E. E. (1980). The perception of variability within in-groups and out-groups: Implications for the law of small numbers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38 (1), 141-152.
- Rothgerber, H. (1997). External intergroup threat as an antecedent to perceptions in in-group and out-group homogeneity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73 (6), 1206-1212.
- Rubin, M., Hewstone, M., & Voci, A. (2001). Stretching the boundaries: Strategic perceptions of intragroup variability. *European Journal of Social Psychology*, 31 (4), 413-429.
- Ryan, C. S., Judd, C. M., & Park, B. (1996). Effects of racial stereotypes on judgments of individuals: The moderating role of perceived group variability. *Journal of Experimental Social Psychology*, 32 (1), 71-103.
- Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differentials in majority and minority group relations. *European Journal of Social Psychology*, 21 (1), 1-24.
- Sedikides, C. (1997). Differential processing of ingroup and outgroup information: The role of relative group status in permeable boundary groups. *European Journal of Social Psychology*, 27 (2), 121-144.
- Sedikides, C., & Ostrom, T. M. (1993). Perceptions of group variability: Moving from an uncertain crawl to a purposeful stride. *Social Cognition*, 11 (1), 165-174.
- Simon, B. (1992a). Intragroup differentiation in terms of ingroup and outgroup at-

- tributes. *European Journal of Social Psychology*, 22 (4), 407-413.
- Simon, B. (1992b). The perception of ingroup and outgroup homogeneity: Reintroducing the intergroup context. *European Review of Social Psychology*, 3, 1-30.
- Simon, B. (1993). On the asymmetry in the cognitive construal of ingroup and outgroup : A model of egocentric social categorization. *European Journal of Social Psychology*, 23 (2), 131-147.
- Simon, B., & Brown, R. (1987). Perceived intragroup homogeneity in minority-majority contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (4), 703-711.
- Simon, B., & Hamilton, D. L. (1994). Self-stereotyping and social context: The effects of relative in-group size and in-group status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (4), 699-711.
- Simon, B., & Pettigrew, T. F. (1990). Social identity and perceived group homogeneity: Evidence for the ingroup homogeneity effect. *European Journal of Social Psychology*, 20 (4), 269-286.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups*, London, Academic Press.
- Taylor, S. E., Fiske, S. T., Etcoff, N. L., & Ruderman, A. J. (1978). Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36 (7), 778-793.
- Vanbeselaere, N. (1991). The impact of ingroup and out-group homogeneity / heterogeneity upon intergroup relations. *Basic and Applied Social Psychology*, 12 (3), 291-301.
- Verkuyten, M., & Kwa, G.A. (1996). Ethnic self-identification, ethnic involvement, and group differentiation among Chinese youth in the Netherlands. *Journal of Social Psychology*, 136 (1), 35-48.
- Voci, A. (2000). Perceived group variability and the salience of personal and social identity. *European Review of Social Psychology*, 11, 177-221.
- Wilder, D. A. (1984). Predictions of belief homogeneity and similarity following social categorization. *British Journal of Social Psychology*, 23 (4), 323-333.
- Wilder, D. A. (1986). Cognitive factors affecting the success of intergroup contact, in S. Worchel et W. Austin (Edit.), *Psychology of intergroup relations*, Chicago, Nelson-Hall, 49-66.
- Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). *Connaître et juger autrui*, Grenoble, Presses Universitaires.