

Sous la direction de KLEA FANIKO, DAVID BOURGUIGNON,
ORIANE SARRASIN et SERGE GUIMOND

Psychologie de la discrimination et des préjugés

De la théorie à la pratique

- Cours complet
- Définitions et exemples
- Cas pratiques
et recommandations
- Accès offert à la version
numérique NOTO



deboeck B
SUPÉRIEUR

NOTO
VERSION NUMÉRIQUE
OFFERTE

Ouvertures
psychologiques

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=i+1}^n |x_i - x_j| \leq \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |x_i - x_j|$$



COLLECTION OUVERTURES PSYCHOLOGIQUES

Des manuels de qualité (originaux en langue française et traductions des plus grands ouvrages anglo-saxons), régulièrement mis à jour avec les données les plus récentes, qui privilégient une organisation pédagogique progressive et offrent à l'étudiant de nombreux outils d'apprentissage.

Dans cette collection, découvrez aussi :

F. Glowacz, M. Born, *Psychologie de la délinquance*, 4^e éd.

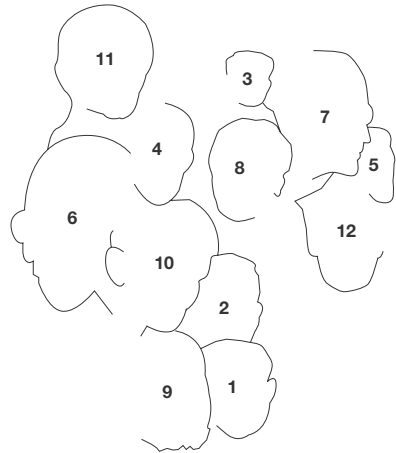
M. Hansenne, *Psychologie de la personnalité*, 5^e éd.

P. Lemaire, A. Didierjean, *Psychologie cognitive*, 3^e éd.

F. Maquestiaux, *Psychologie de l'attention*, 2^e éd.

J. Richelle (dir.), *Manuel du test de Rorschach*, 2^e éd.

La liste complète est disponible sur notre site web, www.deboecksuperieur.com.



- 1 | **John B. WATSON** (1878-1958). Psychologue américain, il fut professeur à l'Université de Chicago et au laboratoire psychologique de l'Université Johns Hopkins. Il a eu un impact majeur sur le développement de la théorie behavioriste.
- 2 | **Albert BANDURA** (1925-). Psychologue canadien, il enseigne à l'Université de Stanford depuis 1953. Ses recherches portent sur les différents aspects de la théorie sociale cognitive.
- 3 | **Françoise DOLTO** (1908-1988). Médecin et psychanalyste française, elle est une disciple de Freud. Son œuvre est consacrée à ce qu'elle nomme elle-même « la cause des enfants ».
- 4 | **Abraham MASLOW** (1908-1970). Psychologue américain, il a enseigné dans plusieurs universités. Il fut la figure de proue de la psychologie humaniste. Il est l'inventeur de la célèbre pyramide qui porte son nom.
- 5 | **Hermann RORSCHACH** (1884-1922). Médecin, psychiatre et psychanalyste suisse, il exerça dans plusieurs asiles. Son œuvre principale est consacrée à la psychologie religieuse.
- 6 | **Sigmund FREUD** (1856-1939). Médecin et psychanalyste autrichien, il est considéré comme le père de la psychanalyse moderne.
- 7 | **Carl Gustav JUNG** (1875-1961). Médecin et psychologue suisse, il a été l'élève de Freud. En désaccord avec celui-ci, il va créer sa propre théorie. Il a créé sa propre théorie et est ainsi devenu le fondateur de la psychologie analytique.
- 8 | **Anna FREUD** (1895-1982). Fille de Sigmund Freud, elle se consacra dès 1926 à la psychanalyse des enfants. Elle a été toute sa vie en opposition avec Mélanie Klein.
- 9 | **Ivan Petrovitch PAVLOV** (1849-1936). Chimiste russe, il travailla à l'Académie militaire de Saint-Petersbourg. Il a mis en lumière l'existence du réflexe conditionné appelé aujourd'hui « réflexe pavlovien ».
- 10 | **Jacques LACAN** (1901-1981). Médecin et psychanalyste français, il a défendu les théories freudiennes. Il a expliqué la structure de l'inconscient et a défini la structure du sujet.
- 11 | **Mélanie KLEIN** (1882-1960). Psychanalyste autrichienne, elle est autodidacte. Elle a élaboré la technique du jeu comme moyen d'accès à l'inconscient. Elle a été toute sa vie en opposition avec Anna Freud.
- 12 | **Burrhus Frederic SKINNER** (1904-1990). Psychologue américain, il a enseigné dans plusieurs universités. Il affirme que les comportements humains sont déterminés par l'effet qu'ils produisent dans l'environnement.

Les auteurs et auteures

1. Les directeurs et directrices de l'ouvrage



Klea Faniko est chargée de cours en psychologie sociale à l'Université de Genève et Neuchâtel. Elle est également en charge de la coordination d'un projet interrégional pour le Service Égalité de l'Université de Genève. En alliant l'approche quantitative et qualitative, elle explore la trajectoire professionnelle des femmes et les attitudes envers des politiques soutenant la diversité.



David Bourguignon est maître de conférences en psychologie sociale à l'Université de Lorraine (Metz, France) et professeur invité à l'Université catholique de Louvain (UCL). Ses recherches portent sur les processus de stigmatisation en lien avec les politiques d'insertion sociale et professionnelle et les politiques de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.



Oriane Sarrasin est maître assistante au Laboratoire de psychologie sociale de l'Université de Lausanne. Triangulant données individuelles et informations contextuelles, ses recherches portent sur les prédicteurs des attitudes et comportements intergroupes.



Serge Guimond est professeur à l'Université Clermont Auvergne et chercheur au laboratoire CNRS de psychologie sociale et cognitive à Clermont-Ferrand. Il a étudié et enseigné la psychologie sociale dans de nombreuses universités au Canada et en Europe. Ses travaux sur le multiculturalisme ont mérité le Gordon Allport Intergroup Relations Prize.

2. Les collaborateurs et collaboratrices

Sara Aguirre-Sánchez-Beato est chercheuse à la Faculté des sciences psychologiques de l'Université libre de Bruxelles. S'appuyant sur les principes théoriques et méthodologiques de la psychologie discursive, ses recherches portent sur les attitudes à l'égard des personnes transgenres dans le milieu du travail et sur la construction juridique des catégories de genre.

Nolwenn Anier termine une thèse de doctorat à l'Université Clermont Auvergne sous la direction de Serge Guimond et Constantina Badea. Ses travaux examinent l'influence des contextes socio-politiques sur les relations intergroupes. Plus précisément, sa thèse vise à comprendre l'effet du contexte normatif créé par la politique de laïcité sur les perceptions et comportements intergroupes.

Benoite Aubé est docteur en psychologie sociale de l'Université de Bordeaux, spécialiste des questions de diversité et de discrimination. Après plusieurs années de recherche et d'enseignement, elle est consultante et dispense des formations visant à mieux cerner l'influence des mécanismes non conscients dans les pratiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Constantina Badea est maîtresse de conférences, habilitée à diriger des recherches, à l'Université Paris Nanterre. Ses travaux s'inscrivent dans le domaine des relations intergroupes. Elle examine les conséquences cognitives et motivationnelles de la catégorisation sociale, en prenant l'exemple de l'immigration. Elle a développé une stratégie de réduction des préjugés, basée sur la technique d'auto-affirmation.

Jacques Berent, docteur en psychologie sociale, est spécialiste des rapports intergroupes et de l'influence sociale. En parallèle à ses activités de chercheur post-doc à l'Université de Genève, il met son expertise au profit de différentes institutions publiques et privées.

Aïna Chalabaev est maîtresse de conférences habilitée à diriger des recherches à l'UFR STAPS de l'Université Grenoble Alpes. Directrice du Laboratoire SENS (Sport et ENvironnement Social), ses travaux portent sur les effets des stéréotypes sociaux (liés au sexe, au vieillissement, à l'obésité...) sur les comportements dans le domaine de l'activité physique, ainsi que sur les mécanismes psychologiques de ces effets.

Marion Chipeaux est candidate au doctorat en psychologie sociale à l'Université de Genève. Dans le cadre de sa thèse, elle s'intéresse aux personnes membres de groupes désavantagés dans la société et cherche à observer quel est l'impact de la mobilité sociale ascendante sur les attitudes que ces personnes ont envers les autres personnes membres de leur groupe d'origine.

Corentin Clément-Guillot est maître de conférences à l'UFR STAPS de l'Université Nice Sophia Antipolis et membre du LAMHESS (Laboratoire Motricité Humaine, Expertise, Sport, Santé). Ses recherches portent sur l'influence des catégories sociales (genre, sexe, âge, handicap) sur la perception d'autrui dans les activités physiques et sportives.

Caroline Closon est professeure au Centre de recherche en psychologie du travail et de la consommation de l'Université libre de Bruxelles. Dans ses recherches, elle

s'intéresse particulièrement à la question du genre et de l'expression de genre dans les inégalités professionnelles.

Benoit Dardenne est professeur de psychologie sociale à l'Université de Liège (ULg). Ses enseignements couvrent diverses thématiques comme la cognition sociale, les relations intergroupes, les neurosciences sociales et la psychologie environnementale. Ses recherches actuelles portent sur le sexisme et plus généralement la discrimination ainsi que sur les attitudes pro-environnementales.

Julia Eberlen est doctorante en psychologie sociale à l'Université libre de Bruxelles (ULB), sous la supervision du Professeur Klein et du Dr. Gagliolo. Elle applique des méthodes expérimentales ainsi que des simulations computationnelles afin d'investiguer les mécanismes d'apprentissage des stéréotypes dans les réseaux sociaux et l'influence de la structure du réseau sur cet apprentissage.

Eva Green est professeure associée en psychologie sociale à l'Université de Lausanne. À cheval entre psychologie sociale, interculturelle et politique, les intérêts de recherche d'Eva Green portent sur les relations intergroupes dans les sociétés multiculturelles.

Ginette Herman est professeure émérite en psychologie sociale et du travail à l'Université catholique de Louvain (UCL). Ses intérêts de recherches portent sur les groupes stigmatisés (chômeurs, groupes issus de l'immigration) et sur les processus qui expliquent les effets délétères de la stigmatisation sur la santé mentale et l'insertion professionnelle. Elle étudie également le rôle des idéologies de diversité sur la réduction des préjugés dans le monde du travail.

Johanne Huart, docteure en psychologie, est assistante en psychologie sociale à l'Université de Liège (ULg). Ses recherches actuelles portent sur les stéréotypes ainsi que sur les attitudes et comportements pro-environnementaux.

Olivier Klein est professeur de psychologie sociale à l'Université libre de Bruxelles (ULB). Ses travaux portent essentiellement sur les questions de mémoire collective, de stéréotypes sociaux, de psychologie de l'alimentation et de méthodologie et de statistique. Auteur de nombreux ouvrages, chapitres et articles scientifiques, il est actuellement co-directeur en chef de la *Revue internationale de psychologie sociale*.

Emmanuelle P. Kleinlogel est chercheuse-enseignante à la faculté des HEC de l'Université de Lausanne. Ses recherches portent sur la compréhension des comportements non éthiques à travers une perspective interactionniste personne-situation, et sur l'étude des solutions organisationnelles existantes pour lutter contre ces comportements.

Franciska Krings est professeure ordinaire en comportement organisationnel à la faculté des HEC de l'Université de Lausanne. Dans ses recherches, elle s'intéresse particulièrement à la discrimination sur le marché du travail ainsi qu'aux comportements non éthiques ou contre-productifs.

Stéphane Leymarie est maître de conférences en sciences de gestion à l'Université de Lorraine. Il a été coresponsable du diplôme d'université en gestion de l'égalité, de la non-discrimination et de la diversité (DU GENDD) proposé à Metz et au Luxembourg. Membre du laboratoire CEREFIGE, ses travaux de recherche portent sur l'investissement immatériel, la GRH et le management de la diversité.

Fabio Lorenzi-Cioldi, docteur en sociologie, est professeur de psychologie sociale à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève. Il est l'auteur de plusieurs ouvrages et articles scientifiques sur l'identité sociale, les relations entre groupes dominants et dominés, les représentations de genre et la méthodologie de la recherche dans les sciences sociales.

Eva Louvet est professeure en psychologie sociale à l'Université de Strasbourg. Ses travaux de recherche s'inscrivent dans le domaine du jugement social, et portent plus particulièrement sur la façon dont les processus de jugement permettent de justifier et de maintenir les inégalités de statut au sein de notre société.

Yara Mahfud est docteure en psychologie sociale. Elle s'intéresse à l'impact du multiculturalisme sur les relations entre le groupe majoritaire et les groupes minoritaires en prenant en compte la perception des différences culturelles, la perception de menace ou encore la définition de la catégorie nationale.

Nada Negraoui est doctorante en psychologie sociale à l'Université de Lorraine (Metz, France). Ses travaux s'intéressent principalement aux dynamiques identitaires et aux rapports intergroupes dans des contextes de stigmatisation, à la lumière des politiques d'intégration.

Armelle Nugier est chercheuse-enseignante à l'Université Clermont Auvergne et membre du Laboratoire de psychologie sociale et cognitive (LAPSCO-UMR6024). Ses recherches portent sur la régulation sociale des conduites contre-normatives, les stratégies d'acculturation et les idéologies politiques. Récemment, elle s'est intéressée à la gestion de la terreur dans le cadre des menaces collectives.

Marlène Oppin est docteure en psychologie sociale. Elle est membre du Laboratoire de psychologie sociale et cognitive (LAPSCO-UMR6024). Ses recherches portent sur les réactions émotionnelles et comportementales des contrevenants dans le cadre d'interactions intergroupes. Ses recherches s'inscrivent dans les champs de l'influence sociale, de l'acculturation et des idéologies politiques.

Adrienne Pereira est doctorante au Laboratoire de psychologie sociale (UNILaPS) de l'Université de Lausanne. Sa thèse porte sur les conséquences du contact sur (et vues par) les membres de minorités culturelles, et en particulier les Roms. Ses intérêts de recherche concernent la diversité culturelle, les préjugés ethniques et l'engagement politique des minorités.

Odile Rohmer est professeure en psychologie sociale à l'Université de Strasbourg. Ses travaux se focalisent sur les jugements à l'égard de minorités sociales, en particulier les personnes en situation de handicap. En combinant des méthodologies issues de la cognition sociale explicite et implicite, elle explore le décalage entre ce qu'on dit des minorités et ce qu'elles représentent dans notre société.

Marianne Schmid Mast est professeure ordinaire de comportement organisationnel à la faculté des HEC de l'Université de Lausanne. Ses recherches s'intéressent aux façons dont les individus interagissent au sein des hiérarchies et comment les premières impressions affectent ces interactions. Ses méthodes de recherche sont la technologie immersive de la réalité virtuelle et le « social sensing ».

Aude Silvestre, docteure en psychologie, est chercheuse en psychologie sociale à l'Université de Liège (ULg). Ses recherches portent sur l'impact des stéréotypes positifs (sexisme, âgisme) sur les réactions émotionnelles et les performances motrices et cognitives.

Anne Taillandier-Schmitt est maîtresse de conférences de psychologie sociale à l'Université de Tours. Elle est membre du laboratoire Psychologie des âges de la vie (PAV – EA 2114). Ses recherches portent principalement sur l'influence des orientations d'acculturation sur les relations entre populations immigrées et populations d'accueil dans différents champs, notamment celui de la justice.

Pascal Tisserant est maître de conférences en psychologie sociale à l'Université de Lorraine (France) où il exerce également la fonction de vice-président délégué à l'égalité et à la diversité. Ses thèmes de recherche portent sur les relations interculturelles, l'évaluation des stéréotypes et l'effet des idéologies de la diversité sur la qualité des relations intergroupes, en particulier dans les organisations.

Robin Wollast est doctorant au Centre de recherche en psychologie sociale et interculturelle à l'Université libre de Bruxelles (ULB). Expert dans le domaine de l'objectification sexuelle, ses recherches portent sur les processus d'influence sociale concernant les normes corporelles et la perception du corps chez les hommes et les femmes. Il travaille également sur les questions des inégalités de genre, du sexisme ambivalent et de l'autocompassion.

Vincent Yzerbyt enseigne la psychologie sociale et la statistique à l'Université catholique de Louvain (UCL). Il a publié plus d'une centaine d'articles ainsi que plusieurs ouvrages sur les relations intergroupes, la cognition sociale et la méthodologie. Ancien président de l'Association européenne de psychologie sociale, il a aussi été éditeur dans diverses revues de premier plan dans cette discipline.

Racisme, préjugés et discrimination : au-delà des causes individuelles

Serge Guimond et Nolwenn Anier

Quelles sont les causes des préjugés ethniques ou raciaux ? Ce chapitre examine dans une première partie les théories basées sur le rôle de certaines prédispositions individuelles. De nombreuses recherches ont montré que l'autoritarisme de droite et l'orientation à la dominance sociale font partie des facteurs les plus prédictifs des préjugés. Ces deux facteurs sont souvent considérés comme relevant de la personnalité des individus. Le chapitre présente des arguments méthodologiques, théoriques et empiriques suggérant qu'il s'agit plutôt d'attitudes sociales ou de croyances idéologiques dont le rôle dans l'explication des préjugés varie selon le contexte. La deuxième partie du chapitre développe davantage ce point de vue en introduisant une perspective socio-culturelle qui met en évidence la manière dont le contexte social, en générant des normes collectives, façonne la psychologie individuelle. L'influence déterminante du contexte social dans l'explication des préjugés et de la discrimination ne saurait donc être négligée, y compris lorsqu'on s'intéresse aux différences individuelles.

Cognitions, attitudes et comportements intergroupes

Olivier Klein, Robin Wollast et Julia Eberlen

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons au rôle des cognitions et attitudes dans les comportements intergroupes. Pour ce faire, nous commençons par introduire le concept de catégorisation sociale. Nous nous intéresserons à la façon dont ces deux aspects sont influencés par des variables d'ordre psycho-social (relations intergroupes, présence d'autrui, etc.) plutôt qu'intra-individuel, même si nous reconnaissons une interaction entre ces deux types de variables. En ce qui concerne les cognitions intergroupes, qui font l'objet de la deuxième partie du chapitre, nous nous penchons sur la littérature bien établie sur les stéréotypes mais abordons également des travaux plus récents sur la déshumanisation et l'objectification. Nous envisagerons ces phénomènes en termes de contenu et en tant que processus. Dans la troisième partie du chapitre, nous décrivons trois modèles dominants du préjugé et du conflit intergroupe à savoir la théorie des conflits réels, la théorie de l'identité sociale et la théorie de la menace intergroupe (qui intègre l'aspect réaliste et l'aspect symbolique).

Les émotions dans les relations intergroupes

Vincent Yzerbyt et Benoite Aubé

Ce chapitre offre un tour d'horizon des efforts de recherche que les psychologues sociaux ont consacrés au rôle des émotions dans les contextes intergroupes. Après avoir replacé le phénomène émotionnel dans son cadre plus général en tant que composante du fonctionnement psychologique des êtres humains, les nombreux travaux sur les émotions ressenties dans les situations d'interactions avec d'autres groupes sont organisés en trois grandes catégories. L'attention est d'abord accordée aux recherches qui mettent en évidence l'impact des émotions ressenties individuellement envers les membres d'autres groupes. On se tourne ensuite vers un deuxième groupe de recherches qui s'attache à montrer que les expériences émotionnelles n'agissent pas seulement à un niveau individuel mais sont aussi influencées par l'identité sociale des individus. Viennent enfin les travaux qui ont appréhendé les émotions dans le contexte plus spécifique des rapports hiérarchiques. Après un rapide examen des émotions propres aux dominants, le propos se focalise sur le vécu des personnes en position de subordination ou faisant l'objet d'une stigmatisation avant de terminer par une évocation des émotions ressenties à l'endroit des groupes les plus marginalisés.

Les personnes LGB face à la stigmatisation

David Bourguignon, Jacques Berent et Nada Negraoui

Malgré l'évolution des mœurs dans nos sociétés occidentales, les personnes lesbiennes, gays et bisexuelles (LGB) sont encore la cible de préjugés, de discrimination et de stéréotypes négatifs. Parallèlement, ces mêmes personnes souffrent de graves disparités de santé physique et mentale par rapport aux personnes hétérosexuelles. C'est à la croisée de ces deux constats que s'inscrit ce chapitre qui a pour ambition d'illustrer le rôle joué par les processus de stigmatisation dans la détérioration de la santé des personnes LGB, tout en mettant en lumière les stratégies dont elles disposent pour se prémunir contre les effets de la discrimination. Dans ce cadre, nous présenterons également les résultats d'une étude menée dans le contexte professionnel, et qui illustre les bienfaits de ces stratégies sur le bien-être psychologique et les comportements organisationnels des travailleurs et travailleuses LGB. Les résultats de cette étude nous conduiront à discuter de l'importance de développer des politiques de gestion de la diversité inclusives et permettant aux différentes identités de s'exprimer.

Normes de genre et de sexualité dans la discrimination au travail : au-delà des catégories exclusives

Caroline Closon et Sara Aguirre-Sánchez-Beato

Dans la littérature, les études concernant les discriminations à l'égard des personnes « LGBT »¹ traitent bien plus souvent le critère de l'orientation sexuelle que celui de l'expression de genre. Ce sont les populations homosexuelles qui font majoritairement l'objet des analyses, laissant de côté les populations transgenres. Au-delà de la nécessité de visibilité des populations trans, notre contribution vise plus spécifiquement à discuter la co-construction des notions de sexualité et de genre à partir de la notion de matrice sex-gender-sexuality de Butler. Les résultats de notre étude menée auprès de 973 travailleurs et travailleuses « LGBT », en Belgique et en France, montrent que les personnes qui s'auto-identifient comme transgenres perçoivent plus de discrimination à leur égard que les personnes qui se définissent comme homosexuelles ou bisexuelles. Cependant, ce premier résultat est nuancé quand on considère le caractère normatif de l'expression de genre des répondant·es. Sur la base de ces résultats, nous envisagerons l'intérêt de décloisonner les catégories considérées trop souvent comme préexistantes et mutuellement exclusives, y compris la différenciation nette entre « LGBT » et « cisgenre-hétérosexuel ». Notre objectif est de rendre compte de la prévalence des normes de genre et de sexualité dans les phénomènes de discriminations au travail.

Le chômage, une différence qui stigmatise

D. Bourguignon et G. Herman

Les effets délétères de la privation d'emploi sur la santé mentale sont largement étayés dans la littérature scientifique. En psychologie, la plupart des travaux ont expliqué ces effets au travers d'une perspective individuelle, laissant dans l'ombre la dimension intergroupe. Pourtant, la situation de non-emploi ne peut s'analyser qu'à la lumière de celle du travail et de la place centrale qu'occupe encore aujourd'hui « la valeur travail » au sein de la société occidentale. Dans un tel contexte émergent deux groupes, celui des personnes en emploi et le groupe des personnes au chômage. Alors que le premier est en adéquation avec une norme sociale valorisée, « celle de travailler », le second, par déviance à cette norme, est la cible de préjugés véhiculés par la société. Confronté à la dévalorisation, le groupe des personnes au chômage acquiert une identité sociale négative nuisant à leur santé mentale, leur estime de soi et leur insertion professionnelle. Cette configuration est la voie principale conduisant au processus de stigmatisation. Quelles sont les stratégies de défense de soi que les chômeurs et chômeuses mettent en œuvre pour le contrer ? Les travaux que nous avons réalisés montrent que, contrairement à de nombreux groupes qui parviennent à protéger leur santé mentale en s'identifiant davantage à leur groupe d'appartenance (par exemple, les femmes), les personnes sans emploi ne bénéficient pas des effets positifs d'une telle stratégie, leur identité de chômeur se révélant avant tout destructrice. Nous avons néanmoins pu mettre en évidence que, lorsque les chômeurs contestent le bien-fondé de la dévalorisation qui s'exerce à l'égard de leur groupe, leur identité acquiert une valeur protectrice. Ce chapitre se conclut par une réflexion sur les liens entre la stigmatisation, les stratégies de défense de soi et les questions d'intégration au sein du marché de l'emploi.

Sexisme positif : bienveillance et chaleur

Benoit Dardenne, Johanne Huart et Aude Silvestre

La proposition selon laquelle le sexisme peut être positif n'est pas un oxymoron. Si le sexisme, comme les autres stéréotypes, a d'abord été étudié sous l'angle d'un contenu hostile explicite, la recherche actuelle sur le paternalisme et la bienveillance démontre les conséquences négatives d'un sexisme en apparence positif. Sous cette apparence positive se cache en effet une attitude négative. Nous proposons de cadrer cette dualité dans un modèle plus général de la bidimensionnalité de la perception sociale. Ensuite, nous passerons en revue les recherches démontrant que cette attitude sexiste positive entraîne effectivement des conséquences délétères, tant au niveau individuel qu'interpersonnel. Nous tenterons de mettre en avant diverses explications à l'existence, voire au soutien par les cibles elles-mêmes, de cette attitude. Nous proposerons enfin que le sexisme positif est un outil efficace de maintien des inégalités entre les genres.

Le phénomène de la reine des abeilles

Comment et pourquoi les femmes renforcent les inégalités de genre

Klea Faniko, Marion Chipeaux et Fabio Lorenzi-Cioldi

Est-il raisonnable de penser que l'accès d'un nombre accru de femmes aux fonctions dirigeantes aurait un impact positif sur les carrières des femmes ? Avez-vous vu le film *Le diable s'habille en Prada* ? Vous rappelez-vous à quel point la directrice incarnée par Meryl Streep était hostile envers sa jeune stagiaire ? Enfin, vous souvenez-vous des difficultés auxquelles cette directrice a été confrontée tout au long de son ascension professionnelle ? Ce n'est qu'un film, direz-vous, eh bien non ! La recherche en psychologie sociale montre que certaines femmes ayant gravi les échelons hiérarchiques dans des milieux professionnels traditionnellement masculins expriment des opinions et des comportements pouvant entraver l'ascension professionnelle des autres femmes. Ce phénomène, connu dans la littérature sous la dénomination de *la reine des abeilles*, ne provient pas de caractéristiques intrinsèques aux femmes. Au contraire, il s'enracine dans les difficultés que rencontrent les femmes au cours de leurs carrières, tout comme d'autres catégories sociales également sous-représentées dans les hautes sphères des hiérarchies professionnelles. Dans ce chapitre, nous montrerons comment les expériences sur le lieu de travail conduisent certaines femmes à renforcer les inégalités entre les sexes, et nous proposerons des pistes de réflexion concernant les moyens d'action pouvant être mis en place afin de réduire le phénomène de la reine des abeilles.

Stéréotypes sexués et comportements dans les activités physiques et sportives

Aïna Chalabaev et Corentin Clément-Guillotin

Des différences de participation et de performance entre hommes et femmes sont régulièrement constatées dans les activités physiques et sportives. Ces différences sont souvent considérées comme le fruit de facteurs biologiques naturels. Sans remettre en cause le poids de ces déterminants, nous évoquerons dans ce chapitre certains facteurs environnementaux, dont les stéréotypes sociaux, pouvant également intervenir. Nous présenterons des travaux de psychologie du sport examinant trois processus par lesquels les stéréotypes associés au sexe peuvent affecter la performance et la pratique physique : les effets des stéréotypes sur les jugements et comportements discriminatoires venant d'autrui, la menace que les stéréotypes peuvent générer en contexte évaluatif, et leur intériorisation dans les perceptions de soi de l'individu. Nous évoquerons également les implications que la pratique d'activités physiques et sportives peut avoir en dehors de ce domaine, et notamment sur le statut social des hommes et des femmes.

Préjugés et discrimination envers les minorités ethniques et religieuses : le rôle des politiques d'intégration

Armelle Nugier et Marlène Oppin

Les questions de la diversité ethnique, culturelle et religieuse sont devenues centrales pour beaucoup de nations. En conséquence, le rôle des politiques d'intégration qui façonnent et structurent les relations entre les groupes a fait l'objet d'un intérêt croissant de la part des psychologues sociaux. Particulièrement, l'intérêt s'est porté sur le rôle des idéologies intergroupes qui se reflètent dans les politiques d'intégration dans la promotion de l'harmonie intergroupe et la réduction des préjugés. Après avoir posé une définition des concepts de préjugés et des discriminations, le chapitre présentera les grandes politiques d'intégration qu'il est possible d'isoler dans la littérature en psychologie sociale ainsi que leurs conséquences pour les préjugés et la discrimination des minorités ethniques et religieuses. Une approche explicative de ces effets en termes de processus de catégorisation sociale sera proposée. Une attention particulière portera sur l'influence du modèle républicain français sur les préjugés et sera proposée sur la base de travaux de recherche récents portant sur la régulation des conduites déviantes dans l'espace social.

Genèse et maintien d'une division ethnique : le cas du préjugé envers les Gitans

Adrienne Pereira et Eva G. T. Green

Ce chapitre propose une description du préjugé ethnique envers les Gitans à la lumière des rares études empiriques s'étant penchées sur ce cas de discrimination sociale pourtant souvent décrit comme sans commune mesure. Après avoir d'abord situé le concept d'ethnicité d'un point de vue psychosocial, nous parcourrons brièvement le destin historique des groupes qualifiés de Gitans. Nous contextualiserons ainsi l'avènement progressif d'une frontière interethnique et son maintien malgré la pluralité des trajectoires et des métissages culturels que les différents peuples « gitans » ont pu connaître. Nous décrirons ensuite une série d'études sur le fonctionnement du préjugé ethnique qu'expriment les membres de différentes nations européennes à l'égard des Gitans en adoptant successivement la perspective théorique des représentations sociales, de la menace intergroupe et du contact intergroupe. Nous ponctuerons l'analyse des résultats présentés par des réflexions sur l'articulation possible entre ces différentes approches théoriques ainsi que sur la reproduction du préjugé ethnique.

Pourquoi les personnes en situation de handicap sont-elles discriminées ?

Odile Rohmer et Eva Louvet

Sous l'impulsion de l'ONU, les droits des personnes en situation de handicap dépassent aujourd'hui largement l'octroi de compensations, pour s'ancrer dans une perspective plus large de lutte contre les discriminations. Ainsi, la participation sociale de tous les individus est une obligation légale en France. Malgré cette volonté politique, l'exclusion intentionnelle des personnes handicapées des principales sphères de notre société reste une réelle difficulté, méritant une attention particulière. L'objectif des recherches présentées est de comprendre la persistance de cette discrimination, en nous attachant aux processus socio-psychologiques sous-jacents. En utilisant des méthodologies issues de la cognition sociale explicite et implicite, ces recherches mettent en évidence que les attitudes favorables aux personnes en situation de handicap pourraient être motivées par des normes de bienséance et ne témoignent pas d'une réelle volonté d'inclusion sociale des personnes en situation de handicap. Les résultats plaident en faveur d'une meilleure prise en compte des barrières idéologiques dans les efforts législatifs et politiques.

Distance culturelle, modèles d'intégration et attitudes à l'égard des immigré·e·s

Yara Mahfud et Constantina Badea

Dans ce chapitre, nous nous intéressons, en examinant le point de vue des Français·e·s, au lien entre la distance culturelle perçue entre les groupes minoritaires issus de l'immigration et le groupe majoritaire français d'une part et les préjugés d'autre part. Plusieurs facteurs peuvent influencer ce lien : l'adhésion au multiculturalisme par rapport à d'autres modèles d'intégration, la perception de ce modèle comme étant une menace à l'identité nationale ou encore la présentation du multiculturalisme en des termes abstraits (renvoyant à ses objectifs) ou concrets (renvoyant à sa mise en place dans un contexte national). Nous montrons que chez les Français·e·s qui adhèrent au multiculturalisme, la perception de distance culturelle corrèle plus faiblement avec les préjugés que chez les Français·e·s qui adhèrent à l'assimilation. La perception du multiculturalisme comme étant menaçant et l'activation du niveau concret de ce modèle peuvent influencer négativement l'impact de la distance culturelle sur les préjugés.

Vaincre la subordination toxique par des pratiques organisationnelles

Emmanuelle P. Kleinlogel,
Marianne Schmid Mast et Franciska Krings

Les comportements discriminatoires en entreprise sont encore une réalité bien présente. Les recherches passées ont démontré que les comportements discriminatoires adoptés par les membres d'une organisation ne sont pas toujours le résultat de leur propre volonté, mais de pressions émanant de leurs supérieur·e·s hiérarchiques. Nous qualifions ce phénomène de subordination toxique, désignant la relation entre un·e supérieur·e hiérarchique et un·e subordonné·e en entreprise lorsque ce·tte dernier·ère exécute les instructions reçues de son/sa supérieur·e et l'amenant à s'engager dans des comportements discriminatoires. Bien que ce phénomène ait été largement démontré, peu de recherches se sont penchées sur les solutions organisationnelles pour y remédier. Dans la première partie de ce chapitre, nous définissons le phénomène de la subordination toxique et présentons les recherches le mettant en évidence. Dans la deuxième partie de ce chapitre, nous présentons les solutions organisationnelles existantes pour lutter contre les comportements discriminatoires en entreprise et appliquons ces solutions au phénomène de la subordination toxique. À cet effet, nous présentons les résultats de deux études testant l'effet de la présence des codes de conduite. Finalement, nous clôturons ce chapitre en discutant les implications des résultats de ces deux études. Nous proposons également des pistes de recherche future pour améliorer la lutte contre la subordination toxique menant à des comportements discriminatoires.

Action positive, discrimination positive : un levier efficace contre les discriminations ?

Anne Taillandier-Schmitt

Alors que les sociétés occidentales considèrent l'égalité comme une de leurs valeurs fondamentales, force est de constater que les inégalités entre les groupes sont bien souvent la règle plutôt que l'exception. Le fossé est grand entre l'égalité de droit et l'égalité dans les faits. Les membres des groupes minoritaires sont souvent victimes de discriminations et sont sous-représentés dans différents domaines de la société. Pour lutter contre ces discriminations et plus largement contre ces inégalités, des politiques volontaristes ont vu le jour un peu partout dans le monde. On les nomme politiques d'action positive, de discrimination positive, programmes d'équité... Elles peuvent prendre des formes différentes selon les contextes sociétaux dans lesquels elles sont mises en œuvre mais elles ont pour finalité de remédier aux inégalités de fait entre les groupes. Ces politiques sont dans l'ensemble très controversées. À travers ce chapitre nous verrons que les recherches réalisées en psychologie sociale permettent de mieux comprendre les processus psychologiques qui sous-tendent les attitudes envers ces politiques et leurs bénéficiaires. Nous examinerons tour à tour les risques mais aussi les avantages associés à la mise en place de telles politiques dans des contextes différents. Quelques éléments pour l'action seront proposés.

Politiques de gestion et idéologies de la diversité dans les organisations

Pascal Tisserant et Stéphane Leymarie

Ce chapitre complète l'approche théorique consacrée aux politiques de diversité en sciences de gestion par celle de la psychologie sociale en vue de proposer un modèle combinatoire des idéologies de la diversité dans les organisations. Il permet de dépasser l'opposition classique entre les deux idéologies positives de la diversité, le colorblind et le multiculturalisme, en introduisant deux idéologies négatives de la diversité, à savoir l'assimilation et la séparation ou la ségrégation. L'analyse des interactions entre les idéologies de la diversité selon qu'elles relèvent du niveau organisationnel ou des individus qui les endossent complète le modèle proposé. En offrant une grille de lecture pertinente, ce modèle permet d'étudier l'effet des politiques de gestion de la diversité sur les salarié·e·s et de préciser les conditions dans lesquelles elles peuvent constituer un facteur d'enrichissement et de performance pour l'individu et l'organisation.

Le regard croisé de 36 spécialistes

16 CHAPITRES ÉCRITS PAR LES PLUS GRAND·E·S EXPERT·E·S

- ▶ S. Aguirre-Sánchez-Beato
- ▶ N. Anier ▶ B. Aubé ▶ C. Badea
- ▶ J. Berent ▶ D. Bourguignon
- ▶ A. Chalabaev ▶ M. Chipeaux
- ▶ C. Clément-Guillotin ▶ C. Closon
- ▶ B. Dardenne ▶ J. Eberlen
- ▶ K. Faniko ▶ E. Green ▶ S. Guimond
- ▶ G. Herman ▶ J. Huart ▶ O. Klein
- ▶ E. P. Kleinlogel ▶ F. Krings
- ▶ S. Leymarie ▶ F. Lorenzi-Cioldi
- ▶ E. Louvet ▶ Y. Mahfud ▶ N. Negraoui
- ▶ A. Nugier ▶ M. Oppin ▶ A. Pereira
- ▶ O. Rohmer ▶ O. Sarasin
- ▶ M. Schmid Mast ▶ A. Silvestre
- ▶ A. Taillandier-Schmitt ▶ P. Tisserant
- ▶ R. Wollast ▶ V. Yzerbyt

Racisme, sexisme, rejet de l'immigration, traitement défavorable réservé aux personnes handicapées ou sans emploi : ce manuel, le premier de cette ampleur en français, offre un état des lieux riche et documenté sur les préjugés et discriminations, incluant les dernières recherches. Les auteur·e·s y analysent, dans différents contextes, leurs origines, processus sous-jacents et conséquences.

Exhaustif, l'ouvrage développe à la fois les perspectives francophones et anglo-saxonnes, et offre un regard croisé dominant·e·s/dominé·e·s. En plus des modèles descriptifs, il propose des pistes d'action concrètes et des moyens d'agir dans une approche préventive. Il constitue dès lors un outil inestimable tant pour les étudiant·e·s et enseignant·e·s en psychologie que pour les praticiens.

Klea Faniko est chargée de cours en psychologie sociale aux Universités de Genève et Neuchâtel.

David Bourguignon est maître de conférences en psychologie sociale à l'Université de Lorraine.

Oriane Sarasin est maître assistante au Laboratoire de psychologie sociale de l'Université de Lausanne.

Serge Guimond est professeur à l'Université Clermont Auvergne et chercheur au laboratoire CNRS de psychologie sociale et cognitive.

DANS LA MÊME
COLLECTION



deboeck
SUPÉRIEUR B

ISBN : 978-2-8073-1346-0



Dans le cadre du Système Européen de Transfert de Crédits (E.C.T.S.), ce manuel couvre les niveaux Licence (Baccalauréat/Bachelor), Master et Doctorat.

NOTO c'est la version numérique offerte de votre ouvrage. Allégez votre sac ! Grâce à NOTO, vous pouvez aussi personnaliser et partager votre travail. Découvrez tous les avantages de NOTO en 1^{re} page.