

L'effet bénéfique de l'augmentation de la variabilité perçue sur la réduction des préjugés et de la discrimination

Abdelatif Er-rafiy¹ et Markus Brauer^{2*}

¹ *Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand*

² *CNRS et Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand*

RÉSUMÉ

Nous avons examiné l'effet de l'augmentation de la variabilité perçue dans un groupe sur le niveau de préjugés et la discrimination envers les membres de ce groupe. Dans deux études, nous avons manipulé la variabilité perçue en attirant ou non l'attention des participants sur les différences au sein d'un groupe cible. Ceci a été fait en présentant de sous-groupes de Marocains (Étude 1) ou en demandant aux participants de décrire des différences entre des photos montrant des individus arabes (Étude 2). Les résultats montrent que les participants chez qui nous avons augmenté la variabilité perçue rapportaient moins de préjugés envers les Marocains (Étude 1) et discriminaient moins un candidat arabe dans une simulation de situation de recrutement (Étude 2) que les participants dans la condition contrôle. Les implications de ces résultats en termes de réduction des préjugés et de la discrimination sont discutées.

The beneficial effect of modifying perceived variability on reducing prejudice and discrimination

ABSTRACT

We examined whether increasing individuals' perceived variability of an out-group reduces prejudice and discrimination toward members of this out-group. In two studies, perceived variability was manipulated by attracting (or not attracting) participants' attention to the within-group differences in a target group. This was done by making subgroups of Moroccans salient (Study 1) or by asking participants to think about differences among the pictures of Arab individuals (Study 2). Results showed that participants for whom the perceived variability was increased reported less prejudice toward Moroccans (Study 1) and discriminated less an Arab job candidate in a simulated

*Correspondance : LAPSCO, Université Blaise Pascal, 34, av. Carnot, 63037 Clermont-Ferrand. E-Mail : markus.brauer@univ-bpclermont.fr

hiring situation (Study 2) than participants in the control condition. The implications of these results in terms of reduction of prejudice and discrimination are discussed.

Imaginez que vous vous appelez Mohammed. Vous vivez en France. Vous y avez poursuivi vos études et obtenu un diplôme d'ingénieur commercial. Suite à cela, vous consultez plusieurs annonces d'emploi dans le journal local et en repérez une qui correspond à votre profil. Vous décidez alors d'envoyer votre candidature à l'adresse indiquée dans cette annonce. Malheureusement, votre candidature s'est soldée par une réponse négative. Quelques jours passés, vous rencontrez un ancien collègue de classe, français de souche et qui a postulé pour le même emploi. Alors que vous avez le même âge et des compétences professionnelles supérieures, c'est votre ami qui a été retenu pour l'entretien d'embauche. Il est fort probable que vous venez de subir un traitement discriminatoire basé sur votre groupe ethnique et, vous n'êtes pas un cas isolé. En effet, de nombreuses recherches ont montré que les minorités ethniques en Europe et aux États-Unis – les Noirs, les Arabes, les Hispaniques et les Asiatiques – font l'objet de diverses discriminations dans les domaines de l'emploi (Altonji et Blank, 1999 ; Cross, Kenney, Mell et Zimmerman, 1990 ; Kalin et Rayko, 1978), du logement (Ross et Yinger, 2002 ; Yinger, 1986) et de l'éducation (Kahlenberg, 2001 ; Lee, Burkam et LoGerfo, 2001).

Dans le domaine de l'emploi par exemple, Amadiou (2004) a envoyé à de nombreux employeurs deux CV qui ne différaient que sur l'origine ethnique du candidat en réponse à des offres d'emploi issues de plusieurs journaux (méthode du *testing*). Seulement 14 % des candidats arabes recevaient des convocations pour un entretien d'embauche contre 75 % de convocations au même entretien d'embauche pour des candidats français¹. D'autres données nous indiquent un accroissement progressif des préjugés et de l'intolérance à l'égard des minorités ethniques (Lamont, Morning et Mooney, 2002 ; Stephan, Renfro, Esses, Stephan et Martin, 2005). Afin de lutter contre ces phénomènes, nous examinerons si en augmentant la variabilité perçue d'un groupe discriminé, il est possible de réduire les préjugés et la discrimination.

Avant d'exposer cette méthode, il est important de souligner le fait qu'au cours des 50 dernières années, d'autres moyens ont été proposés pour réduire les préjugés et la discrimination (pour une revue voir Paluck et Green, sous presse). Une présentation exhaustive de tous les moyens

¹Il est évident que des individus d'origine arabe ayant la nationalité française sont également "français". En revanche, dans un souci de lisibilité, nous avons utilisé le terme « français » pour désigner des individus étant « français de souche » dans le reste du manuscrit.

proposés dépasserait le cadre de cet article, mais il nous semble important de mentionner quelques-uns qui ont retenu l'attention de la communauté scientifique. Allport (1954) a mis en avant l'*hypothèse du contact* postulant que l'interaction entre les membres de deux groupes en conflit peut réduire l'hostilité et les préjugés. Cependant, le contact intergroupe améliore les relations intergroupes uniquement sous certaines conditions : 1. le contact doit être orienté vers l'atteinte d'un but commun 2. le contact doit recevoir un appui officiel des autorités, et 3. le contact doit se faire entre des groupes de statut et de pouvoir égaux. Ces conditions sont rarement satisfaites et, par conséquent, le contact intergroupe difficile à appliquer pour améliorer les relations intergroupes (Pettigrew, 1986 ; Stephan, 1987).

Brewer et Miller (1984) ont tenté d'optimiser le contact intergroupe en le situant sur un plan individuel. Ces chercheurs soutiennent que la *décatégorisation* atténue la saillance des catégories « eux » et « nous », et amène les personnes à interagir en tant qu'individus plutôt qu'en tant que membres de groupes distincts. Les études expérimentales en laboratoire ont démontré un effet bénéfique de la décatégorisation sur la réduction des préjugés et de la discrimination. Néanmoins, les membres de l'exogroupe rencontrés sur une base individuelle étaient facilement classés comme étant des exceptions à la règle et non représentatifs de leur groupe. Les attitudes positives qui se développaient auprès des exogroupes décatégorisés se limitaient aux individus eux-mêmes et ne se sont pas généralisées à l'ensemble des membres de l'exogroupe (phénomène du « sous-typage », Hewstone et Brown, 1986).

Le *modèle de l'identité sociale commune* propose que la recatégorisation de l'endogroupe et de l'exogroupe en une catégorie unique englobante est susceptible d'atténuer les préjugés et la discrimination (Gaertner et Dovidio, 2000). Les études de laboratoire ont confirmé que la recatégorisation en un seul groupe unifié augmente l'attrait des individus anciennement membres de l'exogroupe et diminue d'autant les préjugés et la discrimination. En effet, Waldzus et Mummendey (2004) ont constaté moins de préjugés chez des Allemands envers des Polonais lorsque ceux-ci étaient présentés comme Européens que quand ils étaient présentés comme Polonais. Néanmoins, les études de terrain ont démontré que les groupes minoritaires avaient tendance à préférer le maintien de leur identité sociale distincte et qu'ils n'étaient pas prêts à la sacrifier pour adopter une identité englobante reflétant moins bien leurs particularités en tant que collectivité.

En somme, bien que plusieurs approches aient tenté d'améliorer les relations intergroupes, les solutions apportées restent limitées dans leur efficacité. La présente recherche a été conduite afin d'examiner une autre méthode visant à atténuer les préjugés et la discrimination : augmenter

la variabilité perçue. Le concept de *variabilité perçue* fait référence au fait que 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 pourrait voir les membres de cette catégorie comme très similaires les uns aux autres sur cette caractéristique (perception homogène) alors que l'autre individu percevrait ces mêmes membres comme plutôt différents les uns des autres sur cette même caractéristique (perception hétérogène ; Jones, Wood et Quattrone, 1981 ; Park et Rothbart, 1982).

Si la notion de variabilité perçue dans les groupes a fortement retenu l'attention des chercheurs dans le domaine des stéréotypes, le lien entre la variabilité perçue et respectivement, l'expression des préjugés et la production des comportements discriminatoires a été beaucoup moins étudié (Chappe et Brauer, 2008). Ceci nous conduit à distinguer avec précision les trois termes stéréotypes, préjugés et discrimination. Le terme « stéréotype » est défini comme étant un ensemble de croyances à propos des caractéristiques, généralement des traits de personnalité, propres à un groupe de personnes (Leyens, Yzerbyt et Schadrone, 1994). Les « préjugés » sont définis comme des réactions affectives négatives envers les membres d'un groupe uniquement motivées par leur appartenance au groupe (Allport, 1954). Enfin, la « discrimination » est un comportement négatif envers les individus membres d'un exogroupe envers lequel nous entretenons des préjugés tel que refuser un emploi à un membre d'un groupe minoritaire ou ne pas l'accepter comme locataire (Dovidio et Gaertner, 1986). Ainsi, stéréotypes, préjugés et discrimination correspondent aux composantes cognitive, affective, et comportementale d'une attitude intergroupe (voir aussi Brauer, 2005a ; 2005b).

Les premières études conduites sur la variabilité perçue ont montré que ce concept est étroitement lié aux stéréotypes. En effet, le fait de percevoir un groupe comme plus ou moins hétérogène a des conséquences directes sur l'application de traits stéréotypiques aux membres de ce groupe. Plus un individu perçoit de l'homogénéité au sein d'un groupe 1. plus il a tendance à utiliser des caractéristiques stéréotypiques pour juger des membres isolés de ce groupe (Ryan, Judd et Park, 1996), et 2. plus il a tendance à généraliser une caractéristique stéréotypique d'un membre du groupe au groupe entier (Park et Hastie, 1987). Par conséquent, prises ensemble, ces recherches ont montré que plus un individu perçoit un groupe comme homogène plus il a tendance à appliquer ses stéréotypes (Brauer, 2001).

Peu d'études ont été réalisées pour examiner le lien entre variabilité perçue d'un côté et préjugés et discrimination de l'autre côté. Et pourtant, notre analyse de la littérature pertinente nous amène à penser que

L'augmentation de la variabilité perçue devrait réduire les préjugés et la discrimination. En fait, les préjugés sont des réactions affectives négatives qui sont généralisées aux membres d'un groupe particulier sans égard aux différences individuelles existantes à l'intérieur de chaque groupe. Partant de ce constat, on peut avancer l'idée selon laquelle il nous sera difficile d'avoir des réactions affectives généralisées, positives ou négatives, si nous sommes convaincus que le groupe en question est composé de membres qui sont très différents les uns des autres (Judd, Park, Ryan, Brauer, & Kraus, 1995). Quant à la discrimination, nous pensons que lorsque l'observateur réalise que l'exogroupe est relativement hétérogène, les membres de cet exogroupe peuvent être perçus comme peu représentatifs et, par conséquent, l'appartenance groupale ne servira pas de « guide » pour le comportement envers ces individus (Krueger et Rothbart, 1989). Ainsi, nous proposons que les préjugés et la discrimination seraient en partie dus à un faible degré de différenciation intragroupe des membres de groupes minoritaires.

Comme nous l'avons dit plus haut, il n'y a que peu de publications démontrant que l'augmentation de la variabilité perçue de l'exogroupe atténue les préjugés et la discrimination envers ce groupe. Deux études sont néanmoins consistantes avec cette idée. Wilder (1978) faisait venir huit participants au laboratoire et leur faisait croire qu'ils étaient divisés en deux groupes, les jurés et les consommateurs. En réalité, tous les participants étaient des consommateurs. Les jurés devaient rendre une décision de deux poursuites judiciaires à propos de deux produits défectueux. À la suite de cette décision, le groupe des consommateurs était informé que soit les jurés étaient unanimes dans leurs décisions soit un juré avait exprimé un avis différent du reste de son groupe. Ensuite, les participants devaient distribuer de l'argent entre les deux groupes. Les résultats ont révélé que les participants donnaient moins d'argent au groupe unanime qu'au groupe dont un des membres avait exprimé un avis différent du reste de son groupe.

Dans l'autre étude, Vanbeselaere (1991) demandait à des participants âgés de 12 à 14 ans de décrire deux tableaux différents. Ensuite, il répartissait les participants dans deux groupes en leur faisant croire que la répartition avait été faite en fonction des descriptions fournies, mais en réalité celle-ci était aléatoire. Un deuxième expérimentateur faisait semblant de quantifier les descriptions fournies par les participants et de leur attribuer un score représentant leur degré d'impression pour chacun des deux tableaux. L'expérimentateur disait

aux participants qu'il y avait ou bien de petites différences ou bien de grandes différences entre les membres de l'autre groupe quant au degré d'impression pour le tableau préféré. Il demandait ensuite aux participants d'estimer le pourcentage de réussite des membres de l'exogroupe dans une tâche de perception. Les résultats ont montré que les participants estimaient que le groupe ayant des membres avec des impressions d'intensités différentes réussiraient mieux la tâche de perception que les membres du groupe avec des impressions d'intensités similaires.

Si ces deux recherches sont consistantes avec l'idée que la modification de la variabilité perçue réduit les préjugés et la discrimination, elles ne permettent pas de conclusions fermes. D'une part, des explications alternatives ne peuvent pas être exclues. Il se peut, par exemple, que les participants de Wilder (1978) percevaient les groupes non unanimes comme ayant travaillé plus, ou que les participants de Vanbeselaere (1991) croyaient que les groupes avec des impressions d'intensités différentes contenaient des membres plus qualifiés pour la tâche de perception. D'autre part, les deux chercheurs ont mesuré la discrimination envers un groupe artificiel que les participants ne voyaient pas et dont ils n'avaient jamais rencontré un membre. Dans les deux études, les participants interagissaient en groupe alors que les analyses statistiques étaient effectuées avec le participant comme unité d'analyse, violant ainsi la supposition d'indépendance qui est le fondement de tout test statistique basé sur le modèle linéaire général (Judd et McClelland, 1989). En ce qui concerne l'étude de Vanbeselaere uniquement, le test statistique examinant l'hypothèse principale de l'auteur n'est que tendanciel ($p = 0,07$). L'étude de Vanbeselaere présente également un autre problème car l'estimation de la probabilité de réussite d'un autre groupe n'est pas une mesure de la discrimination.

Par conséquent, il n'y a pas de preuves empiriques convaincantes en faveur de l'hypothèse selon laquelle l'augmentation de la variabilité perçue dans un groupe pourrait diminuer les préjugés et la discrimination envers ses membres. Pour tester cette hypothèse, nous avons mené deux études dans lesquelles nous avons d'abord attiré ou non l'attention des participants sur les différences à l'intérieur d'un groupe cible, et ensuite mesuré leurs attitudes ou leurs comportements envers ce groupe. Dans les deux cas, le groupe cible était un groupe naturel, c'est-à-dire un groupe existant et connu des participants, les Marocains (Étude 1) et les Arabes (Étude 2). Notre hypothèse était que l'augmentation de la variabilité perçue de l'exogroupe entraîne une réduction des préjugés (Étude 1) et de la discrimination (Étude 2).

ÉTUDE 1

Park, Ryan et Judd (1992) ont montré que plus un individu connaissait un nombre important de sous-groupes à l'intérieur d'un groupe plus il percevait de la variabilité au sein de ce groupe. Par exemple, plus un individu distinguait plusieurs sous-groupes à l'intérieur du groupe des femmes (exemple : femmes au foyer, femmes de carrière, étudiantes, « super mamies ») plus il percevait le groupe des femmes comme hétérogène. Dès lors pour augmenter la variabilité perçue dans un groupe, nous avons attiré l'attention des participants sur l'existence ou non de plusieurs sous-groupes à l'intérieur du groupe entier des Marocains dans l'Étude 1. Notre hypothèse était que cette manipulation expérimentale influencerait le niveau des préjugés à l'égard des Marocains. Dans notre étude, nous avons choisi le groupe des Marocains qui constitue avec les Algériens et les Tunisiens la plus importante minorité en France. Pour ne pas rendre l'objectif de l'étude trop évident, la manipulation de la variabilité perçue et la mesure des préjugés étaient présentées comme deux études séparées. Dans le même objectif, nous avons manipulé la variabilité perçue des Marocains vivant au Maroc et mesuré les préjugés des participants envers les Marocains vivant en France.

Méthode

Participants

Notre population se composait de 102 étudiants de nationalité française (ayant des parents français) de deux universités françaises (l'Université de Dijon et l'Université de Poitiers), dont 93 femmes (âge moyen = 19,96 ans ; $ET = 4,04$) et 9 hommes (âge moyen = 20,00 ans ; $ET = 0,86$). La passation se faisait en classe. Chaque classe était assignée aléatoirement aux conditions expérimentales « hétérogénéité » et « homogénéité ».

Matériel

Les participants lisaient un texte de 283 mots supposés représenter un carnet de voyage d'une personne ayant séjourné au Maroc. La tâche des participants était de souligner les erreurs orthographiques dans le texte (il y en avait 10). Deux versions de ce texte existaient, et chaque participant ne lisait qu'une seule version. Dans la condition « homogénéité », l'auteur décrivait les particularités des Marocains en tant que groupe en général (désignés soit par « les Marocains » soit par « ils »). Par exemple, l'auteur mentionnait la visite des Marocains au souk et soulignait leur tendance à parler à haute voix. L'auteur décrivait également un

certain nombre d'habitudes des Marocains tels que faire la sieste dans l'après-midi, marcher le soir, boire du thé à la menthe ou cuire le pain dans un four communal. Dans la condition « hétérogénéité », l'auteur décrivait son voyage au Maroc en mentionnant différents sous-groupes à l'intérieur du groupe entier des Marocains. Par exemple, lorsqu'il parlait de sa visite au souk, il mentionnait une manifestation d'un ensemble de personnes invalides brandissant des banderoles contenant leur revendication. L'auteur mentionnait le problème des paysans Marocains, celui de la sécheresse et le manque de subventions de la part du gouvernement. D'autres sous-groupes étaient cités tels que les Berbères (un groupe ethnique minoritaire), les juifs marocains, les femmes actives et les personnes âgées. Ces deux textes étaient écrits pour communiquer une image des Marocains relativement neutre c'est-à-dire ni positive ni négative.

Pour être sûr qu'aucun des deux textes ne communiquait une image plus positive des Marocains que l'autre, les deux textes avaient été prétestés auparavant auprès de participants n'ayant pas pris part à notre étude principale. Les participants lisaient un des deux textes et devaient indiquer ensuite à quel point l'auteur essayait de communiquer une impression favorable ou défavorable des Marocains². Les analyses effectuées à l'aide d'un test t pour échantillons indépendants ne révèlent aucune différence significative entre le texte décrivant les Marocains d'une manière homogène ($M = 18,58$, $ET = 4,28$) et celui qui décrivait les Marocains d'une manière hétérogène ($M = 18,53$, $ET = 4,21$), $t(58) = 0,05$, *ns*. À noter qu'au cours de plusieurs études pilotes, les versions des textes ont été modifiées progressivement jusqu'à ce qu'ils soient équivalents au niveau de la valence.

Dans l'étude principale, à titre de vérification de l'induction expérimentale, la variabilité perçue était mesurée de deux manières différentes. Premièrement, les participants complétaient la tâche « écart de variation » adoptée de Park et Judd (1990). Dans cette tâche, les participants évaluaient les Marocains par rapport à quatre traits « agressifs », « chaleureux », « égoïstes » et « travailleurs » (voir Dambrun et Guimond, 2004, pour le choix des traits). Pour chaque trait, les participants devaient indiquer a) la position du Marocain moyen, b) la position du Marocain qui possédait le plus fortement cette caractéristique et c) la position du Marocain qui possédait le moins fortement cette même caractéristique. Les réponses étaient fournies par une croix (position moyenne) et deux traits verticaux (positions extrêmes) sur des échelles continues, étiquetées « pas du tout » et « tout à fait ». Comme nous allons l'expliquer dans la partie résultats, la différence entre les deux traits verticaux constituait notre première mesure de la variabilité perçue au sein du groupe des Marocains. Deuxièmement, les participants indiquaient à l'aide d'un seul trait vertical à quel point les Marocains étaient différents les uns des autres (sur une échelle continue allant de « pas du tout différents » à « très

²Les participants répondaient aux questions 1. « Quelle est l'image des Marocains que l'auteur souhaite véhiculer dans ce texte ? » ; 2. « L'auteur du texte veut-il communiquer une impression favorable ou défavorable des Marocains ? » ; 3. « Pour l'auteur, les Marocains apparaissent-ils sous un angle positif ou négatif dans ce texte ? » ; Les participants répondaient sur des échelles continues qui étaient recodées par la suite en 28 intervalles de taille égale. Nous avons calculé pour chaque texte un score total en moyennant les réponses aux trois questions ($\infty = 0,93$).

différents »). Chaque participant évaluait également le groupe des Français sur les mêmes cinq items. Pour chacune des deux mesures de la variabilité perçue, l'ordre des questions était contrebalancé de manière à ce que la moitié des participants évaluait d'abord les Marocains et ensuite les Français alors que l'autre moitié des participants procédait dans l'ordre inverse.

Pour mesurer le niveau de préjugés à l'égard des Marocains, nous avons adapté une échelle construite et validée par Dambrun et Guimond (2001). La version originale de cette échelle mesure les préjugés envers les étrangers en général. Nous l'avons modifié de manière à mesurer les préjugés des participants envers les Marocains vivant en France. L'échelle est composée de 15 items dont huit exprimant de l'affect positif tels que « On peut facilement comprendre la colère que ressentent les Marocains en France » et sept exprimant de l'affect négatif tels que « Il est normal que les Marocains en situation irrégulière soient renvoyés dans leur pays d'origine ». Pour répondre, les participants devaient donner leurs opinions en mettant un trait vertical sur une échelle continue étiquetée « pas du tout d'accord » et « tout à fait d'accord ». Dans la mesure où l'alpha de Cronbach (0,90) répond aux critères exigés, cette échelle semble fiable.

Procédure

Les étudiants réalisaient l'étude dans leur classe, au sein de leur établissement universitaire sous la présence d'une enseignante d'origine européenne. Lorsque l'enseignante entrait en classe, elle demandait aux participants s'ils étaient volontaires pour participer à une brève étude conduite par un collègue psycholinguiste. Les participants recevaient un des deux textes et devaient souligner les erreurs orthographiques commises par l'auteur. À la fin de la séance (donc environ 90 minutes plus tard), la même enseignante annonçait aux participants qu'un autre psychologue l'avait contacté pour la passation de deux autres questionnaires (« vérification de l'induction expérimentale » et « mesure des préjugés envers le groupe des Marocains »). À la fin de l'étude, les participants étaient débriefés et remerciés.

Résultats et discussion

Vérification de l'induction expérimentale

À cet effet, nous avons analysé les réponses des participants aux deux mesures de la variabilité perçue. Les échelles continues étaient divisées en 28 intervalles de taille égale et un score entre 1 et 28 a été attribué à chaque réponse du participant. Les réponses étaient ensuite transformées en un score de dispersion en calculant la différence entre les deux positions extrêmes (le membre du groupe cible possédant le plus fortement le trait et le membre du groupe cible possédant le moins fortement le trait). Finalement, nous avons calculé la moyenne de ces différences au niveau des quatre traits de personnalité afin de former un score général

de dispersion pour chaque groupe cible. Un test *t* avec échantillons indépendants révèle que les participants dans la condition « hétérogénéité » percevaient les Marocains comme plus dispersés ($M = 12,93$, $ET = 5,37$) que les participants dans la condition « homogénéité » ($M = 11,00$, $ET = 3,98$), $t(100) = 2,06$, $p < 0,05$, $r = 0,20$. Les analyses montrent également que les participants dans la condition « hétérogénéité » pensaient que les Marocains étaient plus différents les uns des autres ($M = 17,84$, $ET = 5,76$) que ceux qui étaient dans la condition « homogénéité » ($M = 13,63$, $ET = 5,83$), $t(98) = 3,63$, $p < 0,001$, $r = 0,35$. Notre manipulation de la variabilité perçue était donc efficace³.

Analyses principales

Pour la mesure des préjugés, nous avons attribué un score entre 1 et 28 à chacune des réponses des participants sur les échelles continues. Après avoir recodé les items appropriés, nous avons calculé la moyenne des quinze réponses pour former un score général de préjugés. Un test *t* avec échantillons indépendants fait apparaître un effet significatif de la condition expérimentale sur le niveau des préjugés. En effet, les participants de la condition « hétérogénéité » avaient moins de préjugés à l'égard des Marocains ($M = 9,59$, $ET = 3,07$) que les participants qui étaient dans la condition « homogénéité » ($M = 13,11$, $ET = 3,69$), $t(96) = -5,13$, $p < 0,001$, $r = 0,46$.

Pris ensemble, ces résultats montrent qu'en attirant l'attention des individus sur l'hétérogénéité à l'intérieur d'un groupe, il est possible d'influencer positivement leurs attitudes envers ce groupe. Les participants ayant lu le texte soulignant différents sous-groupes à l'intérieur du groupe des Marocains exprimaient moins de préjugés comparés aux participants ayant lu le texte décrivant les Marocains en général. Les résultats de l'Étude 1 sont ainsi consistants avec les travaux antérieurs montrant que le nombre des sous-groupes que connaissait l'observateur était un facteur important quant à la perception de variabilité d'un groupe donné.

Comme déjà mentionné, nous avons manipulé la variabilité perçue des Marocains vivant au Maroc et mesuré les préjugés envers les Marocains vivant en France. Ce changement de groupe-cible a été fait pour augmenter la crédibilité de l'affabulation – soi-disant les deux études étaient indépendantes – et pour diminuer les effets de demande d'expérimentateur qui auraient amené les participants à répondre en fonction de leurs

³ Les différences de degrés de liberté d'une analyse à l'autre sont dues au fait que certains participants n'ont pas répondu à la totalité des items.

représentations des attentes de l'expérimentateur. Nous supposons que nous aurions trouvé des effets encore plus forts si le groupe dont la variabilité perçue a été manipulée avait été le même que celui sur lequel portait l'échelle de préjugés.

Bien que cette étude confirme notre hypothèse, il est à préciser qu'elle concerne seulement les préjugés et non pas la discrimination. Par conséquent, nous nous sommes demandés si une augmentation de la variabilité perçue pourrait également avoir des effets bénéfiques sur les comportements discriminatoires dans la vie quotidienne. L'Étude 2 était menée pour répondre à cette problématique.

ÉTUDE 2

Comme nous l'avons évoqué dans l'introduction, Amadieu (2004) a montré qu'un individu avec un nom arabe avait cinq fois moins de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche qu'un individu avec un nom français ayant le même CV. Il a montré également qu'une fois convoqués, les candidats arabes et français – des compères entraînés afin de se comporter de la même manière durant l'entretien d'embauche – avaient la même chance d'obtenir un emploi. Pour Amadieu, la discrimination apparaît lors du stade initial dans lequel les candidats étaient sélectionnés pour l'entretien d'embauche et non pas durant les étapes ultérieures du processus de sélection. Par conséquent, notre but est de tester s'il est possible de réduire la discrimination durant le stade initial de la sélection des candidats en modifiant la perception de variabilité d'un groupe discriminé.

Dans l'Étude 2, nous avons manipulé d'abord la perception de variabilité que les participants avaient des Arabes. Les participants examinaient ensuite, dans une simulation d'une situation de recrutement, les CV de différents candidats dont un CV cible qui était soit celui d'un candidat arabe soit celui d'un candidat français. Leur tâche était d'évaluer chaque candidat et de décider quel candidat devrait être convoqué à un entretien d'embauche. Le second objectif de l'Étude 2 est de tester une autre méthode pour augmenter la perception de variabilité d'un groupe minoritaire. Les participants devaient soit examiner des CV directement soit les examiner après avoir décrit les différences entre des photographies d'Arabes. Nous nous attendions à une réduction de la discrimination une fois que l'attention des participantes ait été attirée sur les différences à l'intérieur

du groupe des Arabes. Plus précisément, nous nous attendions à plus d'évaluations positives, à un meilleur classement en termes d'aptitude à occuper le poste et à plus de convocations du candidat arabe dans la condition « hétérogénéité » que dans la condition « contrôle ».

Méthode

Participants

Cent quatorze étudiantes (age moyen = 18,66, $ET = 1,03$) inscrites en première année de psychologie à l'Université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand ont pris part à cette recherche. La participation des étudiantes entraînait dans le cadre d'un module de psychologie et leur permettait l'obtention de points pour la validation de ce module. Avant de procéder aux traitements statistiques des données, deux participantes étrangères ont été écartées. Au final, notre population totale se constituait de cent douze participantes.

Matériel

Afin d'identifier les quatre CV utilisés dans l'étude principale, nous avons conduit une étude pilote auprès de trente étudiantes en psychologie n'ayant pas participé à l'étude principale. Les participantes recevaient un document d'une page décrivant l'offre d'emploi et sept autres documents contenant les CV de sept candidats avec des qualifications variables (pour plus de détails voir l'étude principale). Aucun nom ne figurait sur les CV. Les candidats étaient nommés simplement de A à G. Les sept CV étaient présentés selon un ordre donné parmi deux ordres aléatoires. Les participantes devaient indiquer d'abord le niveau d'adéquation de chaque candidat pour l'emploi recherché et ensuite leur niveau d'attitude positive ou négative vis-à-vis de chaque candidat. Les réponses étaient fournies sur des échelles continues allant de « pas du tout » à « tout à fait » (question 1) et de « très défavorable » à « très favorable » (question 2). Un score entre 1 et 28 était attribué à chaque réponse. La moyenne de ces deux dimensions nous a permis de sélectionner les quatre CV pour l'étude principale. Ainsi, nous avons sélectionné un premier CV qui semblait être le CV le plus qualifié ($M = 23,05$, $ET = 3,06$), deux autres CV avec des qualifications moyennes (respectivement $M = 17,75$, $ET = 2,19$ et $M = 17,55$, $ET = 1,69$), et un CV dans lequel le candidat apparaissait comme le moins qualifié ($M = 8,02$, $ET = 3,43$).

Dans l'étude principale, les participantes recevaient d'abord une feuille décrivant une offre d'emploi. Plus précisément, les participantes étaient informées qu'une agence d'assurance nommée « Banco » cherchait à recruter un ingénieur commercial. Cette description contenait les missions du poste proposé (ex : participer à la commercialisation directe ou indirecte des assurances, des crédits auprès des clients, concourir à la qualification et à l'enrichissement de la base de contacts par la prospection téléphonique) ainsi que le profil du candidat recherché (exemple : titulaire d'un Bac+5 spécialisé en commerce ou formation comparable, plusieurs stages à l'effectif du candidat, expérience souhaitée dans le domaine des

assurances, anglais professionnel maîtrisé). Les participantes recevaient par la suite quatre feuilles non agrafées avec un CV par feuille. Chacun de ces CV contenait des informations personnelles concernant le candidat, sa formation universitaire et professionnelle ainsi que les intérêts personnels. Les quatre CV avaient des mises en pages et des polices différentes. Ils variaient également dans les détails donnés dans les différentes parties du CV. Enfin, les quatre CV variaient dans leur contenu c'est-à-dire que certains candidats apparaissaient comme plus adéquats au poste recherché que d'autres. Dans les deux conditions expérimentales, trois des quatre CV - les deux CV moyens et le CV perçu comme le moins qualifié - portaient des noms français. En revanche, l'origine du quatrième candidat, apparaissant comme le plus qualifié, variait en fonction de la condition expérimentale. Dans une condition, le candidat avait un nom à consonance française (François Durand) alors que dans une autre condition, il avait un nom à consonance arabe (Karim Benlabssir). L'ordre des 4 CV dans le tas de quatre feuilles était le même pour toutes les participantes, et le CV cible était toujours en troisième position.

Après avoir examiné les quatre CV, les participantes étaient priées de recopier le nom et le prénom de chaque candidat sur une feuille d'évaluation afin de nous assurer qu'elles avaient identifié son origine ethnique. Ensuite, les participantes évaluaient chaque candidat sur deux dimensions. Ils donnaient leurs avis par rapport au niveau d'adéquation de chaque candidat pour le poste recherché et indiquaient leur niveau d'attitude positive ou négative vis-à-vis de chaque candidat en faisant un trait vertical sur des échelles continues allant de « pas du tout » à « tout à fait » (question 1) et de « très défavorable » à « très favorable » (question 2). Ces échelles continues étaient recodées en 28 intervalles de taille égale. Par la suite, les participantes devaient classer les quatre candidats du plus apte au moins apte à occuper le poste proposé. Enfin, les participantes devaient sélectionner les deux candidats qu'ils souhaitaient convoquer à un entretien d'embauche.

Avant l'évaluation des CV, les participantes dans la condition « hétérogénéité » devaient effectuer une première tâche qui consistait à regarder et à décrire des photographies. Dans cette tâche, les participantes regardaient huit photographies d'Arabes présentant uniquement leurs visages et leurs épaules (4 femmes et 4 hommes)⁴. Les participantes généraient des phrases dans lesquelles elles décrivaient les différences entre les huit Arabes figurant sur les photographies. Plus précisément, elles devaient constituer le plus grand nombre de phrases qui prenaient la forme « Il y a certains qui. . . alors que d'autres. . . ». Deuxièmement, les participantes regardaient huit autres photographies, cette fois présentant des tableaux de peintures, et réalisaient la même tâche de génération de phrases. Dans les deux cas, ces phrases étaient supposées les aider à mémoriser le contenu des photographies. En revanche, dans la condition contrôle, les participantes ne voyaient pas de photographies et ne généraient pas de phrases. Elles commençaient immédiatement par la tâche d'évaluation des CV.

⁴Le choix de ces photographies était établi à partir d'une étude pilote. Des participants n'ayant pas pris part à l'étude principale devaient évaluer la typicalité de ces photographies. Ont été conservées les photographies apparaissant comme les plus typiques du groupe des Arabes.

Procédure

Les participantes étaient assignées aléatoirement à une des quatre conditions expérimentales d'un plan inter-participants 2 (ethnie du candidat cible : français vs. arabe) X 2 (condition expérimentale : hétérogénéité vs. contrôle). À leur arrivée au laboratoire, les participantes dans la condition « hétérogénéité » étaient accueillies individuellement par une expérimentatrice d'origine européenne. Cette dernière se présentait comme étant une étudiante travaillant sur la mémoire en Master de psychologie cognitive. Elle leur expliquait qu'elles allaient participer à une étude ayant pour objectif d'examiner le lien entre la perception de stimuli et leur identification. Les participantes apprenaient alors que l'étude en question se déroulait en deux phases - perception et identification - et que celles-ci étaient séparées de 10 minutes. L'expérimentatrice leur précisait alors que durant ces 10 minutes, elles allaient prendre part à une autre étude dirigée cette fois-ci par une autre expérimentatrice. Ensuite, les participantes dans la condition hétérogénéité effectuaient la tâche de perception de visages qui consiste à regarder huit photographies d'Arabes. L'expérimentatrice leur demandait d'examiner attentivement ces photographies parce que leur mémoire allait être testée ultérieurement dans l'étude. Afin de faciliter la mémorisation, les participantes devaient générer le plus grand nombre de phrases mentionnant les différences entre les huit Arabes. Une fois cette tâche terminée, les participantes devaient effectuer de nouveau cette même tâche - perception et génération de phrases - mais cette fois-ci avec des tableaux de peintures. Cette dernière tâche visait à rendre plus crédible l'objectif de la première partie de l'étude et servait également de tâche d'interférence entre la perception des visages des Arabes et la tâche des CV.

Lorsque les participantes finissaient de générer les phrases, elles étaient conduites dans une autre salle expérimentale dans laquelle elles étaient accueillies par une seconde expérimentatrice d'origine européenne. Cette seconde expérimentatrice se présentait comme une doctorante en psychologie du travail. Elle leur annonçait qu'elles allaient participer à une étude sur le recrutement. L'expérimentatrice leur expliquait que le département de psychologie contenait un parcours spécifique intitulé « Travail et Organisations ». Ce parcours offrait aux étudiants la possibilité de devenir responsable de ressources humaines. La faculté en charge de ce parcours coopérait avec plusieurs agences de recrutement. Une de ces agences avait mandaté le département de psychologie pour examiner les facteurs qui font qu'un directeur de ressources humaines décide d'engager un candidat donné. L'expérimentatrice leur expliquait qu'elle allait leur donner des informations au sujet de quatre candidats à évaluer. Elle leur remettait ensuite un document décrivant l'offre d'emploi et les quatre CV. Après l'évaluation des quatre CV, l'expérimentatrice annonçait aux participantes que l'étude était terminée.

Les participantes qui étaient dans la condition « contrôle » n'effectuaient pas la phase 1. À leur arrivée au laboratoire, elles étaient accueillies par la deuxième expérimentatrice qui les accompagnait directement à la seconde salle expérimentale dans laquelle elles évaluaient la qualité des quatre CV. L'évaluation des CV dans la condition « contrôle » était présentée de la même manière que dans la condition

« hétérogénéité ». À la fin de l'étude, toutes les participantes, aussi bien celle dans la condition « contrôle » que celle dans la condition « hétérogénéité », étaient testées pour d'éventuelles suspicions, débriefées et remerciées.

Résultats

Évaluations

Les deux dimensions évaluatives - adéquation au poste recherché et attitudes positives/négatives - étaient fortement corrélées entre elles, r 's = 0,85, 0,83, 0,84 et 0,78 pour les quatre candidats. C'est la raison pour laquelle nous avons combiné les réponses des participantes à ces deux dimensions en un seul score d'évaluation. Nous avons ensuite calculé la moyenne des scores d'évaluation des trois « autres » candidats pour pouvoir les comparer au score d'évaluation du candidat cible. Afin de tester nos hypothèses, nous avons réalisé une ANOVA 2 (condition expérimentale : hétérogénéité vs. contrôle) X 2 (ethnie du candidat cible : français vs. arabe) X 2 (cible : candidat cible vs. autres candidats) avec mesures répétées sur le dernier facteur. La variable dépendante était l'évaluation des candidats. Les résultats montrent que ni l'effet principal de la condition expérimentale, $F(1,108) = 0,02$, *ns*, ni l'effet principal de l'ethnie du candidat cible sur l'évaluation, $F(1,108) = 0,50$, *ns*, ne sont significatifs. En revanche, l'effet principal de la cible est statistiquement significatif, $F(1,108) = 133,65$, $p < 0,001$, $r = 0,74$, confirmant les résultats du prétest et montrant que le candidat cible est le meilleur des quatre candidats. Parmi les interactions de niveau 1, uniquement l'interaction entre la condition expérimentale et l'ethnie du candidat cible est significative, $F(1,108) = 4,30$, $p < 0,05$, $r = 0,20$. Cette interaction est peu intéressante d'un point de vue théorique, d'autant plus qu'elle est modulée par une interaction entre la condition expérimentale, l'ethnie du candidat cible et la cible, $F(1,108) = 4,18$, $p < 0,05$, $r = 0,19$ (voir Tableau I). Cette interaction de niveau 2 confirme notre hypothèse principale. Les analyses post-hoc montrent que dans la condition « candidat cible arabe », il y a une interaction entre la condition expérimentale et la cible, $F(1,54) = 7,02$, $p < 0,02$, $r = 0,34$. En effet, la différence d'évaluation entre le candidat cible arabe et les trois autres candidats est plus grande dans la condition « hétérogénéité » que dans la condition « contrôle ». Dans la condition « candidat cible français », cette même interaction n'est pas significative, $F(1,54) = 0,50$, $p = 0,48$. La différence d'évaluation entre le candidat cible (français) et les trois autres candidats (également français) est la même, indépendamment du fait si les participantes ont décrit ou non des différences entre des individus arabes

Tableau I. Évaluation du candidat cible et évaluation moyenne des autres candidates en fonction de l'ethnie du candidat cible et de la condition expérimentale dans l'Étude 2

Evaluation of the target applicant and average evaluation of the "other" applicants as a function of target ethnicity and experimental condition in Study 2

Cible	Arabe		Français	
	Contrôle	Hétérogénéité	Contrôle	Hétérogénéité
Candidat cible	$M = 20.16$	$M = 22.95$	$M = 22.55$	$M = 20.63$
	$ET = 4.60$	$ET = 3.84$	$ET = 4.98$	$ET = 5.59$
Autres candidats	$M = 15.57$	$M = 14.97$	$M = 14.71$	$M = 14.15$
	$ET = 2.42$	$ET = 3.66$	$ET = 3.05$	$ET = 5.13$
Différence	$M = 4.60$	$M = 7.98$	$M = 7.85$	$M = 6.47$
	$ET = 4.92$	$ET = 4.63$	$ET = 5.88$	$ET = 8.44$

avant d'évaluer les CV. D'autres analyses post-hoc montrent que dans la condition « contrôle », il y avait une interaction entre l'ethnie du candidat et la cible, $F(1,54) = 5,03$, $p < 0,03$. La différence d'évaluation entre le candidat cible et les trois autres candidats est plus grande si le CV cible porte un nom français que s'il porte un nom arabe. Dans la condition « hétérogénéité », cette même interaction n'est pas significative, $F(1,54) = 0,69$, *ns*.

Classement des candidats

Les réponses des participants concernant le classement des candidats étaient recodées de la manière suivante. Lorsque le candidat cible était classé premier, le score était de 4. Quand il était classé deuxième, le score était de 3, et ainsi de suite. Plus le score est élevé mieux le candidat cible est classé. L'ANOVA 2 (condition expérimentale : hétérogénéité *vs.* contrôle) x 2 (ethnie du candidat cible : français *vs.* arabe) réalisée sur le classement du candidat cible montre que l'effet principal du candidat cible n'est pas significatif, $F(1,108) = 1,36$, *ns*. En revanche, nous observons un effet principal de la condition expérimentale, $F(1,108) = 8,88$, $p = 0,004$, $r = 0,28$, qui est modulé par une interaction significative entre la condition expérimentale et l'ethnie du candidat cible, $F(1,108) = 25,52$, $p < 0,001$,

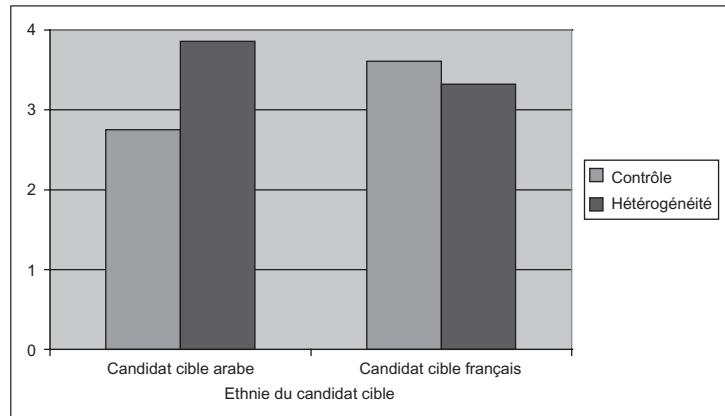


Figure 1. Classement du candidat cible en fonction de l'ethnie du candidat cible et de la condition expérimentale dans l'Étude 2.

Figure 1. Ranking of the target applicant as a function of target ethnicity and experimental condition in Study 2.

$r = 0,44$ (cf. Figure 1. Les résultats des analyses post-hoc montrent que le CV arabe est mieux classé dans la condition « hétérogénéité » que dans la condition « contrôle », $F(1,54) = 37,55$, $p < 0,001$, $r = 0,64$. Quant au CV français, il obtient un classement équivalent dans la condition « hétérogénéité » et dans la condition « contrôle », $F(1,54) = 1,88$, *ns*. D'autres analyses post-doc montrent que dans la condition contrôle, le CV français est mieux classé que le CV arabe, $F(1,54) = 15,46$, $p < 0,001$, $r = 0,47$, alors que l'inverse est vrai dans la condition hétérogénéité $F(1,54) = 10,08$, $p < 0,002$, $r = 0,40$.

Convocation à l'entretien d'embauche

Pour tester nos hypothèses, nous avons réalisé une série d'analyses Chi 2. Les résultats montrent que le candidat arabe s'est vu convoquer plus de fois par les participantes dans la condition « hétérogénéité » que par celles dans la condition « contrôle », $\chi^2(1, N = 56) = 12,17$, $p < 0,001$ (cf. Figure 2). Le candidat français reçoit autant de convocations à l'entretien d'embauche dans les deux conditions expérimentales, $\chi^2(1, N = 56) = 1,95$, $p = 0,16$. Dans la condition contrôle, le candidat arabe est convoqué moins souvent que le candidat français, $\chi^2(1, N = 56) = 4,91$, $p < 0,03$, alors que c'est l'inverse dans la condition hétérogénéité, $\chi^2(1, N = 56) = 8,00$, $p < 0,01$.

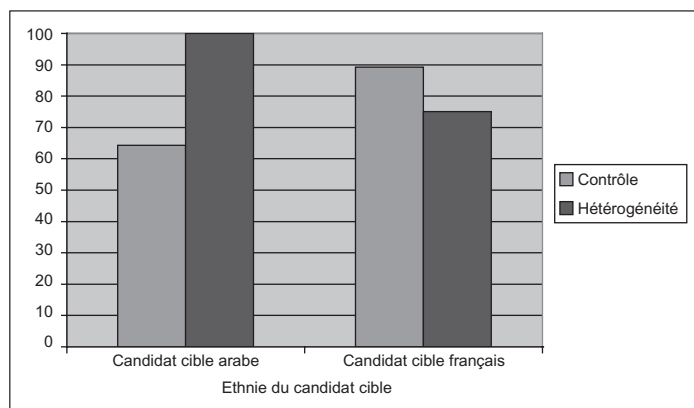


Figure 2. Pourcentage de convocations du candidat cible à l’entretien d’embauche en fonction de l’ethnie du candidat cible et de la condition expérimentale dans l’Étude 2.

Figure 2. Percentage of invitations of the target applicant to the job interview as a function of target ethnicity and experimental condition in Study 2.

En somme, nous observons moins de discrimination dans le stade de la sélection d’un candidat arabe lorsque l’observateur, ici le responsable de ressources humaines, s’est focalisé sur la variabilité intragroupe des Arabes. Quant à l’évaluation du CV cible du candidat français, elle semble ne pas être affectée par l’augmentation de la perception de variabilité des Arabes.

DISCUSSION GÉNÉRALE

La première étude que nous venons de présenter avait pour objectif d’étudier l’effet de la focalisation de l’attention sur l’hétérogénéité dans un groupe sur le niveau de préjugés à l’égard de ce groupe. Dans une perspective plus appliquée, la deuxième étude examinait la réduction des comportements discriminatoires envers un groupe minoritaire après avoir modifié la variabilité perçue de ses membres. Dans l’Étude 1, nous avons manipulé la variabilité perçue de l’exogroupe en mentionnant ou non plusieurs sous-groupes à l’intérieur du groupe entier des Marocains.

Les résultats montrent que cette manipulation affectait les préjugés. Plus précisément, les participants qui étaient amenés à penser que les Marocains étaient hétérogènes exprimaient moins de préjugés envers les Marocains que ceux qui étaient amenés à penser que les Marocains étaient homogènes. Nous avons obtenu cet effet bénéfique sur la réduction des préjugés alors que nous avons utilisé des descriptions de Marocains vivant au Maroc et une échelle mesurant les préjugés à l'égard des Marocains résidents en France. La nécessité de dissimuler l'objectif de l'étude a guidé notre choix sur ces descriptions. Nous pensons que l'effet sur la réduction des préjugés aurait été d'autant plus fort si nous avions utilisé le même groupe cible pour la manipulation de la variable indépendante et pour la mesure des préjugés.

Dans l'Étude 2, notre objectif était d'examiner s'il était possible de réduire la discrimination dans le domaine de l'emploi en augmentant la perception de variabilité dans un groupe discriminé. Pour cela, l'augmentation de la variabilité perçue était manipulée au moyen d'une description des différences au sein du groupe des Arabes. Les résultats de cette étude montrent que le candidat cible arabe était évalué plus positivement, était perçu comme plus apte à occuper le poste recherché et était plus souvent convoqué à un entretien d'embauche dans la condition hétérogène que dans la condition contrôle. Ces résultats montrent qu'un simple exercice consistant à se focaliser sur les différences à l'intérieur d'un groupe cible est suffisant pour éliminer la discrimination qu'observe Amadiou (2004) lors du stade initial du processus de sélection.

Par quels mécanismes l'augmentation de la variabilité perçue dans les groupes discriminés provoque-t-elle plus d'attitudes positives et moins de comportements discriminatoires à leurs égards ? Alors que nos études ne permettent pas de répondre sans ambiguïté à cette question, il est néanmoins possible d'avancer quelques pistes de réflexion. Dans l'Étude 1, il est possible que le fait d'avoir mentionné l'existence de plusieurs sous-groupes à l'intérieur du groupe des Marocains ait conduit les participants à donner moins de sens à un groupe social qu'ils connaissaient sous le nom « les Marocains » et envers qui, ils exprimaient des préjugés. Par conséquent, les participants fournissaient des évaluations plus neutres lorsqu'ils étaient en présence d'un groupe qui contenait différents sous-groupes. À quelques différences près, cette explication pourrait s'appliquer également à l'Étude 2. Suite à la génération des phrases soulignant des différences au sein des photographies des Arabes, il se peut que les participants ne prennent plus en compte la « groupalité » des Arabes qui leur servait jusqu'ici d'indicateur pour le comportement à adopter. Dès lors, nous obtenions moins de discrimination puisque l'appartenance

groupale n'était plus considérée comme pertinente pour l'évaluation du candidat arabe.

On pourrait critiquer nos études en disant que l'augmentation de la variabilité ne fait qu'éclater les préjugés et la discrimination. En d'autres mots, plutôt que d'avoir une attitude négative générale envers un groupe cible donné, l'augmentation de la variabilité perçue ne créerait qu'une multitude d'attitudes négatives spécifiques envers les sous-groupes qui composent le groupe cible. À chaque sous-groupe seraient alors associés des contenus stéréotypiques à la fois différents et négatifs. Nous ne pouvons pas souscrire à cette critique. Le fait d'avoir une multitude d'attitudes d'intensité faible envers différents sous-groupes est moins néfaste qu'une seule attitude forte sur le groupe entier. Une étude conduite par Brewer, Dull et Lui (1981) montre que le fait d'avoir des stéréotypes différents à propos de trois sous-groupes de personnes âgées réduit sensiblement le contenu stéréotypique de la catégorie générale des personnes âgées.

Si l'ensemble des résultats rapportés est encourageant, certains éléments de notre recherche nous conduisent à en tempérer la portée. D'une part, malgré tous nos efforts, nous ne pouvons pas exclure la possibilité que certains participants aient détecté le lien entre les deux études présentées comme indépendantes (carnet de voyage et échelle de préjugés dans l'Étude 1, tâche de perception de photos et évaluation des CV dans l'Étude 2) et n'aient pas communiqué leurs suspicions à l'expérimentatrice. Par conséquent, il se peut que certains participants dans la condition hétérogénéité aient consciemment exprimé moins de préjugés (Étude 1) et évalué plus positivement le candidat arabe (Étude 2). D'autre part, bien que nous ayons avancé quelques réflexions sur les mécanismes par lesquels l'augmentation de la variabilité perçue dans les groupes discriminés provoquerait plus d'attitudes positives et moins de comportements discriminatoires à leur égard, les études présentées dans cet article ne nous permettent pas des conclusions fermes sur ce point. De plus, l'Étude 2 ne comportait pas de vérification de la manipulation expérimentale. Nous ne pouvons donc pas exclure l'explication alternative selon laquelle les effets observés seraient dus à une saillance plus forte du groupe des Arabes. Finalement, nous ne savons pas si les participants de l'Étude 2 répondent en fonction de leurs propres croyances ou en fonction de leurs représentations des croyances de recruteurs professionnels. De futures recherches doivent examiner ces questions et identifier les mécanismes sous-jacents à la réduction des préjugés et de la discrimination.

Pour conclure, nos résultats peuvent livrer plusieurs outils pour diminuer l'impact délétère des préjugés et de la discrimination en modifiant la variabilité perçue des groupes discriminés. Par exemple, pour le

groupe des Arabes, on pourrait imaginer une campagne avec des affiches soulignant les différences existantes entre les membres du groupe. Ceci pourrait être fait en montrant des photographies d'individus Arabes et en associant un trait de caractère différent à chacun d'entre eux. Ou on pourrait représenter des sous-groupes et insister à quel point ces sous-groupes ont des caractéristiques et des préoccupations différentes. La télévision pourrait contribuer à la réduction des préjugés en montrant les membres de groupes discriminés dans des rôles plus divers. Enfin, de manière secondaire, les membres minoritaires peuvent contribuer également à la modification de la variabilité perçue. Ainsi, le conseil que nous pourrions donner à Mohammed et aux membres des groupes discriminés est d'insister à la moindre occasion sur le fait que les membres de leur groupe sont différents les uns des autres, et à quel point leurs goûts, leurs opinions politiques, leurs métiers et leurs coutumes sont variés. Mais peu importe si c'est à travers la présentation d'une affiche ou l'auto-présentation des membres du groupe discriminé, l'objectif est le même : augmenter la variabilité perçue. En effet, les études présentées dans cet article suggèrent qu'une augmentation de la variabilité perçue serait un moyen efficace pour réduire les préjugés et la discrimination à l'égard d'un groupe discriminé.

BIBLIOGRAPHIE

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Altonji, J. G., & Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3, 3143-3259.
- Amadiou, J. F. (2004). *Enquête « testing » sur CV*. Présentation à l'observatoire des discriminations, Paris.
- Brauer, M. (2001). Intergroup perception in the social context: The effects of social status and group membership on outgroup homogeneity and ethnocentrism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 15-31.
- Brauer, M. (2005a). Préjugés et stéréotypes. In Borlandi, M., Boudon, R., Cherkaoui, M., et Valade, B. (Eds.), *Dictionnaire de la Pensée Sociologique*. (pp. 571-572). Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Brauer, M. (2005b). Stéréotypes et rapports de domination. *Cerveau & Psycho*, 13, 24-28.
- Brewer, M. B., Dull, V., & Lui, L. (1981). Perceptions of the elderly: Stereotypes as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 656-670.
- Brewer, M. B., & Miller, N. (1984). Beyond the contact hypothesis: Theoretical perspectives on desegregation. In Miller, N. & Brewer, M. B. (Eds.). *Groups in contact: The psychology of desegregation*. New York: Academic Press.

- Chappe, B., & Brauer, M. (2008). Les stéréotypes et la variabilité perçue dans les groupes. *L'Année Psychologique*, 108, 133-167.
- Crisp, R. J., Hewstone, M., & Rubin, M. (2001). Does multiple categorization reduce intergroup bias? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 76-89.
- Cross, H., Kenney, G., Mell, J., & Zimmerman, W. (1990). *Employer Hiring Practices: Differential Treatment of Hispanic and Anglo Job Seekers*. Washington, DC: Urban Institute Press.
- Dambrun, M., & Guimond, S. (2001). La théorie de la privation relative et l'hostilité envers les Nords-Africains. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 14, 57-89.
- Dambrun, M., & Guimond, S. (2004). Implicit and explicit measures of prejudice and stereotyping: Do they assess the same underlying knowledge structure? *European Journal of Social Psychology*, 34, 663-676.
- Dovidio, J., & Gaertner, S. L. (1986). Prejudice, discrimination and racism: Historical trends and contemporary approaches. In Dovidio, J. E. & Gaertner, S. L. (Eds.). *Prejudice, discrimination and racism*. New York: Academic Press.
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (2000). *Reducing ingroup bias: The common ingroup identity model*. Philadelphia: Psychology Press.
- Hall, N. R., & Crisp, R. J. (2005). Considering multiple criteria for social categorization can reduce intergroup bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1435-1444.
- Hewstone, M., & Brown, R. J. (1986). Contact is not enough: An intergroup perspective on the "Contact Hypothesis". In Hewstone, M. & Brown, R. J. (Eds.). *Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Basil Blackwell.
- 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, 523-528.
- Judd, C. M., Park, B., Ryan, C. S., Brauer, M., & Kraus, S. L. (1995). Stereotypes and ethnocentrism: Interethnic perceptions of African American and White American college samples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 460-481.
- Judd, C. M., & McClelland, G. H. (1989). *Data analysis: A model-comparison approach*. San Diego (CA), Harcourt Brace Jovanovich.
- Kahlenberg, R. (2001). An unambitious legacy. *Education Week*, 2, 48-50.
- Kalin, R., & Rakyo, D. S. (1978). Discrimination in evaluative judgments against foreign- accented job candidates. *Psychological Reports*, 43, 1203-1209.
- Krueger, J., & Rothbart, M. (1988). Use of categorical and individuating information in making inferences about personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 187-195.
- Lamont, M., Morning, A., & Mooney, M. (2002). Particular universalisms: North African immigrants respond to French racism. *Ethnic and Racial Studies*, 25, 390-414.
- Lee, V. E., Burkam, D. T., & LoGerfo, L. F. (2001). *Who Goes Where? How Kindergartners' Social Background Maps Onto the Quality of the Elementary Schools They Attend*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Seattle, WA, April.
- Leyens, J. P., Yzerbyt, V. Y., & Schadron, G. (2004). *Stereotypes and social cognition*. London: Sage.
- Palluck, E. L., & Green, D. P. (sous presse). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual Review of Psychology*.
- Park, B., & Judd, C. M. (1990). Measures and models of perceived group variability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 173-191.

- Park, B., & Hastie, R. (1987). Perceptions of variability in category development: Instances-versus abstraction-based stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 621-635.
- 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, 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, 553-567.
- Pettigrew, T. F. (1986). The contact hypothesis revisited. In Hewstone, H. & Brown, R. (Eds.). *Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford, UK: Blackwell.
- Ross, S. L., & Yinger, J. (2002). *Detecting Discrimination: A Comparison of the Methods Used by Scholars and Civil Rights Enforcement Officials*. Unpublished paper, Department of Economics, University of Connecticut, Storrs.
- 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, 71-103.
- Stephan, W. G. (1987). The contact hypothesis in intergroup relations. In Hendrick, C. (Ed.). *Review of personality and social psychology: Group processes and intergroup relations*. Newbury Park, CA: Sage.
- Stephan, W. G., Renfro, C. L., Esses, V. M., Stephan, C. W., & Martin, T. (2005). The effects of feeling threatened on attitudes toward immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 1-19.
- Vanbeselaere, N. (1991). The impact of in-group and out-group homogeneity/heterogeneity upon intergroup relations. *Basic and Applied Social Psychology*, 12, 291-301.
- Waldzus, S., & Mummendey, A. (2004). Inclusion in a superordinate category, in-group prototypicality, and attitudes towards out-groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 466-477.
- Wilder, A. D. (1978). Reduction of intergroup discrimination through individuation of the out-group. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 1361-1374.
- Yinger, J. (1986). Measuring racial discrimination with fair housing audits: Caught in the act. *American Economic Review*, 76, 881-893.

