UNIVERSITÉ DE LORRAINE

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4
Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10
http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php
http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm

École doctorale PIEMES :
Perspectives interculturelles : écrits, médias, espaces, sociétés

Contribution au modèle d'acculturation interactif :

Encourager l'individualisme pour lutter contre les discriminations

Thèse de l'Université Paul Verlaine – Metz

Soutenue par Anne-Lorraine WAGNER
en vue de l'obtention du Doctorat - Mention Psychologie
le 7 avril 2010

Sous la direction d'Éric BRANGIER
Professeur des Universités - Psychologie du Travail et Ergonomie.

Et la co-direction de Pascal TISSERANT
Maître de Conférences en Psychologie Sociale.

Laboratoire InterPsy-ETIC (Expérience utilisateur dans le Traitement des Interactions technologiques et des Conduites humaines et sociales).

Jury :

Isabelle BARTH, Professeure à l'Université de Strasbourg

Richard Y. BOURHIS, Professeur à l'Université du Québec à Montréal

Colette SABATIER, Professeure à l'Université de Bordeaux 2

Année universitaire 2009-2010

REMERCIEMENTS

Cette thèse ne serait jamais arrivée à son terme sans l'aide et la présence de certaines personnes auxquelles je souhaite exprimer toute ma gratitude.

Merci donc :

- À Monsieur Pascal Tisserant qui m'a guidée durant toute cette expérience, pour sa disponibilité, ses conseils, son soutien et pour avoir toujours fait en sorte que ce travail se réalise dans les meilleures conditions possibles, aussi bien scientifiquement qu'humainement.
- À Monsieur le Professeur Éric Brangier pour son indispensable pragmatisme, sa disponibilité, ses conseils pertinents et son sens des réalités.
- Au Laboratoire d'Étude de la Communication et des Relations Intergroupes, et ses membres Monsieur le Professeur Richard Bourhis, Shaha El-Geledi, Simon-Pierre Harvey et Élisa Montaruli dont l'aide a été très précieuse.
- Aux membres du jury : Monsieur le Professeur Richard Y. Bourhis, Madame la Professeure Colette Sabatier et Madame la Professeure Isabelle Barth, d'avoir accepté d'évaluer mon travail.
- Au département de psychologie de l'Université Paul Verlaine de Metz, avec une pensée particulière pour le laboratoire Interpsy-ETIC et tous ses membres, titulaires et doctorants, avec qui les échanges ont été nombreux et enrichissants.
- À Messieurs Jean-Luc Kop et Nicolas Gauvrit pour leurs conseils statistiques.
- Aux organismes sans lesquels le recueil de données n'aurait pas pu avoir lieu, à savoir le FASILD devenu Acsé, Madame Isabelle Pellé, AMILOR, Monsieur Alexandre Ruf ainsi que Monsieur François Chambon et ses collaboratrices pour l'IRA de Metz.
- À tous les participants ayant accepté de partager leurs attitudes au travers des différents questionnaires qui leur ont été proposés.
- À mes proches : Romain, Pascaline, mes parents, Édouard, Lucie et Lucie, mes grands-parents, Jean-Louis, Vincenza, mes futurs beaux-parents, Lina et bien sûr Jean-Sébastien pour leur soutien inconditionnel et leur patience.
- Sans oublier Cyrille pour ses relectures.

A la mémoire de mon grand-père Lucien

Introduction 1

Cadre de la recherche 11

2.1. Le processus d'acculturation 11

2.1.1. Choix terminologiques 11

2.1.1.1. Bref historique de la notion d'acculturation 11

2.1.1.2. Définitions du concept d'acculturation 14

2.1.1.2.1. De l'acculturation en tant que processus de groupe... 14

2.1.1.2.2. ...à l'acculturation en tant que processus individuel 16

2.1.1.3. L'acculturation : entre adoption de comportements et de valeurs d'une autre culture et sentiment d'appartenance 18

2.1.1.3.1. L'acculturation en tant que processus conduisant à l'adoption de comportements et de valeurs propres à une autre culture 18

2.1.1.3.2. L'acculturation en tant que processus conduisant à un sentiment d'appartenance à l'égard d'une autre culture 21

2.1.1.3.3. De la culture au sentiment d'appartenance : deux approches complémentaires 23

2.1.1.4. Assimilation, intégration et acculturation : une question de vocabulaire ?24

2.1.1.4.1. Assimilation et intégration en sociologie : des processus visant à l'insertion dans la société 24

2.1.1.4.2. Assimilation et intégration en psychologie : négociations identitaires et appartenances sociales 27

2.1.2. Des modèles d'acculturation unilinéaires aux modèles multilinéaires... 30

2.1.2.1. Les modèles unilinéaires : vers une assimilation à la société d'accueil ?..30

2.1.2.2. Les modèles multilinéaires. Psychologie et sociologie : des approches complémentaires ? 33

2.1.2.2.1. Intégration culturelle et intégration structurelle : le point de vue des sociologues 33

2.1.2.2.2. Culture d'accueil et culture d'origine, deux dimensions à distinguer pour la psychologie de l'acculturation 34

2.1.3. Contexte dans lequel intervient le processus d'acculturation 38

2.1.3.1. Populations concernées par le processus d'acculturation au sein d'une société plurielle 38

2.1.3.2. Facteurs modérateurs du processus d'acculturation 40

2.1.3.2.1. Variables liées à l'individu 41

2.1.3.2.2. Variables liées au groupe *44*

2.1.3.3. Trois niveaux d'analyse du processus d'acculturation : influences de la nation, des institutions, des individus 45

2.1.3.3.1. Le niveau institutionnel *45*

2.1.3.3.2. Les politiques nationales *46*

2.1.3.3.3. Facteurs influençant les attentes de la majorité d'accueil *48*

2.1.4. Le modèle d'acculturation interactif (MAI) 50

2.1.4.1. Particularités du modèle d'acculturation interactif 50

2.1.4.2. Les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil 51

2.1.4.2.1. L'individualisme *52*

2.1.4.2.2. L'intégration et l'intégration de transformation *53*

2.1.4.2.3. L'assimilation *54*

2.1.4.2.4. La ségrégation *54*

2.1.4.2.5. L'exclusion *54*

2.1.4.3. État des connaissances sur les orientations de la majorité d'accueil 55

2.1.4.3.1. Orientations d'acculturation privilégiées *55*

2.1.4.3.2. Groupes valorisés et dévalorisés *57*

2.1.4.4. Les corrélats individuels et sociaux 58

2.1.4.4.1. Identification à la majorité d'accueil *58*

2.1.4.4.2. Sentiment de sécurité identitaire ou de menace en présence de l'exogroupe *58*

2.1.4.4.3. Sentiment d'anxiété en présence des membres de l'exogroupe *60*

2.1.4.4.4. Contacts et souhait d'avoir des contacts avec l'exogroupe *60*

2.1.4.4.5. Dominance sociale, autoritarisme et ethnocentrisme *60*

2.1.4.4.6. Discrimination perçue *61*

2.1.4.4.7. Attitudes à l'égard de l'immigration *62*

2.1.4.4.8. Opinions politiques *62*

2.1.4.4.9. En résumé... ..... *62*

2.1.4.5. Orientations d'acculturation et relations intergroupes 63

2.1.5. Synthèse intermédiaire 66

2.2. Le concept de discrimination 73

2.2.1 De la catégorisation à la discrimination 73

2.2.1.1. Définitions 73

2.2.1.1.1. Catégorisation 73

2.2.1.1.2. Les stéréotypes 76

2.2.1.1.3. Les préjugés 77

2.2.1.1.4. Les discriminations 81

2.2.1.2. La catégorisation, les stéréotypes et les préjugés entraînent-ils la discrimination ? 84

2.2.2. Causes et modérateurs des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination 86

2.2.2.1. L'individu, sa personnalité, son histoire et ses limites 86

2.2.2.1.1. La personnalité autoritaire 86

2.2.2.1.2. Socialisation et éducation 88

2.2.2.1.3. Du biais perceptif au biais intergroupe 89

2.2.2.1.4. De la théorie du bouc émissaire ou « frustration agression » à la privation relative 90

2.2.2.2. La protection des ressources symboliques et matérielles 91

2.2.2.2.1. La théorie des conflits réels (TCR) 91

2.2.2.2.2. Discriminer pour créer ou maintenir une identité sociale positive 92

2.2.2.2.3. La théorie intégrée de la menace 94

2.2.2.3. La justification des inégalités 95

2.2.2.3.1. La théorie de la dominance sociale 95

2.2.2.3.2. La théorie de la justification du système, la croyance en un monde juste, la théorie de l'équité et le concept de partition sociale 96

2.2.3. Mesurer la discrimination 97

2.2.3.1. L'expérimentation 97

2.2.3.2.1. En situation artificielle 97

2.2.3.2.2. En situation naturelle 99

2.2.3.2. Les enquêtes 100

2.2.3.3. Le recours aux statistiques « ethniques » 101

2.2.3.4. Mesure de l'évolution des préjugés et discriminations 103

2.2.4. Lutter contre les stéréotypes et discriminations... 104

2.2.4.1. ...Au niveau de l'individu 104

2.2.4.1.1. L'autorégulation des préjugés et l'importance de la motivation et des normes sociales *104*

2.2.4.1.2. Formation et éducation *108*

2.2.4.2. ...Au niveau du groupe 110

2.2.4.2.1. L'hypothèse du contact intergroupe *110*

2.2.4.2.2. Décatégorisation, recatégorisation, catégorisation croisée et identité double *112*

2.2.4.2.3. La communication *115*

2.2.4.3. ...Au niveau de l'organisation 116

2.2.4.3.1. La discrimination au travail *116*

2.2.4.3.2. Pallier la discrimination au travail : de l'égalité des chances aux actions positives *116*

2.2.4.3.3. L'émergence de la notion de gestion de la diversité *117*

2.2.4.3.4. Pratiques et intervention en gestion de la diversité *121*

2.2.4.3.5. La question de la diversité ethnique ou raciale *124*

2.2.4.4. ...Au niveau de la société 125

2.2.5. Synthèse intermédiaire 127

Problème, méthode et contexte 133

3.1. Problématique générale 133

3.2. Hypothèses 137

3.2.1. Description des principales hypothèses 138

3.2.1.1. Relation entre acculturation et propension à discriminer 138

3.2.1.2. Évolution des attitudes dans le temps 141

3.2.1.3. Hypothèses portant sur les populations 142

3.2.1.3.1. Les orientations d'acculturation *142*

3.2.1.3.2. Les corrélats psychosociologiques *143*

3.2.1.3.3. La propension à discriminer *144*

3.2.2. Récapitulatif des hypothèses 144

3.3. Orientation méthodologique 145

3.4. Contexte de chaque étude 146

3.4.1. Caractéristiques du terrain 146

3.4.2. Étude 1 : Diagnostic territorial sur les discriminations - volet éducation 148

3.4.3. Étude 2 : Formation « prévention et lutte contre les discriminations » 149

3.4.4. Étude 3 : Colloque « Fonction publique : prévention et lutte contre les discriminations » 151

Analyse des résultats 153

4.1. Pré-étude : acculturation et propension à discriminer 153

4.1.1. Contexte de l'étude : les discriminations liées à l'origine dans le domaine de l'éducation 153

4.1.2. Problématique et hypothèses 155

4.1.3. Méthodologie et terrain 157

4.1.3.1. Procédure 157

4.1.3.2. Matériel 157

4.1.3.3. Population.....159

4.1.3.4. Traitement statistique 160

4.1.4. Résultats 160

4.1.4.1. Attentes en terme d'acculturation des répondants 160

4.1.4.2. Discrimination perçue (DP) 161

4.1.4.3. Propension à discriminer (PAD).....164

4.1.4.4. Liens entre acculturation et propension à discriminer 165

4.1.5. Discussion intermédiaire 168

4.1.5.1. Les attitudes à l'égard de l'acculturation 168

4.1.5.2. La perception des discriminations.....169

4.1.5.3. La propension à discriminer 171

4.1.5.4. Propension à discriminer et acculturation.....172

4.2. Étude : effet d'une formation à la non discrimination.....174

4.2.1. Contexte de l'étude : la formation et l'éducation au service de la lutte contre les discriminations 174

4.2.2. Problématique.....177

4.2.3. Méthodologie.....181

4.2.3.1. Procédure 181

4.2.3.2. Population.....181

4.3.3.2.1. Ensemble des répondants de la première passation.....181

4.3.3.2.2. Participants aux deux passations.....183

4.2.3.3. Matériel 183

4.2.3.3.1 Échelle d'Acculturation destinée à la Communauté d'Accueil (EACA) 183

4.2.3.3.2. L'échelle de degré d'identification multiple.....185

4.2.3.3.3. L'échelle de qualité d'identification.....185

4.2.3.3.4. L'échelle de présence démographique des différents groupes ethniques.....185

4.2.3.3.5. Attitudes envers l'immigration 186

4.2.3.3.6. L'échelle de menace identitaire.....186

4.2.3.3.7. L'échelle de perception que les exogroupes veulent avoir de bonnes relations avec l'endogroupe.....187

4.2.3.3.8. Le thermomètre d'attitudes ethniques 187

4.2.3.3.9. Perception que les immigrés sont victimes de discrimination.....187

4.2.3.3.10. Échelle de l'orientation de dominance sociale 188

4.2.3.3.11. Scénarios projectifs de l'échelle de propension à discriminer.....189

4.2.3.3.12. L'échelle de désirabilité sociale.....190

4.2.3.3.13. Orientations politiques.....191

4.2.3.4. Traitement statistique 191

4.2.4. Résultats 191

4.2.4.1. Orientations d'acculturation, corrélats psycho et sociologiques et propension à discriminer 192

4.2.4.1.1. Orientations d'acculturation.....192

4.2.4.1.2. Propension à discriminer (PAD) 197

4.2.4.1.3. Variables interpersonnelles.....199

4.2.4.1.4. Variables intergroupes.....200

4.2.4.2. Relations entre les différents concepts 202

4.2.4.2.1. L'acculturation et ses corrélats.....202

4.2.4.2.2. Acculturation et propension à discriminer.....203

4.2.4.3. Évolution des orientations d'acculturation.....210

4.2.4.3.1. Domaines symboliques.....210

4.2.4.3.2. Domaine de l'emploi 211

4.2.4.3.3. Domaine du logement.....211

4.2.4.4. Évolution de la propension à discriminer.....211

4.2.4.4.1. Score global.....211

4.2.4.4.2. Item par item *212*

4.2.4.5. Evolution des corrélats psychosociologiques 212

4.2.4.5.1. Les échelles qui restent stables *212*

4.2.4.5.2. Les échelles qui évoluent entre les deux passations *212*

4.2.5. Discussion intermédiaire 214

4.2.5.1. Orientations d'acculturation 214

4.2.5.1.1. Comparaison entre les deux populations *214*

4.2.5.1.2 Comparaison selon le groupe cible (valorisé ou dévalorisé) *214*

4.2.5.1.3. Comparaison selon les domaines *215*

4.2.5.2. Propension à discriminer 216

4.2.5.2.1. Comparaison selon la population *216*

4.2.5.2.2. Comparaison selon le scénario *216*

4.2.5.3. Le profil psychosociologique des répondants 217

4.2.5.4. Orientations d'acculturation et propension à discriminer 217

4.2.5.4.1. Différences entre les populations *217*

4.2.5.4.2. Intégration et « discrimination bienveillante » *218*

4.2.5.5. L'évolution des attitudes des participants 220

4.2.5.5.1. Les orientations d'acculturation *220*

4.2.5.5.2. La propension à discriminer *221*

4.2.5.5.3. Les corrélats psychosociaux *221*

4.3. Extension de l'étude : Effet d'une intervention brève et dynamique temporale de la discrimination 223

4.3.1. Contexte de l'étude : prévention des discriminations dans la fonction publique 223

4.3.2. Problématique 227

4.3.3. Méthodologie 228

4.3.3.1. Procédure 228

4.3.3.2. Matériel 228

4.3.3.3. Population 230

4.2.3.3.1. Deux premières passations *230*

4.2.3.3.2. Dernière passation, trois mois plus tard *231*

4.2.3.4. Traitement statistique 231

4.3.4. Résultats 231

4.3.4.1. Orientations d'acculturation et propension à discriminer : observations réalisées à t1 231

4.3.4.1.1. Orientations d'acculturation à l'égard des POMM à t1 231

4.3.4.1.2. Propension à discriminer à t1 231

4.3.4.1.3. Liens entre orientations d'acculturation et propension à discriminer (à t1) 233

4.3.4.2. Évolution des orientations d'acculturation 239

4.3.4.2.1. Lors de la journée de sensibilisation.....239

4.3.4.2.2. Trois mois plus tard... 239

4.3.4.3. Évolution de la propension à discriminer.....240

4.3.4.3.1. Lors de la journée de sensibilisation.....240

4.3.4.3.2. Trois mois plus tard 242

4.3.4.4. Évolution du sentiment de compétence 243

4.3.4.4.1. Lors de la journée de sensibilisation.....243

4.3.4.4.2. Trois mois plus tard 243

4.3.5. Discussion intermédiaire 244

4.3.5.1. Les orientations d'acculturation privilégiées 244

4.3.5.2. La propension à discriminer 244

4.3.5.3. Orientations d'acculturation et propension à discriminer 246

4.3.5.4. Évolution des orientations d'acculturation 247

4.3.5.5. Évolution de la propension à discriminer.....247

4.3.5.6. Évolution du sentiment de compétence 248

4.4. Discussion générale.....250

4.4.1. Les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil.....250

4.4.1.1. Orientations privilégiées selon les populations 250

4.4.1.2. Évolutions dans le temps 253

4.4.2. Profil psychosociologique 254

4.4.2.1. Tendances de chaque population 254

4.4.2.2. Évolution des corrélats psychosociologiques dans le temps 255

4.4.3. La propension à discriminer de la majorité d'accueil 256

4.4.3.1. Résultats principaux 256

4.4.3.2. Évolutions 258

4.4.3.3. Déterminants et modérateurs de la propension à discriminer 259

4.4.4. Orientations d'acculturation et propension à discriminer 261

4.4.4.1. Résultats des observations 261

4.4.4.1.1. Résultats de l'étude 1 263

4.4.4.1.2. Résultats de l'étude 2 263

4.4.4.1.3. Résultats de l'étude 3 265

4.4.4.1.4. Synthèse des observations 266

4.4.4.2. Implications théoriques : MAI et participation structurelle des personnes d'origine étrangère à la société d'accueil 268

4.4.4.3. Implications pratiques : la difficile conciliation de l'assimilation et de la lutte contre les discriminations. L'individualisme est-il la clef ? 271

4.4.4.3.1. Gestion de la diversité dans les organisations : de l'assimilation à l'individualisme 271

4.4.4.3.2. Qu'en est-il au niveau de la société ? 272

4.4.4.3.3. La promotion de l'individualisme au service de la lutte contre les discriminations : le cas des manuels scolaires 274

Conclusion 277

Bibliographie 283

Glossaire 309

1. INTRODUCTION

« Oui, l'enfer doit être ainsi : des rues à enseignes et pas moyen de s'expliquer. On est classé une fois pour toutes. »
Albert Camus, La chute

Cette thèse s'intéresse à la relation pouvant exister entre les attentes de la majorité d'accueil française quant aux orientations d'acculturation mises en œuvre par les personnes d'origine étrangère et sa propension à discriminer. Par propension à discriminer, nous entendons les intentions de comportements des individus qui peuvent, par exemple, exprimer une volonté de lutter contre les discriminations ou, à l'inverse, les accepter voire les cautionner. L'impact des formations sur ces attitudes et intentions de comportements sera également pris en compte.

Historiquement, « l'étranger » et sa culture ont eu tendance à être perçus avec une certaine curiosité condescendante, notamment par les occidentaux. De l'Antiquité au XIXème siècle, un ethnocentrisme vivace et institutionnalisé a conduit au colonialisme différents peuples ou États. Ces derniers se sont donnés pour mission de civiliser et d'éduquer ceux qui étaient considérés comme ne l'étant pas, ou pas suffisamment, pour les mener vers un degré d'évolution alors jugé supérieur, ce que les anthropologues nomment l'assimilation.

De Montaigne aux philosophes des Lumières, de nombreux intellectuels se sont insurgés contre ces idéologies et les pratiques qui leur étaient liées, en construisant notamment le mythe du « *bon sauvage* », « *naturellement bon* » et en rupture avec les perversions induites par la culture, mais dont la description étroite marque encore bon nombre de préjugés et stéréotypes qui se perpétuent actuellement.

Quoi qu'il en soit, les déplacements humains et les contacts entre cultures n'en finissent pas de susciter des débats passionnés. Dans la plupart des cas, il existe un rapport de force et de domination entre les groupes en présence, et celui qui détient le plus de pouvoir tente généralement d'imposer sa culture à l'autre.

Malgré l'essor de l'immigration lié au développement de l'industrie qui remonte à la fin du XIXème siècle en France. Cette dernière ne s'est, pendant longtemps, pas reconnue comme étant un pays d'immigration. En 1999, Tribalat (2004) estime que 23% des français avaient au moins un parent ou un grand-parent immigré. D'un point de vue numérique, avec près de 5 millions d'immigrés[1] au recensement de mi-2004 selon l'Institut National de la Statistique et des Études

[1] D'après le Haut Conseil à l'Intégration, sont considérées comme immigrées les personnes nées étrangères dans un pays étranger, même si celles-ci ont, par la suite, acquis la nationalité française par le mariage ou la naturalisation.

Économiques (INSEE), la France est le second pays d'immigration d'Europe, après l'Allemagne (de Wenden, 2008).

Dans les années vingt, puis dans les années soixante, c'est un besoin de main-d'œuvre qui conduit la France à recourir massivement à l'immigration. Il s'agit avant tout de jeunes adultes, essentiellement issus de pays européens, qui vivent leur installation en France comme temporaire. Ces immigrés sont surtout originaires d'Italie, mais aussi d'Espagne, de Pologne et d'Algérie (jusqu'en 1968 où les démarches administratives se complexifient).

Les conséquences du premier choc pétrolier marquent le début d'un contrôle de l'immigration après des régularisations en nombre jusqu'en 1973. Durant les années soixante-dix la migration des travailleurs seuls a laissé place au regroupement familial. Les années quatre-vingt voient apparaître les premiers questionnements sur la naturalisation, l'immigration clandestine et différentes problématiques liées aux phénomènes migratoires (de Wenden, 1999).

Selon les recensements de l'INSEE en 2004-2005, la majorité des immigrés (1,7 millions) sont issus d'un pays de l'Europe des 25 (de moins en moins d'Italiens, Espagnols et Polonais en raison du vieillissement de ces populations, et de plus en plus de personnes originaires du Royaume-Uni, du Portugal et d'Europe orientale). Un million et demi d'immigrés viennent du Maghreb (Algérie et Maroc, principalement). Enfin, les autres pays d'émigration fortement représentés se situent en Asie (Turquie comprise) et en Afrique subsaharienne. Deux millions (soit 40% de l'ensemble) de ces immigrés sont de nationalité française.

La nationalité française est fondée sur les droits du sang et du sol. Elle s'obtient à la naissance lorsque au moins l'un des parents de l'enfant est Français, lorsque l'enfant est né en France, elle peut faire suite à une adoption ou encore, au fait d'avoir été recueilli par une personne de nationalité française. Elle s'acquiert également par le mariage, ou par naturalisation, après cinq années de résidence en situation régulière, sauf exceptions. L'impératif d'assimilation est explicité dans la loi n°2003-1119 du 26 novembre 2003 - article 68 du code civil qui stipule que « *nul ne peut être naturalisé s'il ne justifie pas de son assimilation à la communauté française, notamment par une connaissance suffisante, selon sa condition, de la langue française* ».

Le modèle français d'intégration républicaine s'adresse à des individus dont les spécificités culturelles, ethniques ou religieuses se doivent d'être invisibles dans l'espace public. Néanmoins, « *celui-ci postule certes une séparation entre l'espace public et l'espace privé, mais la sphère privée n'est pas soumise à des injonctions d'homogénéité culturelle* » (Cohen, 1999, p. 40).

Pour Barrette, Bourhis, Personnaz et Personnaz (2004), le mythe français républicain égalitaire, uniculturel et laïc est remis en cause par une ségrégation sociale, urbaine et politique subie par de nombreux immigrés et leurs descendants et invite à une meilleure prise en compte de la diversité culturelle. « *Les discriminations à l'embauche et les préjugés demeurent un des problèmes essentiels. La ségrégation spatiale des populations s'est maintenue et certaines zones d'habitation sont désormais, depuis une quinzaine d'années, des motifs de stigmatisation qui entraînent des discriminations* » (Richard, 2004, p. 204).

Ces dernières années, des débats houleux et des prises de positions cristallisées, parfois accompagnés de dérapages politiques, se succèdent et se multiplient sur ce que de nombreux auteurs nomment depuis une vingtaine d'années la « *crise du modèle républicain* ». Un modèle qui ne parviendrait plus à assimiler les nouveaux immigrés, ni même leurs descendants. Certains s'interrogent : « *si les vagues migratoires du passé se sont finalement fondues pour constituer la population française d'aujourd'hui, peut-on en conclure que c'est là un phénomène qui s'imposera de lui-même pour les populations arrivées plus récemment ? »* (Schnapper, 2006, p. 761). Le cas des anciennes colonies françaises comme l'Algérie, le Maroc ou la Tunisie est particulièrement sujet à controverses (Sabatier & Berry, 1994).

Vis-à-vis des politiques d'intégration, Schnapper (2007) décrit les débats opposant les « libéraux », qui considèrent que les particularismes culturels devraient être réservés à l'espace privé, aux « communautariens » qui soutiennent l'expression des identités spécifiques dans le domaine public. En France, les débats des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix divisaient les intégrationnistes (qui se qualifiaient de républicains et se montraient favorables au maintien du modèle traditionnel) aux multiculturalistes (qui arguaient de la nécessité d'un renouvellement du modèle d'intégration). Cette dichotomie peut se formuler en ces termes : « *comment nier que l'ordre démocratique se donne pour légitimité d'offrir à chacun les moyens de développer toutes ses capacités, de se révéler à lui-même et aux autres dans son authenticité ? Comment nier que la société démocratique doit conjuguer l'égalité politique du citoyen avec les aspirations de l'individu concret enraciné dans une histoire et une culture particulière ? »* (Schnapper, 2007, p. 94). Les questions sont multiples et complexes, les réponses insuffisantes.

Les intégrationnistes visent surtout la sphère politique en mettant en garde vis-à-vis des dérives communautaristes que pourrait avoir la reconnaissance de particularismes, ceux-ci risquant de conduire à une fragmentation sociale : « *la reconnaissance publique de groupes particuliers risquerait de consacrer et de cristalliser les particularismes aux dépens de ce qui unit les citoyens, d'organiser les replis des individus sur leur communauté d'origine au lieu de leur donner les*

moyens de la dépasser et d'entrer en relation avec les autres (...) comment, enfin, assurer l'égalité des divers groupes si on leur accorde des formes de citoyenneté différenciée ? La différence reconnue des droits ne conduit-elle pas nécessairement à des droits différents ? » (Schnapper, 2007, pp. 92-93). Face à ces difficultés, certains multiculturalistes modérés suggèrent de ne pas assigner les individus à des groupes sans que ne leur soit accordée la liberté de se reconnaître membre ou non de ces groupes, se limiter à la reconnaissance de traits culturels conformes aux droits de l'Homme et faire en sorte qu'il n'existe pas de relations hiérarchiques entre les groupes.

Des polémiques apparaissent à chaque incident impliquant des personnes immigrées ou leurs descendants. Ainsi les enjeux de la laïcité à l'école (Stasi, 2004) et la loi n°2004-228 du 15 mars 2004 « *encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics* » qui a suivi ces débats, les « émeutes » de novembre 2005 qui ont enflammé les banlieues de la plupart des grandes villes françaises pendant plusieurs semaines (ainsi que les médias...) à la suite du décès de deux adolescents poursuivis par des forces de police (Bronner & Simon, 2005, 2 novembre) et qui, faute de revendications, ont traduit l'expression d'un profond malaise identitaire pour les habitants de ces quartiers dits « difficiles » (dans lesquels sont concentrés une part importante d'immigrés et de descendants d'immigrés), la création du ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire par le décret du 18 mai 2007, ou, plus récemment, le vote des Suisses se prononçant contre la construction de minarets sur leur territoire (Seelow, 2009, 2 décembre) et le lancement en France du « *Grand débat sur l'identité nationale* »[2] sont autant d'occasions, pour certains, de rappeler l'impératif d'assimilation qui serait la seule alternative à même de garantir l'égalité, en dénonçant, parfois, ceux qui ne s'y soumettent pas. Pour d'autres, c'est également une opportunité pour pointer des inégalités sociales qui constitueraient un frein à l'intégration républicaine. Costa-Lascoux (1999) considère, par exemple, que l'un des piliers de l'intégration consiste en une égalité de traitement entre nationaux et étrangers, accompagnée d'une prévention et d'une répression des discriminations.

Des élans xénophobes continuent d'être révélés à travers certains évènements, comme la profanation récente d'une mosquée à Castres[3] sur laquelle des inscriptions (« la France aux Français ») et croix gammées ont été découvertes. Moins anecdotique, un rapport d'activité de la Commission consultative des droits de l'Homme (2005) concernant la lutte contre le racisme et la xénophobie fait état

[2] http://www.debatidentitenationale.fr/

[3] « La mosquée de Castres profanée ». Le Monde, le 13 décembre 2009.

d'une radicalisation des attitudes défavorables aux personnes d'origine étrangère, et d'une expression plus manifeste du racisme.

Le contexte de crise économique actuel tend bien évidemment à exacerber les tensions intergroupes sous-jacentes, dans la mesure où, aux sentiments de menace symbolique (Stephan & Stephan, 2000) relative à la culture se mêle la perception d'enjeux bien réels (Sherif & Sherif, 1979), l'une des ressources limitées étant l'emploi (Esses, Jackson, & Armstrong, 1998). Les actes xénophobes sont connus pour accompagner des situations de récession économique (Temime, 1999) comme l'illustre une tragédie telle que le massacre d'Aigues-Mortes en 1893 à l'encontre de travailleurs italiens et faisant suite à la Grande Dépression des années 1875. De la même manière, la crise de 1929 fut à l'origine de plusieurs lois discriminatoires envers des travailleurs étrangers, puisque basées sur la préférence nationale. La loi du 10 août 1932, qui ne fut jamais appliquée, prévoyait des quotas d'étrangers à ne pas dépasser dans les entreprises, la loi Ambruster d'avril 1933 limitait le droit d'exercice de la médecine aux seuls Français tandis que la loi de juillet 1934 interdisait l'inscription au barreau pendant 10 ans aux avocats naturalisés français (Noiriel, 1988). Inutile d'évoquer le régime de Vichy pour se convaincre de la facilité avec laquelle des situations problématiques, aux causes complexes et plurifactorielles, conduisent à la désignation d'un bouc émissaire indépendant qui en assumera les conséquences (Dollard, Doob, Miller, Mowrer, & Sears, 1939).

Si aujourd'hui la loi protège des discriminations au lieu de les générer, c'est surtout durant cette dernière décennie que des dispositifs efficaces ont réellement été mis en place.

« *Les Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits* »[4]. Force est de constater que certains le sont plus que d'autres, ajouterait Orwell[5]... Les idéaux de la Révolution, ses principes égalitaires et laïcs qui fondent la République, sont en effet tellement profondément ancrés et intouchables dans les représentations de chacun, qu'il apparaissait inconcevable de les remettre en cause. C'est sous l'impulsion du traité d'Amsterdam de 1997, et plus particulièrement de son article 13 et des directives européennes qui en découlent, que la France fut contrainte d'élaborer un nouveau dispositif de lutte contre les discriminations.

Cette (r)évolution juridique passant d'une politique d'intégration à une politique de lutte contre les discriminations accompagne pour certains, une inversion de la responsabilité : « *on ne gagne rien à raisonner en termes de lutte contre les discriminations si cela ne signifie pas qu'on déplace l'accent d'une réflexion sur*

[4] Article premier de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789

[5] Orwell, G. (1945). *Animal Farm : A fairy story*. London: Seeker and Warburg.

les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil » (Belorgey, 1999b; cité par Dhume & Sagnard-Haddaoui, 2006, p. 13). La première étape de cette mise en conformité au droit communautaire fut la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001. Celle-ci introduit la notion de discrimination indirecte dans le droit français, et rompt partiellement avec la tradition républicaine se refusant jusqu'alors à reconnaître l'existence de groupes au sein de la nation indivisible. Une seconde étape déterminante fut la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, qui fut installée par le Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005. Celle-ci dispose d'un pouvoir de sanction pénale depuis 2006. D'autres dispositions du droit communautaire furent intégrées dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

Parmi les critères de discrimination pris en compte figure bien évidemment l'origine qui apparaît être le plus répandu, à la fois en Europe d'après l'Eurobaromètre (2008), et en France. Dans son rapport d'activité de 2008, la HALDE désigne l'origine comme étant le critère le plus touché, en ce sens que 27% des recours en 2007-2008 portent sur celui-ci, suivi du handicap 22% (les autres critères ne dépassant pas 6% du total). Pour 2008, le critère de l'origine représente 29%, le handicap 21% et l'âge 7% tandis que les autres critères plafonnent tous à 5% ou moins.

Parmi ces origines, Fauroux (2005) observe, dès l'introduction de son rapport sur les discriminations ethniques au travail, que ses « *constatations rejoignent celles de [ses] prédécesseurs : la discrimination vis-à-vis des maghrébins ou des noirs, pour les appeler par leur nom, qu'ils soient français ou non, est dans le domaine de l'emploi, largement et impunément pratiquée* » (p. 1). Bien évidemment, s'agissant des musulmans, l'entrée dans l'histoire des attentats du 11 septembre 2001 a amplifié les tensions latentes (cf. par exemple, Cainkar, 2002).

La question des discriminations est fondamentalement liée à celle de l'intégration telle que l'ont conceptualisée les sociologues, en ce sens qu'elle engendre une rupture du lien social, notamment dans le domaine de l'emploi. L'absence de travail dans les sociétés industrialisées est vécu comme un facteur de désocialisation. Pour Paugam (2005), si la précarité économique n'est pas source d'exclusion dans certaines sociétés où elle est la norme, ce n'est pas le cas lorsque celle-ci est marginale : « *(...) avec la naissance de l'économie politique, l'homo economicus devient l'Homme par excellence. On pense que l'Homme se réalise lui-même et exprime sa pleine humanité par le travail* (...) *la société moderne a hérité de cette conception de l'homme pleinement humain en tant qu'homo faber, homme industrieux, qui s'est forgée entre le XVIe et le XVIIIe siècle. Le travail libre seul permet aux individus d'être de vrais citoyens. »* (Schnapper, 2007, pp. 135-137).

Les modèles « d'assimilation » ou « d'intégration » que proposent les sociologues incorporent pleinement ces deux dimensions d'accès à la culture et aux structures de la société majoritaire par les groupes minoritaires. Pour Gordon (1964), l'aboutissement du processus d'assimilation des immigrés correspond à une phase d'absence de préjugés et de discriminations par la société d'accueil, et à l'absence de conflits intergroupes. Néanmoins, le processus linéaire décrit dans ce modèle a été remis en cause par de nombreux contre-exemples, comme la forte intégration structurelle des communautés portugaise, asiatique et turque en France qui se trouvent, par ailleurs, faiblement intégrées culturellement ou, à l'inverse, l'intégration culturelle élevée des Maghrébins qui accompagne une faible intégration structurelle (Dubet, 1989; Silberman, Alba, & Fournier, 2007).

La psychologie a, quant à elle, essentiellement étudié ces deux concepts de manière distincte.

La psychologie de l'acculturation s'est majoritairement intéressée aux stratégies d'adaptation des immigrés et à l'effet de celles-ci sur leur état de santé (mentale et physique) ou sous l'angle du stress d'acculturation (Rudmin, 2009). Le rôle de la société d'accueil dans le processus d'acculturation vécu par les immigrés a également été pris en compte (Berry, 1997), mais plus tardivement. Le Modèle d'Acculturation Interactif (Bourhis, Moïse, Perreault et Senecal, 1997) a permis de formaliser le type d'attentes que pouvait avoir la société d'accueil à l'égard des immigrés et les relations intergroupes résultant de la combinaison de ces orientations et de celles du groupe minoritaire. En ce sens, le MAI rejoint un autre champ de la psychologie : celui des relations intergroupes, investi par la psychologie sociale. C'est surtout dans cette perspective qu'ont été étudiées la discrimination, ses causes, ses conséquences, ses évolutions et les manières de l'éviter. La problématique des travaux qui seront présentés concerne le lien entre les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil (telles qu'elles ont été décrites dans le MAI) et la propension à discriminer sur la base de l'origine.

Le MAI (Bourhis, et al., 1997) est à la fois bidimensionnel, en ce sens qu'il considère que l'acquisition de la culture du pays d'accueil évolue indépendamment du maintien ou de l'abandon de la culture d'origine des immigrés, et bidirectionnel, dans la mesure où il tient compte des préférences du groupe minoritaire, mais également des attentes du groupe majoritaire vis-à-vis de l'acculturation du premier.

Les six orientations d'acculturation qu'il décrit sont :

- L'intégration, qui correspond à la conservation de la culture d'origine associée à l'appropriation de la culture d'accueil ;

- L'intégration de transformation consistant (pour la majorité d'accueil) à accepter de modifier sa propre culture pour s'adapter à celle d'un groupe minoritaire ;
- L'individualisme, qui minimise l'importance des appartenances culturelles en accordant une place prépondérante aux caractéristiques personnelles ;
- L'assimilation, qui implique l'abandon de la culture d'origine au profit de la culture d'accueil ;
- La ségrégation, qui renvoie au maintien de la culture d'origine sans souhaiter de contacts avec le groupe minoritaire. La volonté de conserver sa culture d'origine et d'éviter les relations avec la majorité d'accueil correspond chez le groupe minoritaire à une orientation séparatiste.
- L'exclusion, se caractérisant par le rejet des deux cultures et des attitudes défavorables envers l'immigration chez le groupe majoritaire. En abandonnant leur culture d'origine et en n'accédant pas à la culture d'accueil, les personnes d'origine étrangère se marginalisent.

Ce modèle prédit le type de relations intergroupes qui découleront de la concordance ou de la discordance entre les attentes de la majorité et les préférences du groupe minoritaire. Dans la mesure où la discrimination intervient nécessairement dans un contexte de relations intergroupes, nous avons supposé l'existence d'un lien entre ces orientations d'acculturation et la propension à discriminer des membres du groupe majoritaire.

Par l'expression « propension à discriminer », que nous serons amenés à définir, nous nous référons aux intentions de comportements discriminants *versus* non discriminants qui peuvent émerger lorsque les individus se trouvent confrontés à une situation dans laquelle une injonction extérieure les contraint à un choix.

En psychologie sociale, la discrimination renvoie à un comportement négatif infligé à des individus faisant partie de groupes victimes de préjugés (Bourhis & Gagnon, 2006). La complexité de l'environnement social dans lequel ils évoluent, et la limite de leurs capacités de traitement de l'information conduisent les individus à élaborer des grilles de lecture de la réalité. Parmi les outils cognitifs qu'ils ont à disposition, la catégorisation, qui permet de découper et d'ordonner ce monde social, est désignée comme un facteur à l'origine des discriminations, en raison des biais qu'elle implique. Les groupes sociaux, une fois perçus comme tels, se voient attribuer un certain nombre de caractéristiques qui seraient communes à tous leurs membres (les stéréotypes), lesquelles seraient associées à des attitudes (les préjugés) qui détermineraient, dans certaines conditions, des comportements envers les cibles membres de ces groupes (la discrimination).

Dans le cadre de cette étude, compte tenu des contraintes de terrain et de la difficulté de mesurer les comportements effectifs des participants, nous nous

sommes limités à l'expression de leurs intentions de comportements face à des scénarios fictifs dans lesquels ils pouvaient se projeter.

Dans la première partie de ce travail, nous définirons la notion d'acculturation, qui, en psychologie, renvoie au processus d'adaptation réciproque qui émerge lors d'un contact soutenu entre individus ou groupes de cultures différentes (Redfield, Linton, & Herskovits, 1936). Ce processus est influencé par différents facteurs et nous verrons que, si les deux parties sont impliquées, il existe généralement un rapport hiérarchique qui influence un groupe plus que l'autre. L'intégration des migrants a d'ailleurs longtemps été considérée comme relevant de leur responsabilité, non seulement dans la sphère politique, mais également dans le domaine de la recherche (Glazer & Moynihan, 1963). La description de différentes conceptualisations du processus d'acculturation nous conduira au modèle de Berry (1980), qui distingue quatre stratégies d'acculturation mises en œuvre par les individus appartenant à des groupes minoritaires -dans un premier temps- selon qu'ils souhaitent ou non conserver leur culture d'origine et acquérir, ou non, la culture majoritaire. Le Modèle d'Acculturation Interactif (MAI) (Bourhis, et al., 1997) accorde une large importance aux relations intergroupes et prend en considération les orientations d'acculturation des deux groupes en présence. Celui-ci, grâce aux corrélats psychosociologiques qu'il décrit, nous permettra d'envisager l'existence d'un lien entre les attentes de la majorité d'accueil et la discrimination dont ses membres pourraient faire preuve.

Une seconde partie du cadre de la recherche sera consacrée à la notion de discrimination, qui consiste en un traitement défavorable et illégitime subi par un individu en raison de son appartenance à un groupe (Bataille, 1997). Une attention sera accordée à ce qui la génère aussi bien à un niveau individuel (biais cognitifs, socialisation...) que social (enjeux identitaires ou matériels) ou encore idéologique (orientation de dominance sociale, et autres théories qui justifient les inégalités). Nous verrons à quelles difficultés sont confrontés ceux qui tentent de la mesurer, et de quelle manière il est envisageable d'échapper à la discrimination. Là encore, différentes interventions sont possibles au niveau de l'individu, notamment par le biais de la formation, du groupe par le contact et les formes de catégorisation possibles, de l'organisation, avec la mise en place de politiques de gestion de la diversité ou encore de la société, qui tente d'enrayer ce phénomène en s'appuyant sur ses lois et ses institutions.

Après avoir rappelé la problématique et les hypothèses, nous présenterons les résultats des trois études nous ayant permis d'appréhender ces questions.

Une première étude exploratoire s'attachera à tester le lien entre les notions d'acculturation et de propension à discriminer. Celle-ci s'inscrit dans le cadre plus large d'un diagnostic territorial sur les discriminations, réalisé dans

l'agglomération messine (Galloro, Serré, & Tisserant, 2005) et commandé par le Fond d'Aide et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD). Le volet « éducation » de ce diagnostic s'est adressé à des étudiants des Instituts Universitaires Technologiques et de premier cycle en sciences humaines à l'Université de Metz.

L'étude principale repose, quant à elle, en partie, sur une formation à la non-discrimination proposée par AMILOR (Association des Missions Locales et PAIO[6] de Lorraine) à l'ensemble de ses salariés (Tisserant, Wagner, Alaoui, & Bendahman, 2007). Ce contexte de formation nous a permis de tester l'existence du lien entre attentes en termes d'acculturation et discrimination (révélé précédemment), et d'évaluer l'impact de la formation (se déroulant sur trois mois) sur les attitudes et intentions de comportements des participants. Les corrélats psychosociologiques des orientations d'acculturation décrites par le MAI (Bourhis, Montreuil, Barrette & Montaruli, 2009) ont également été pris en compte. Nous avons souhaité comparer les données recueillies auprès de ces salariés à une population d'étudiants suivant un cours de psychologie sociale dont le contenu était similaire à la partie psycho-sociale de la formation destinée aux salariés. Cette mise en relation nous apparaissait pertinente dans la mesure où les études précédentes mobilisant le MAI étaient composées de ce type d'échantillon dans différents pays du monde (Bourhis, Montreuil, et al., 2009).

La dernière étude a été réalisée pour deux motifs. D'abord, elle a permis de tester une nouvelle fois l'intensité du lien entre acculturation et discrimination auprès d'une population d'agents du service public en formation à l'Institut Régional d'Administration de Metz. Ensuite, dans la mesure où le recueil des données a eu lieu durant un colloque d'une journée portant sur les discriminations, nous avons pu mesurer l'évolution des attitudes des participants durant ce laps de temps plus court, réduisant ainsi les possibilités d'interférences de variables parasites.

Nous conclurons en nous interrogeant sur les effets éventuels des politiques d'intégration, dont on sait qu'elles influencent en partie les stratégies ou orientations d'acculturation mises en œuvre par les individus (Berry, 2003), et leur efficacité potentielle dans la lutte contre les discriminations.

[6] Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation.

2. CADRE DE LA RECHERCHE

Deux processus dont nous allons tenter d'évaluer l'interaction constituent le cœur de ce travail : l'acculturation et la discrimination. Ces deux concepts feront chacun l'objet d'un chapitre. L'objectif du premier sera de justifier notre choix théorique concernant le modèle d'acculturation interactif après avoir passé en revue les éléments clefs qui fondent ce champ de recherche. Le second chapitre aura une visée plus descriptive dans la mesure où la notion de propension à discriminer que nous tentons ici d'introduire reste à préciser et à développer.

2.1. LE PROCESSUS D'ACCULTURATION

Ce chapitre abordera la question de l'acculturation en retraçant l'historique de cette notion avant de la définir, notamment au regard des concepts dont elle se rapproche et avec lesquels, parfois, elle se confond.
Nous verrons que ce processus ne s'insère pas dans un vide social, historique ou politique. Il conviendra, dès lors, de le contextualiser au regard des populations concernées et des facteurs individuels et collectifs qu'il implique et qui interviennent en tant que modérateurs de ce processus.
Enfin, nous évoquerons les modèles qui ont influencé l'ensemble des recherches en psychologie de l'acculturation, pour terminer par celui sur lequel nous nous sommes basés dans les études qui seront présentées par la suite : le modèle d'acculturation interactif (Bourhis, Moise, Perreault & Senecal, 1997). Ce modèle a la particularité d'anticiper le type de relations intergroupes qui découleront de l'adoption par les groupes en présence de l'une ou l'autre des six orientations d'acculturation qu'il définit.

2.1.1. Choix terminologiques

2.1.1.1. BREF HISTORIQUE DE LA NOTION D'ACCULTURATION

L'acculturation a, dans un premier temps, été étudiée en anthropologie et en sociologie

L'introduction du terme d'*adculturation* (duquel est dérivé celui d'acculturation) est attribuée à Powell (1880) qui désigne ainsi les transformations (allant dans le sens d'une assimilation) des modes de vie et de pensée subis par les migrants lors de leur contact avec la société américaine. En 1883, il ajoute que l'acculturation renvoie aux changements psychologiques qui résultent de l'imitation interculturelle.

En psychologie, c'est Hall (1904) qui, pour Rudmin (2003), fut le premier à aborder ce domaine d'étude. Il ne donna ensuite lieu qu'à peu de travaux, à l'exception de la première théorie psychologique de l'acculturation attribuée à Thomas et Znaniecki (1918), et ce jusqu'aux années cinquante, où ce champ d'étude commença enfin à être pleinement investi.

Sam (2006) et Trimble (2002) rappellent que les termes d'acculturation et d'assimilation ont souvent été utilisés de manière interchangeable. Nous verrons

que l'utilisation de ces deux dénominations comme synonymes renvoie à une conception unilinéaire du processus d'acculturation, dans laquelle nous n'inscrivons pas les travaux qui seront présentés. Sam pose deux hypothèses permettant d'expliquer les sources de cette confusion.

Tout d'abord, il évoque la reprise par les sociologues de cet objet d'étude, constituant initialement un centre d'intérêt pour les anthropologues. Ces derniers utilisent le terme d'acculturation en le définissant comme le processus d'échange et d'amélioration mutuelle par lequel les sociétés progressent de la barbarie à l'instruction (McGee, 1898). Les sociologues lui préfèrent la notion d'assimilation. Simons (1901) compare ce terme à celui d'acculturation, qu'elle définit comme un processus d'accommodation ou d'ajustement réciproque. Notons que les anthropologues tendent également à employer le concept d'acculturation pour évoquer l'évolution des sociétés dites « primitives » vers un degré de civilisation croissant, grâce à leur contact avec des groupes dits « instruits ». Ce, alors que les sociologues appliquent davantage le terme d'assimilation (sans distinction avec celui d'acculturation) pour décrire la situation des immigrés qui, en contact avec les membres de la société d'accueil, se conforment progressivement à la manière de vivre de ce groupe. L'amalgame entre ces deux termes s'est amplifié, selon Sam (2006), lorsque les anthropologues ont cessé de s'intéresser à leur groupe cible habituel (c'est-à-dire les sociétés dites « primitives ») en privilégiant l'objet d'étude des sociologues (à savoir les immigrés), mais tout en continuant à employer le terme d'acculturation.

La seconde hypothèse avancée est une croyance renvoyant à la conception originale de l'acculturation par les anthropologues, selon laquelle des groupes considérés comme « inférieurs » souhaiteraient et tendraient inévitablement à ressembler aux groupes dominants.

En outre, le terme d'assimilation a parfois été conçu comme une étape du processus d'acculturation, et inversement, l'acculturation, comme une étape du processus d'assimilation. Dans cette perspective, Gordon (1964) compare l'acculturation à une phase de l'assimilation (culturelle ou comportementale) en l'associant aux changements des modèles culturels s'approchant progressivement de ceux de la société d'accueil.

Dans la littérature francophone, c'est en partie ces confusions qui ont provoqué des controverses autour du terme d'acculturation, amenant notamment des auteurs à le qualifier d'ethnocentrique, en se référant au fait que la seule issue de l'assimilation au groupe dominant était envisagée par certains modèles.

Sabatier et Boutry (2006), constatant la rareté des publications francophones en psychologie recensées sous cette dénomination dans les bases de données, retracent l'évolution des termes de substitution choisis par les auteurs pour se

référer au processus qui nous intéresse ici : si Bastide (1968) préférait parler d'interpénétration ou d'entrecroisement, expressions illustrant mieux, selon lui, le caractère réciproque de l'influence entre les deux groupes en contact, Vasquez (1984) privilégiait la notion de transculturation (insistant sur l'idée de transition et de transformations réciproques), tandis que Clanet (1990) décrivait la réalité de l'acculturation en parlant d'interculturation.

Après ce rappel terminologique, les auteures décrivent la manière dont a été étudié ce concept dans la littérature francophone des années quatre-vingt à nos jours. Dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, Vinsonneau et Camilleri (1996) mettent en évidence le fait que les approches françaises se tournent vers des méthodes qualitatives ou cliniques, pour aboutir à des modèles centrés sur les aspects psychiques du processus, comme le modèle des stratégies identitaires de Camilleri (Camilleri & Malewska-Peyre, 1997). Les recherches réalisées parallèlement aux États-Unis et au Canada sont plutôt basées sur des méthodes quantitatives.

Rudmin (2009) insiste plus précisément sur le fait que ces études quantitatives ont beaucoup porté sur la santé (physiologique et psychologique) des immigrés. Sur 1532 articles issus de 63 revues de psychologie rédigés de 1864 à nos jours, référencés sur la base de données PsycARTICLES et mentionnant le terme d'acculturation, l'auteur observe que 87% des articles concernés se réfèrent également aux notions de « santé » (health) et de « stress », traduisant le fait que l'acculturation ait surtout été étudiée sous l'angle des pathologies.

Sabatier et Boutry (op. cit.) notent toutefois que les publications francophones actuelles tendent à se rapprocher du concept d'acculturation, par le biais de trois notions : celle d'altérité d'abord (Krewer, 1999; Sabatier, Malewska-Peyre & Tanon, 2002, cités par Sabatier & Boutry, op. cit.) qui renvoie principalement au champ des représentations sociales, puisqu'il s'agit de comprendre l'adaptation à d'autres cultures en tenant compte des attitudes qu'entretiennent les groupes et individus les uns envers les autres. La seconde notion est celle d'interculturel (De Villanova, Hily, & Varro, 2001), qui se rapproche davantage de celle d'acculturation telle qu'elle est décrite par Herskovits, dans la mesure où les phénomènes étudiés sont ceux qui se produisent dans des situations de rencontres interculturelles. Enfin, les notions de socialisation et de compétences culturelles sont évoquées (Hily, 2001; Manço, 2002).

Les auteures observent, pour finir, que certaines études menées en France se rapprochent encore davantage des recherches réalisées outre-Atlantique, en citant notamment l'exemple d'une enquête menée auprès d'étudiants de la banlieue parisienne, qui met en avant, en s'appuyant sur le modèle d'acculturation interactif (Bourhis & al., 1997), la préférence des répondants pour deux

orientations d'acculturation (l'individualisme et l'intégration) (Barrette, et al., 2004).

Des différentes notions que nous venons d'aborder, nous retiendrons la nécessité, notamment en raison des conceptions théoriques sous-jacentes au choix des termes, de distinguer l'acculturation de l'assimilation (qui renvoie à une approche linéaire du processus émergeant à la suite d'un contact entre individus ou groupes de cultures différentes : l'un des individus ou groupes en contact se plie au mode de vie et modifie sa culture pour ressembler au second groupe en présence, en traversant différentes phases qui se succèdent de manière uniforme d'un individu ou groupe à l'autre). Les définitions qui suivront permettront de clarifier certains points avant de porter davantage attention aux modèles sur lesquels nous nous appuierons ensuite.

2.1.1.2. DÉFINITIONS DU CONCEPT D'ACCULTURATION

2.1.1.2.1. De l'acculturation en tant que processus de groupe...

Les premières définitions sont centrées sur les rapports intergroupes

Le terme d'acculturation trouvant ses origines dans l'anthropologie et la sociologie, il n'est pas surprenant de constater que les définitions issues de ces disciplines dominent dans le champ d'étude de la psychologie de l'acculturation.

Si de nombreuses définitions du concept d'acculturation ont été proposées, la plus classique et la plus populaire (mais néanmoins contestée) reste celle de Redfield, Linton & Herskovits (1936), qui considèrent qu'il s'agit du processus résultant du contact continu et direct entre groupes d'individus de cultures différentes, impliquant des changements, pour l'un des groupes ou pour chacun d'entre eux, des modèles culturels originaux[7]. Cette définition qui a l'avantage et l'inconvénient d'être très générale, met clairement en évidence le caractère multidirectionnel du processus (les changements ne se produisent pas exclusivement dans un groupe, l'influence est réciproque).

Partant de cette définition, Sam (2006) identifie les trois éléments de base du processus que sont le contact, l'influence réciproque et le changement, et s'interroge sur le sens de ces notions.

- L'idée de « *contact continu et direct* » implique la présence conjointe, au même endroit et au même moment, de ces individus ou groupes, excluant, de fait, les contacts indirects (d'acculturation « par procuration », lorsqu'une autre personne a été en contact avec la culture ou encore le cas des correspondances par courrier) qui pourraient produire des changements. Sam ajoute que les modes de communication actuels peuvent entrer dans le cadre de cette définition, comme

[7] « (...) *those phenomena which result when groups of individuals having different cultures come into continuous first-hand contact, with subsequent changes in the original culture patterns of either or both groups* » (p. 149).

par exemple les *chats* sur Internet (les individus sont bien en interaction directe au même « endroit » et au même moment). De la même manière, la durée minimale du contact n'est pas mentionnée, ce qui amène à s'interroger sur les situations particulières comme celles des voyageurs réguliers, en contact avec des personnes d'autres cultures, le temps des changements dans les aéroports, par exemple.

- La réciprocité de l'influence est également pointée comme un élément clef de la définition. C'est de l'observation de cette réciprocité que sont apparus, comme nous le verrons, les modèles qui tiennent compte de l'adaptation du groupe dominant au groupe minoritaire. Sam note toutefois que cette influence n'est pas toujours d'intensité égale entre les deux groupes en présence qui se trouvent hiérarchisés, dans des situations dans lesquelles ils ne disposent pas du même pouvoir l'un envers l'autre. Cette situation de domination d'un groupe vis-à-vis de l'autre est une variable importante qui prédit l'ampleur et la direction du changement (Teske & Nelson, 1974).
- Enfin, la question du changement, autrement dit des modifications qui résultent du contact et de l'influence d'un groupe, implique à la fois un processus dynamique (qui peut être une direction d'études qui viseront à comprendre la manière dont les changements se produisent) et des résultats. Seules les études longitudinales peuvent mettre à jour, pour Sam, ces deux composantes du changement.

Selon Rudmin (2009), cette définition anthropologique du processus n'est pas pertinente dans le domaine de la psychologie dans la mesure où celle-ci ne tient pas compte de certaines réalités, comme, par exemple, la possibilité qu'un individu seul puisse s'acculturer, sans qu'il y ait de changement dans l'une ou l'autre des cultures. Chirkov (2009a), après une analyse de 42 articles publiés entre 2001 et 2006 sur l'acculturation, constate que cette définition extrêmement répandue ne tient pas compte du niveau individuel de l'acculturation, et « *ignore la nature socio-culturelle et psychologique complexe du processus d'acculturation*[8] » (p. 6).

Suite à la définition de Redfield et al. (1936), le *Social Science Research Council* (1954) ajoute que l'acculturation peut inclure des changements qui ne sont pas liés à la culture mais à des facteurs de nature écologique ou démographique (Berry, 2002). Le changement culturel intervient lorsqu'au moins deux systèmes culturels autonomes entrent en relation. L'acculturation peut consister en l'acquisition de traits et *patterns* culturels propres à l'exogroupe mais également se traduire par le rejet de la culture dominante et un comportement exclusivement orienté vers le mode de vie traditionnel.

[8] « (...) *ignoring the complex socio-cultural and psychological nature of the acculturation process (...)* »

Chirkov (2009b) estime que la réappropriation par la psychologie, qui use de ses propres méthodologies et de son propre cadre épistémologique, de définitions provenant de l'anthropologie sont deux éléments en inadéquation. Ce qui s'avère, pour cet auteur, problématique et révélateur des difficultés conceptuelles auxquelles se trouve confronté ce champ de la psychologie.

En 2004, l'Organisation Internationale des Migrations (*International Organization for Migration, IOM*) introduit la distinction entre le groupe et l'individu, en définissant l'acculturation comme « *l'adoption progressive d'éléments d'une culture étrangère (idées, vocabulaire, valeurs, normes, comportements, institutions) par des individus ou groupes d'une culture donnée*[9] ». Cette définition souligne, en outre, pour Sam (2006), que l'acculturation peut impliquer, non pas uniquement l'adoption de la culture étrangère mais également, le rejet ou la résistance face aux éléments de cette autre culture.

2.1.1.2.2. ...à l'acculturation en tant que processus individuel

La psychologie a introduit les notions d'acculturation psychologique ou individuelle

L'acculturation, d'abord considérée comme un phénomène relevant du niveau du social (cf. Broom & Kitsuse, 1955; Devereux & Loeb, 1943; Dohrenwend & Smith, 1962; Eaton, 1952; Spiro, 1955; Thurnwald, 1932, cités par Sam, 2006) a ensuite été appliquée à l'individu pour s'intéresser aux changements qui se produisent à ce niveau également, menant, entre autres, à la notion d'acculturation psychologique. Pour Graves (1967), l'acculturation psychologique renvoie aux changements expérimentés par un individu suite à son contact avec d'autres cultures ou à sa participation à l'acculturation d'un groupe culturel ou ethnique.

Gibson (2001) évoque « *le processus de changement culturel et d'adaptation se produisant lorsque des individus de différentes cultures entrent en contact*[10] » (trad. p.19) tandis que Phinney (1996) décrit l'acculturation comme se déroulant dans la tension pour les individus entre leur culture d'origine et la culture du pays d'accueil : « *à quel point les individus maintiennent leur culture d'origine ou s'adaptent à la société d'accueil* [11]» (op. cit., p. 921). Ces définitions ont en commun de faire apparaître le rôle des individus en situation de contact.

Certains encore se centrent sur l'aspect pragmatique du processus en définissant l'acculturation comme « *les styles de communication et d'interactions qu'adoptent les individus lorsqu'ils interagissent avec des individus ou groupes*

---

[9] « (...) *the progressive adoption of elements of a foreign culture (ideas, words, values, norms, behavior, institutions) by persons, groups or classes of a given culture (...).* » (cité par Sam, 2006, p. 11)

[10] « (...) *the process of cultural change and adaptation that occurs when individuals with different cultures come into contact (...).* » (Gibson, 2001, p. 19).

[11] « (...) *the extent to which individuals have maintained their culture of origin or adapted to the larger society* (...). » (Phinney, 1996, p. 921)

d'autres cultures[12] » (cf. par exemple Barry, 2005, p. 179). Cette conception pragmatique de l'acculturation est associée à des méthodes de mesure centrées sur le registre comportemental (et, nous le verrons ensuite, se situe dans une approche plutôt culturaliste).

Chirkov (2009c), pour tenter de résoudre l'ensemble des problèmes recensés liés aux définitions couramment utilisées en psychologie de l'acculturation, dans la conclusion d'un numéro spécial dédié aux critiques formulées à l'encontre des recherches portant sur cette thématique, propose la notion d'acculturation individuelle qu'il définit comme telle : « *l'acculturation individuelle (à la différence de l'acculturation d'un groupe) est un processus exécuté par un individu « agentique » (le processus ne s'impose pas à l'individu) après sa rencontre et son arrivée dans une communauté culturelle différente de celle où il ou elle a été socialisé(e). L'acculturation implique une activité la plupart du temps cognitive, délibérée et réfléchie de compréhension du cadre de référence et des significations concernant le monde, les autres et le soi, existant dans sa propre culture d'origine et dans celle qu'il découvre dans sa nouvelle communauté culturelle. Ce processus émerge dans un contexte d'interactions, physique et symbolique, avec les membres de la communauté d'origine et la nouvelle communauté culturelle. L'acculturation est un processus continu et sans fin qui inclut des progrès et des détériorations le rendant pratiquement impossible à prévoir et à contrôler.*[13] »

Cette définition insiste à la fois sur le rôle de l'individu en tant qu'acteur d'un processus comportant des variations, mais aussi sur la reconstruction, en grande partie cognitive, que nécessite cette adaptation continuelle, impliquant des avancées et des retours en arrière, à une seconde culture.

La distinction entre niveau du groupe et niveau de l'individu doit d'autant plus être mise en évidence, selon Berry (1990), qu'ils diffèrent l'un de l'autre en termes de changement dans les domaines investis aussi bien que dans leur rythme. Ainsi, au niveau du groupe, les modifications concernent la structure sociale, l'économie ou l'organisation politique du groupe, tandis qu'au niveau de l'individu, les changements renvoient à l'identité, aux valeurs, aux attitudes et aux comportements. L'interaction entre ces deux niveaux doit également être prise en

---

[12] « *Acculturation may be defined as social interaction and communication styles that individuals adopt when interacting with individuals and groups from another culture.* » (Barry, 2005, p. 179)

[13] « *Individual acculturation (in contrast to group acculturation) is a process that is executed by an agentic individual (it is not a process that happens to an individual) after meeting and entering a cultural community that is different from the cultural community where he or she was initially socialized. Acculturation involves a deliberate, reflective, and, for the most part, comparative cognitive activity of understanding the frame of references and meanings with regard to the world, others, and self that exist in one's 'home' cultural community and which one has discovered in a new cultural community. This process emerges within the context of interactions, both physical and symbolic, with the members of the 'home' and new cultural communities. Acculturation is an open-ended, continuous process that includes progresses, relapses, and turns which make it practically impossible to predict and control.* » (Chirkov, 2009b, p. 178)

compte. Berry (2006b) invitera même à une triple distinction entre ce niveau individuel, le niveau national et le niveau institutionnel.

2.1.1.3. L'ACCULTURATION : ENTRE ADOPTION DE COMPORTEMENTS ET DE VALEURS D'UNE AUTRE CULTURE ET SENTIMENT D'APPARTENANCE

L'acculturation est un processus complexe faisant appel à des notions elles-mêmes complexes que nous allons tenter de clarifier. Pour ce faire, nous nous réfèrerons à deux conceptions de la culture, de l'identité, et, partant, de l'acculturation.

La culture peut en effet, pour Tisserant (2004), être conçue de deux manières : la culture au sens anthropologique (culture « portée » par les individus) qui renvoie aux contenus (aspect statique) ou aux processus par lesquels elle est produite (aspect dynamique) et la culture au sens « socio-perceptif » (culture « perçue ») qui correspond à la manière dont les individus s'approprient et se représentent la culture d'un groupe social et s'identifient ou non à celui-ci.

Dans une perspective semblable, Vinsonneau (Camilleri & Vinsonneau, 1996; Vinsonneau, 1997, 2002, 2005) s'est intéressée aux relations entre culture et identité. Elle différencie l'identité comme « contenant » d'une culture transmise d'une génération à l'autre, dans laquelle l'individu a un rôle de reproduction de l'existant, et l'identité des individus qui « utilisent » selon leur gré la culture du ou des groupes sociaux auxquels ils appartiennent ou aspirent à appartenir. Dans ce cas de figure, les approches se centrent sur le sentiment d'appartenance, la réappropriation par l'individu, qui a un rôle créatif vis-à-vis de son identité, des codes de son ou ses groupes culturels et l'impact des interactions dans des contextes d'hétérogénéité culturelle (comme les situations d'acculturation). Cette seconde conception se rapproche de la définition que propose Chirkov (2009b) de l'acculturation individuelle.

Nous verrons que ces approches, loin d'être antagonistes, peuvent être considérées comme des facettes complémentaires du processus d'acculturation.

2.1.1.3.1. L'acculturation en tant que processus conduisant à l'adoption de comportements et de valeurs propres à une autre culture

L'acculturation peut renvoyer à l'acquisition de comportements et valeurs propres à une autre culture que celle dans laquelle l'individu a été socialisé

Dans la perspective culturaliste, la culture est entendue au sens anthropologique du terme. Plusieurs synthèses des définitions de ce concept ont été proposées (cf. par exemple, Cuche, 1996) : Mead décrivait ainsi « *l'ensemble des formes acquises de comportements d'un groupe d'individus unis par une tradition commune, qu'ils transmettent à leurs enfants, et, en partie, aux immigrants adultes qui viennent s'incorporer à ce groupe* » (citée par Vinsonneau, 1997, p. 52).

Pour Camilleri et Cohen-Emerique (1989), cette perspective culturaliste est essentiellement appropriée pour décrire l'apprentissage de la culture au sein des sociétés traditionnelles dans lesquelles elle est considérée comme homogène et cohérente et non pas, comme dans les sociétés industrialisées, soumise à la profusion de sous-groupes, chacuns porteurs de cultures différentes, parfois antagonistes, et marquées par des changements rapides.

La culture devient, dans cette approche, le contenu qui permet de façonner l'identité des individus ou encore de leur conférer une « *personnalité de base »* (Kardiner & Linton, 1939). Cette notion correspond à une configuration psychique qui serait propre à une culture : « *Par le simple fait de leur appartenance à un groupe donné, un certain capital d'attributs -reliés les uns aux autres et différents d'une culture à l'autre- serait transmis, tel un héritage, aux acteurs sociaux »* (Vinsonneau, 2005, p. 26).

En somme, la culture constitue « *le modèle sous-jacent aux formes et aux contenus d'identité »* (Vinsonneau, 2002, p. 10). L'individu, dans la construction de son identité, est avant tout considéré comme passif (Lavallée & Krewer, 1997, cités par Vinsonneau, 2002) puisqu'il s'agit de reproduire les normes, comportements, attitudes ou encore acquérir les valeurs et croyances de la culture dans laquelle il est socialisé.

La culture est reconnue comme « *à la fois concrète et symbolique*[14] *»* (Berry, 2009, p. 363) et Berry se réfère au concept développé par Kroeber (1917) de culture super-organique pour désigner l'existence d'une culture « *en dehors et à l'intérieur de l'individu »* (op. cit., p. 363) qui, d'une part, existe indépendamment de lui puisque, tandis que les individus sont « remplacés », la culture demeure relativement stable et se trouve portée par le collectif. De plus, un seul individu n'a jamais accès à l'intégralité de ce dont est composée une culture. Ces deux arguments plaident, pour Berry (2009), en faveur d'une culture comme phénomène collectif qui influence l'individu : « *les processus de transmission culturelle et d'acculturation conduisent à une incorporation des traits culturels par l'individu ; la culture devient donc une variable organique faisant partie de la composition psychologique de chacun*[15] *»* (p. 363). D'autre part, Berry reconnaît que la culture est également un construit des individus qui la créent durant les interactions, c'est en ce sens que celle-ci est à la fois « extérieure » (pré-existante) et « intérieure » (fruit des interactions sociales).

---

[14] « *I accept that the claims for culture to be both concrete and symbolic to be valid. »* (Berry, 2009, p. 323)

[15] « (...) *the processes of cultural transmission and acculturation lead to the incorporation of features of culture as part of the individual; hence culture also becomes an organismic variable, part of the psychological makeup of every person. It is simultaneously outside and inside the individual. Being both "out there" and "in here". »* (Berry, 2009, p. 323)

Les concepts de socialisation et d'enculturation traversent notamment cette approche puisqu'ils décrivent précisément ce processus d'apprentissage d'une première culture.

De nombreux auteurs tels que Mead, Boas, Benedict, Durkheim, Piaget, Wallon ou encore Freud se sont attachés à décrire le processus de socialisation. Schaffer (1984) observe un consensus dans le sens que donnent les anthropologues et les psychologues à cette notion. Chez les premiers, il correspond à la transmission de la culture d'une génération à l'autre, tandis que chez les seconds, sa fonction est de préparer les membres à la vie au sein d'une société donnée. Les auteurs francophones considèrent l'enculturation comme une dimension de la socialisation (Guerraoui & Troadec, 2000). Camilleri et Malewska-Peyre (1997) décrivent, par exemple, la socialisation comme « *l'intériorisation du monde social* » tout en désignant la conséquence de ce processus par l'ensemble des modifications qui résultent du contact de l'individu avec son environnement social. Ils se réfèrent au terme d'éducation pour décrire les apprentissages intentionnels. Les auteurs anglophones attribuent en revanche ces transmissions volontaires au processus de socialisation, qu'ils distinguent ainsi de l'enculturation, par son caractère délibéré et formel (cf. par exemple Sam, 2006).

Vinsonneau (1997) dégage deux courants d'études sur la socialisation : « *le courant initial tend à envisager la socialisation sous le jour d'un « modelage » de l'enfant, alors que le second appréhende la socialisation comme un processus qui se réalise à travers des échanges relationnels actifs, dans une perspective interactionniste, et qui perdure tout au long de l'existence* » (Vinsonneau, 1997, p. 126). Elle ajoute que ce premier courant est centré sur les sociétés traditionnelles et que le second, au sein des sociétés industrialisées, concerne en partie la problématique de l'acculturation.

Les sociétés complexes, marquées par la co-présence de multiples sous-groupes, nécessitent, en outre, la mise en œuvre d'un processus de resocialisation, et de son corollaire, la désocialisation, qui correspondent à une prise de distance vis-à-vis de la culture du premier groupe dans lequel l'individu a été socialisé. C'est cette distance qui lui permet d'apprendre de nouvelles conduites. Pour Berry (2006a) la re-socialisation suppose également un réapprentissage des compétences acquises antérieurement pour s'adapter à la nouvelle culture. Ces processus peuvent être mobilisés plusieurs fois dans la vie d'un individu dans la mesure où ils accompagnent ses passages d'un groupe social à l'autre.

Sam (2006) considère toutefois que « *l'enculturation, la socialisation et la re-socialisation sont des processus qui se produisent souvent durant l'acculturation mais qui ne sont pas en eux-mêmes de l'acculturation*[16] » (op. cit., p. 20).

Dans cette perspective, l'acculturation correspondrait donc à l'acquisition des normes, comportements, valeurs et croyances de la nouvelle culture avec laquelle les individus entrent en contact. En d'autres termes, il s'agirait d'une acculturation pragmatique et concrète (même si elle se réfère à des éléments symboliques tels que les valeurs), centrée sur l'acquisition de nouveaux comportements ou le réajustement de comportements antérieurs répondant aux exigences de la seconde culture. Cette facette de l'acculturation est celle qui se trouve le plus souvent mesurée par les échelles. C'est notamment le constat de Zane et Mak (2003) qui, après l'analyse du contenu de 21 échelles d'acculturation, observent que la majorité des items qui mesurent ce processus sont centrés sur le langage et notent que les autres dimensions importantes soulevées par ces instruments de mesure sont les attitudes, comportements, croyances et valeurs, même si globalement le registre comportemental est sur-représenté. D'autres dimensions telles que l'identité culturelle et la qualité de l'identification se rencontrent de manière beaucoup moins systématique et représentent, à de rares exceptions près, une proportion moins importante de l'échelle. Pourtant, nous allons voir qu'il s'agit d'une part essentielle dans la compréhension du processus d'acculturation.

2.1.1.3.2. L'acculturation en tant que processus conduisant à un sentiment d'appartenance à l'égard d'une autre culture

L'acculturation est également liée aux sentiment d'appartenance à l'une, l'autre ou les deux cultures en présence développé par l'individu

A propos de l'identité, Camilleri écrivait que « *pour tous les théoriciens actuels, l'identité n'est pas une donnée mais une dynamique, une incessante série d'opérations pour maintenir ou corriger un moi où l'on accepte de se situer et que l'on valorise* » (Camilleri, 1998, p. 253). Contrairement à l'approche culturaliste, les perspectives interactionniste et constructiviste conçoivent l'identité de telle manière que l'individu a un statut d'acteur à part entière, son rôle ne se limitant pas à une simple reproduction des conduites prescrites par son environnement social. L'identité fluctue ici selon les circonstances et n'est pas décrite comme statique (Lavallée & Krewer, 1997). Ces deux courants se rapprochent de la notion de culture au sens « socio-perceptif », où « *la culture comme représentation correspond à l'ensemble des phénomènes associés à la perception des groupes culturels dans l'environnement social. Cette définition rejoint, en partie, celle de « culture subjective*[17] *» »* (Tisserant, 2004, p. 616). En

[16] « (...) e*nculturation, socialization, and re-socialization are all processes that often occur during acculturation, but they are not in themselves acculturation* (...) » (Sam, 2006, p. 20)

[17] La culture subjective est « *une caractéristique culturelle d'un groupe dans la manière de percevoir son environnement social.* » (Triandis, 1994, cité par Tisserant, 2004, p. 216)

d'autres termes, cette conception de la culture renvoie aux appartenances sociales que le sujet définit comme étant siennes ou dont il se distingue.

Dans une perspective interactionniste, « *l'identité se réalise comme un processus dialectique, au sens intégrateur des contraires. Elle autorise l'émergence de particularités individuelles -donc l'affirmation de la singularité du sujet- et la conformité de l'individu avec le groupe (celui auquel il appartient et/ou auquel il se réfère)- donc l'uniformité sociale* » (Vinsonneau, 2005, p. 27). La culture est ainsi perçue comme un « *foyer de ressources d'identification pour les acteurs sociaux* » (Vinsonneau, 2002, p. 13). Cette approche pose donc également la question des appartenances revendiquées ou, au contraire, refusées par l'individu. Lavallée et Krewer (op. cit.) avancent que le processus considéré par ce courant est l'identification (culturelle) et que celui-ci se trouve, par conséquent, lié aux notions d'identité culturelle, d'identité ethnique (qui correspond pour Phinney (2003) à une dimension subjective de l'acculturation) ou encore d'ethnicité. Ils situent plutôt le courant constructiviste comme centré sur le façonnement de l'identité par la culture au travers des contacts entre individus de cultures différentes (et donc davantage focalisé sur les processus d'acculturation ou encore d'interculturation).

Ces deux dimensions (sentiment d'appartenance / identification et acculturation) apparaissent néanmoins intrinsèquement liées. On peut citer l'exemple d'une étude de Nesdale (2002) qui, en se basant sur le modèle de Berry (1980), met en évidence un lien entre l'identification d'immigrés chinois, néo-zélandais et vietnamiens à leur culture d'origine *versus* la culture de leur pays d'accueil (l'Australie) et le fait de privilégier des stratégies plutôt orientées vers la culture du groupe auquel ils s'identifient (par exemple la séparation pour l'identification au groupe minoritaire et l'assimilation pour l'identification au groupe majoritaire).

Globalement, ce type d'approche de la culture et de l'identité met au jour des dimensions liées au sentiment d'appartenance, à l'identification et aux interactions dans des contextes d'hétérogénéité culturelle, fondamentales pour la compréhension du processus d'acculturation. À ce titre, très récemment, Mana, Orr et Mana (2009) ont proposé un modèle intégrant la théorie de l'identité sociale de Tajfel (1981a) et le modèle d'acculturation de Berry (1980), ce qui constitue une forme de mise en relation de ces concepts.

Ce type d'approche n'affranchit toutefois pas l'acculturation de la prise en compte des conceptions culturalistes de l'identité et de la culture.

2.1.1.3.3. De la culture au sentiment d'appartenance : deux approches complémentaires

Certains auteurs insistent sur la nécessité de distinguer ces deux conceptions (culturaliste et socio-perceptive) de l'acculturation. Van Oudenhoven, Ward & Masgoret (2006) dénoncent la confusion fréquente, dans la littérature sur l'acculturation, entre les concepts d'identité et de culture. Pour ces auteurs, la culture renvoie à un construit complexe englobant les artefacts, les institutions, la langue, les coutumes, les traditions et les savoirs partagés, tandis que l'identité culturelle concernerait davantage la fierté et le sentiment d'appartenance à un groupe culturel. Ils ajoutent que s'il est relativement aisé pour les personnes d'origine étrangère d'adopter les habitudes de vie du groupe majoritaire dans certains domaines (les aspects « extérieurs » de la culture), comme la langue, le code vestimentaire ou les normes du lieu de travail, et même apprécier certaines de ces caractéristiques, cela ne les empêchera pas de conserver une forte identité culturelle (d'origine). Les auteurs concluent en pointant la nécessité d'identifier les éléments de la culture (qui peuvent être relatifs à un groupe particulier dans un contexte particulier) qu'il est important de maintenir pour que les personnes d'origine étrangère puissent conserver leur identité culturelle.

Nous pourrions également nous référer au modèle des stratégies identitaires de Camilleri (cf. par exemple, Camilleri & Malewska-Peyre, 1997; Camilleri & Vinsonneau, 1996) qui met en évidence les formes d'adaptations de l'identité de l'individu en situation d'hétérogénéité culturelle (et plus spécifiquement des immigrés). Ces stratégies peuvent, en effet, s'attacher à préserver la cohérence identitaire d'un point de vue « pragmatique » (ce qui rejoint l'approche culturaliste) ou au contraire, privilégier ce que Camilleri nomme la fonction « ontologique » qui renvoie aux valeurs qui donnent sens à l'identité de l'individu (et qui peut être rapprochée du sentiment d'appartenance et du degré et de la qualité d'identification au groupe culturel). Lorsque l'individu privilégie l'une de ces deux fonctions (pragmatique ou ontologique), Camilleri parle de stratégies de cohérence simple. Et lorsqu'il attache une égale importance à ces deux pôles, des stratégies de cohérence complexe sont mises en œuvre.

Ces exemples illustrent la manière dont peuvent être imbriqués les différents composants du processus d'acculturation et montrent qu'il ne peut être réduit ni à une simple acquisition de nouveaux comportements, ni à un sentiment d'appartenance ou une identification à un nouveau groupe. Avant d'aborder des éléments contextuels qui déterminent les formes que prendra l'acculturation, ou encore de nous attacher à la description de ces différentes « stratégies » ou « orientations » d'acculturation, il apparaît nécessaire d'apporter quelques précisions supplémentaires relatives à des termes souvent employés (à tort) comme synonymes.

2.1.1.4. Assimilation, intégration et acculturation : une question de vocabulaire ?

Comme nous l'avons vu, le concept d'assimilation a, pour différentes raisons, souvent été confondu avec celui d'acculturation. Teske et Nelson (1974) appellent à établir une distinction entre acculturation et assimilation qu'ils considèrent comme deux processus séparés. Tandis que, pour ces auteurs, l'acculturation renvoie à un processus potentiellement bidirectionnel et réciproque (en termes d'influence), l'assimilation est admise comme unidirectionnelle (la société d'accueil exerce, par exemple, son influence de manière unilatérale sur un autre groupe). Les termes d'assimilation et d'intégration se trouvent largement utilisés, en psychologie essentiellement pour désigner des formes du processus d'acculturation, et en sociologie, pour rendre compte de ce processus plus général d'adaptation à la société globale. Commençons par évoquer les polémiques qu'ils suscitent, notamment en raison de l'usage de ces termes dans le langage courant et politique pour décrire les attentes de l'État vis-à-vis des personnes d'origine étrangère (et de leurs descendants).

2.1.1.4.1. Assimilation et intégration en sociologie : des processus visant à l'insertion dans la société

En sociologie, la question de l'assimilation ou de l'intégration est appréhendée, à la fois par le biais de l'acquisition de la culture majoritaire et par celui du développement du lien social

Comme nous l'évoquions plus haut, le terme d'assimilation a été largement répandu entre 1880 et 1950 dans les recherches sociologiques portant sur la manière dont les immigrés deviennent progressivement membres de la société dans laquelle ils se sont établis (Schnapper, 2007). Toutefois, souvent interprétée comme traduisant une volonté d'éradiquer les cultures minoritaires, la notion d'assimilation a progressivement été abandonnée en France après les années cinquante et plus particulièrement ces vingt dernières années, aussi bien par les politiques que dans les domaines scientifiques en raison de sa connotation péjorative (voire néo-colonialiste (Sayad, 1979)). Pour Schnapper, cette notion a toutefois été mal comprise, en ce sens qu'elle n'impliquait pas nécessairement le rejet des cultures minoritaires, mais encourageait simplement leur expression dans le seul domaine privé. Cohen (1999) abonde dans le même sens en rappelant que si l'assimilation a une connotation péjorative qui renvoie à la colonisation dans le débat politique en France, elle revêt un sens tout à fait différent en sciences sociales.

L'usage du terme d'assimilation continue aujourd'hui à être favorisé par les sociologues américains, tandis que leurs homologues français privilégient désormais le vocable d'intégration.

Cette substitution n'en est pas moins réinterrogée, particulièrement en raison de l'usage, là encore, très contesté, de la notion d'intégration dans la sphère politique (Sayad, 1994; Wieviorka, 2008). À ce titre, Lapeyronnie (2003, cité par

Schnapper, 2007) dénonce l'usage de ce terme qui se référerait uniquement au point de vue du dominant, définissant le dominé par une absence de caractéristique (en l'occurrence, son implication dans la société) et par ses « déviances » au regard des normes majoritaires.

Cette notion est d'autant plus jugée inadéquate que les politiques d'intégration s'adressent à des individus qui se considèrent et sont considérés comme déjà intégrés, de fait (les descendants de migrants), dans la mesure où ils ont été socialisés dans la société d'établissement de leurs parents. Ces politiques sont ainsi perçues par certains comme stigmatisantes, en ce sens qu'elles assignent des personnes à des groupes, souvent dévalorisés, qui ne sont pas nécessairement identifiés par ces dernières comme étant des groupes d'appartenance. Or, « *appartenir par sa naissance à un groupe reconnu par la législation est contradictoire avec la liberté de l'homme démocratique* » (Schnapper, 2007, p. 92). Néanmoins, l'auteur rappelle que tous les « *mots de la vie sociale* » ont fatalement une connotation et qu'une discipline dont l'objet d'étude est justement cette vie sociale ne peut se priver du vocabulaire qui lui est associé, l'essentiel étant de définir les concepts utilisés.

Durkheim, dont la pensée a été reformulée par Besnard (1984), considérait la citoyenneté comme insuffisante pour fixer le lien social et estimait que l'intégration nécessitait des interactions entre les membres du groupe, le partage d'une conscience commune, de sentiments, croyances, pratiques, valeurs et buts communs. Merton (1957) supposait quant à lui que la façon dont les individus s'intégraient à une société dépendait de leurs aspirations et buts culturels et des normes institutionnelles qui permettaient d'accéder à ces buts. Pour cet auteur, les situations de décalage entre les buts culturels et les moyens institutionnels à disposition conduisent à l'anomie ou à la désintégration sociale. En d'autres termes, ces perspectives tiennent compte de l'influence de la société d'accueil et mettent en évidence le fait que l'intégration n'est pas uniquement l'affaire des personnes d'origine étrangère.

Différentes conceptions de l'intégration (ou de l'assimilation) coexistent, mais nous pouvons distinguer certaines constantes. Ainsi, pour Schnapper (2007), la mise en évidence du caractère multidimensionnel de ce processus a conduit les sociologues à établir une distinction qui s'est avérée fondamentale entre l'adoption des caractéristiques culturelles de la société (nommée intégration ou assimilation culturelle ou encore acculturation) et la participation aux diverses instances de la vie sociale (nommée intégration ou assimilation structurelle (terme de Gordon, 1967) ou sociale (vocabulaire de Merton, 1957)). La question de l'intégration se pose dès lors en termes d'adéquation entre normes, valeurs et structure sociale et « *de nombreuses enquêtes ont ainsi montré que l'intégration*

culturelle a toujours été plus rapide et plus facile que l'intégration structurelle » (Schnapper, 2006, p. 762), ce que l'école de Chicago nommait « *acculturation without assimilation »*.

Pour Wirth également (1927), la progression au sein des différentes instances de la société guidait l'assimilation culturelle des populations immigrées aux États-Unis. La question posée en France, de nos jours, concerne le décalage entre intégration culturelle et structurelle, selon les générations impliquées, et qui peut se résumer de la façon suivante : « *les migrants, socialisés dans la société d'émigration, ne connaissaient dans la société d'immigration qu'une intégration culturelle faible, mais, recrutés pour réaliser un travail précis dans une organisation autoritaire et contraignante, ils étaient intégrés dans les structures sociales. En revanche, leurs descendants socialisés dans le pays d'installation de leurs parents, culturellement indiscernables des autres, font face à de grandes difficultés pour entrer sur le marché du travail - intégrés du point de vue culturel, leur intégration structurelle est faible »* (Schnapper, 2007, p. 85). Ce constat concerne bien évidemment particulièrement les populations visées par les « politiques d'intégration », en raison des difficultés sociales auxquelles elles se trouvent confrontées, des préjugés et discriminations dont elles sont victimes et qui ralentissent et entravent leur intégration structurelle : à savoir les descendants de migrants issus des pays du Maghreb ou d'Afrique sub-saharienne (Safi, 2006).

D'autres sociologues observent toutefois que l'intégration structurelle ne concerne pas uniquement les descendants de migrants mais bien « *toutes les catégories de la population marginalisées par leur situation sociale. Les enquêtes sur les pauvres, les précaires, les marginaux ou mêmes les délinquants font pourtant peu appel au concept d'intégration (...) c'est pourtant la même interrogation qui est posée à propos de tous ceux qui connaissent ou risquent de connaître une forme de marginalisation ou d'exclusion : comment les faire participer à la vie collective ?* » (Schnapper, 2007, p. 130). Deux facteurs principaux permettent de maintenir le lien social : la participation à la vie politique dont le vote est le symbole, de même que l'insertion professionnelle en ce sens que « *ceux qui n'ont pas une « bonne raison » (âge ou état de santé) de ne pas avoir de travail se sentent exclus des échanges de la vie collective (...) le travail, c'est beaucoup plus que le travail, en sorte que le chômage ou même toute forme de non-travail, c'est beaucoup plus que le non-travail »* (Schnapper, 2007, pp. 138-139). Cette exclusion est bien, pour l'auteur, la conséquence de la place du travail et de la réussite (ou de l'échec) économique (et donc de l'intégration structurelle) dans les sociétés démocratiques, dans la mesure où la précarité en tant que telle n'est pas source d'exclusion (et donc vécue différemment) dans les pays où elle est la norme.

Enfin, Schnapper s'interroge sur l'individualisme et « *la critique de toutes les institutions, la remise en cause de la tradition et des normes imposées ainsi que l'ambition d' « être soi » en affirmant son « authenticité » [qui] constituent un véritable défi à l'intégration sociale »* (Schnapper, 2007, p. 206). Si cet individualisme permettant d'accroître les libertés individuelles a des répercussions positives pour une partie de la population, elle tend à fragiliser encore davantage les plus défavorisés, jusqu'alors protégés par ces mêmes institutions, comme le montre Kaufmann (2004) à propos du mariage et des difficultés particulières rencontrées par les plus démunis à la suite d'un divorce.

Si les sociologues accentuent la question de l'intégration (ou de l'assimilation) sous l'angle de l'insertion au sein d'un tissu social, les psychologues tendent à privilégier, comme nous l'avons évoqué précédemment, des approches centrées sur l'identité, le sentiment d'appartenance, en un mot, l'individu.

2.1.1.4.2. Assimilation et intégration en psychologie : négociations identitaires et appartenances sociales

La notion d'intégration renvoie, en psychologie, à plusieurs conceptions

Boski (2008) a répertorié cinq définitions différentes et parfois antagonistes de l'intégration dans la littérature sur l'acculturation en psychologie, qui sont les suivantes :

- La première et la plus répandue correspond à la définition de l'une des quatre stratégies d'acculturation qui composent le modèle de Berry (1980) (notons que l'assimilation, avec la séparation et la marginalisation, constituent les autres stratégies mises en évidence par Berry). Afin d'établir le sens de l'intégration dans le cadre de ce modèle, Boski se réfère dans un premier temps à la définition proposée par Berry dans laquelle celui-ci décrit « *un intérêt dans le maintien de la culture d'origine de l'individu, tout en ayant des interactions quotidiennes avec les autres groupes »* en ajoutant que, dans ce cas de figure, « *un certain degré d'intégrité culturelle est maintenu, tandis que dans le même temps, les membres d'un groupe ethnoculturel cherchent à participer en tant que membre à part entière à la société globale*[18] *»* (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2002, p. 354). Cette « *préférence pour le biculturalisme »* n'impliquerait, selon Boski, après l'observation des échelles utilisées pour mesurer ce concept, que des attitudes. L'auteur estime que certains items évaluent des « préférences » et non des compétences, comme c'est le cas pour les questions liées au langage que les répondants préfèrent utiliser.

- La seconde conception correspond à un « mélange » de deux ensembles culturels d'un point de vue cognitif. Boski distingue deux sous-catégories de cette

[18] « *When there is an interest in both maintaining one's original culture, while having daily interaction with other groupes, integration is the option ; here some degree of cultural integrity is maintained, while at the same time members of an ethnocultural group seek to participate as an integral part of the larger social network.* »

conception : la première correspond à une mise en évidence des similarités entre les deux cultures par l'individu. Il s'agit d'une estimation (subjective) que les deux cultures partagent des traits communs et que les conduites associées à chacune d'entre elles sont indiscernables l'une de l'autre, ou encore, n'entraînent aucun conflit de valeurs ou ne nécessitent l'apprentissage d'aucune compétence particulière. Ces conduites s'avèrent, par conséquent, faciles à adopter pour l'individu. Notons que ce type de conception n'est pas sans rappeler des stratégies de cohérence complexe développées par Camilleri, comme la réappropriation qui consiste à tenir compte des caractéristiques des deux cultures en prétendant qu'elles sont issues du même patrimoine originel. La seconde sous-catégorie est ce que Boski appelle la « fusion ». Celle-ci se produit lorsque deux cultures ont été en interaction l'une avec l'autre pendant suffisamment longtemps et lorsque cela conduit à l'émergence d'une troisième culture mêlant des éléments constitutifs des deux précédentes. Là encore, nous pouvons facilement opérer un rapprochement entre cette façon de considérer l'intégration et les stratégies de la cohérence complexe de Camilleri qui tiennent compte des deux pôles, en cherchant à maintenir la cohérence identitaire tout en s'adaptant de manière concrète à l'environnement social dans lequel l'individu s'inscrit.

- Une troisième conception de l'intégration postule que les différents domaines de la vie (privée et publique) d'un individu sont régentés par des règles différentes. Ainsi, une famille d'immigrés peut privilégier la culture d'origine dans le cadre de la sphère privée et, à moins d'une immersion totale dans une communauté ethnique, avoir tout intérêt à acquérir la culture du pays d'accueil dans le cadre de la sphère publique, particulièrement dans le domaine du travail. Dans les stratégies de la cohérence simple centrées sur le pôle pragmatique de Camilleri, on retrouve l'identité caméléon dans laquelle les environnements privé et public sont gouvernés par des lois différentes, ce qui permet à l'individu de faire usage de ses deux cultures. Nous pouvons également nous référer à la distinction qu'opèrent van Oudenhoven, Ward et Masgoret (2006) entre culture et identité en exprimant le fait que l'adoption de codes de la culture d'accueil n'implique pas nécessairement le développement d'un sentiment d'appartenance à celle-ci.

- L'intégration peut également être conçue comme le fait de se référer à des styles cognitifs différents selon le contexte dans lequel se trouve l'individu. Nisbett (2004) considère par exemple que les Européens et les Américains ont un style cognitif « analytique » tandis que les Asiatiques ont un style cognitif « holistique ». Benet-Martinez et al. (Benet-Martinez, Leu, Lee, & Morris, 2002; Cheng, Lee, & Benet-Martinez, 2006) distinguent deux formes de biculturalisme selon cette perspective : l'un, harmonieux, permet à l'individu d'adopter un style cognitif correspondant au contexte culturel dans lequel il se trouve, l'autre, conflictuel, incite les individus à adopter le style cognitif de leur culture

d'origine dans le contexte de la culture d'accueil. Quel que soit le mode de biculturalisme adopté, Benet-Martinez et al. observent des corrélations entre cette notion et l'intégration telle qu'elle est mesurée par Berry.

- Bennett et Bennett (2004) considèrent l'intégration comme le « *plus haut niveau de relativisme ethnoculturel* » (Boski, 2008, p. 150) en d'autres termes la capacité à prendre de la distance vis-à-vis de chaque culture. Bennett et Bennett comparent cette distance vis-à-vis de la culture avec la marginalisation, l'une des quatre stratégies du modèle de Berry, considérée comme opposée à l'intégration en ce sens qu'elle se caractérise par le rejet des deux cultures (d'origine et d'accueil). Bennett dégage deux formes d'intégration : la « marginalité encapsulée[19] », qui décrit la position de ceux qui vivent leur situation comme isolée et ont des difficultés à s'identifier à des pairs et à un groupe, tout en percevant leur engagement dans un groupe comme s'il s'agissait d'un jeu de rôle sans développer de sentiment d'appartenance, et la « marginalité constructive[20] ». Cette dernière se traduit, comme la « marginalité encapsulée », par un tiraillement entre deux cultures mais qui, au lieu d'engendrer un sentiment d'aliénation, permet aux individus concernés de développer un sens aigu de leur identité et une prise de recul vis-à-vis de chaque culture leur conférant l'adoption d'une conduite appropriée dans les deux groupes culturels considérés. Nous verrons plus loin que ce type « d'intégration » considéré par Boski correspond, dans le Modèle d'Acculturation Interactif de Bourhis et al. (1997), à l'orientation « individualiste » qui, comme son nom l'indique, se centre sur les caractéristiques personnelles, faisant de la culture une donnée secondaire, contrairement à l'intégration qui, dans le même modèle, correspond, comme chez Berry, à une valorisation des deux cultures.

Au regard de ces différentes conceptions, nous adopterons la perspective de Berry (1980) puis celle de Bourhis, et al. (1997), qui considèrent, dans leurs modèles respectifs, l'assimilation, de même que l'intégration, comme une stratégie (ou orientation) possible, parmi d'autres, du processus d'acculturation. Il s'agit, pour l'assimilation, d'une situation dans laquelle, du côté du groupe minoritaire, l'individu ou le groupe rejette sa culture d'origine pour s'identifier à la culture de la société d'accueil. Réciproquement, la société d'accueil attend des personnes d'origine étrangère qu'elles adoptent intégralement la culture majoritaire, en délaissant leur culture d'origine. L'intégration correspond à l'acquisition de la culture d'accueil conjointement au maintien de la culture d'origine pour les personnes d'origine étrangère, et, de la même manière, l'attente de la part de la majorité d'accueil que ces dernières conservent leur culture d'origine tout en

[19] « encapsulated marginality » (Bennett, 1993, p. 113).

[20] « constructive marginality » (Bennett, 1993, p. 118).

adoptant la culture d'accueil. Nous allons toutefois voir que ces définitions ne se sont pas imposées de fait dans la littérature en psychologie sur l'acculturation.

2.1.2. Des modèles d'acculturation unilinéaires aux modèles multilinéaires...

Les différents modèles en psychologie qui tentent de rendre compte du processus d'acculturation peuvent être différenciés sur au moins deux dimensions (cf. par exemple Trimble, 2002) :

Les modèles multidirectionnels tiennent compte des deux groupes en présence et non uniquement du groupe minoritaire

- leur caractère uni *versus* multidirectionnel, c'est-à-dire le fait qu'ils prennent en compte ou non l'influence minoritaire : certains modèles se contentent de décrire l'influence qu'a ou peut avoir la culture dominante sur la seconde, d'autres considèrent au contraire, comme nous l'évoquions plus tôt, que la culture minoritaire peut également provoquer des changements dans la culture dominante ;

Les modèles multidimensionnels envisagent plusieurs formes d'adaptation

- leur caractère uni *versus* multilinéaire (ou uni vs multidimensionnel) : tandis que les modèles unilinéaires (ou unidimensionnels) n'envisagent qu'une seule issue au processus d'acculturation (l'assimilation), les modèles multilinéaires ou multidimensionnels tiennent compte de plusieurs formes d'adaptation.

En sociologie, la distinction tient surtout, comme nous l'avons vu précédemment, entre assimilation ou intégration culturelle et assimilation ou intégration structurelle, qui ne se réalisent pas de la même manière, et peuvent se mettre en place de façon asynchrone, selon les groupes minoritaires, les sociétés d'établissements et les époques considérées.

2.1.2.1. Les modèles unilinéaires : vers une assimilation à la société d'accueil ?

Les modèles unilinéaires considèrent une seule issue au processus d'acculturation : l'assimilation

Cette approche ne voit dans le processus d'acculturation qu'une issue possible : l'assimilation du groupe minoritaire à la culture dominante. Dans ces modèles, l'individu passerait systématiquement par les mêmes étapes le menant d'un pôle caractérisé par la prééminence de la façon de vivre traditionnelle au pôle opposé, relevant d'une entière assimilation à la culture dominante. Plus précisément, le processus est envisagé comme se déroulant sur plusieurs générations et un groupe minoritaire est considéré comme assimilé au moment où ses descendants deviennent indiscernables des autochtones du pays d'accueil. Lorsque certains auteurs parlent de *niveau* ou de *degré* d'acculturation pour le mettre en relation avec différents phénomènes (Trimble, 2002), leurs instruments de mesure de l'acculturation sont principalement basés sur cette conception unilinéaire du processus d'acculturation.

Le modèle de Gordon (1964)

Le modèle le plus connu et le plus utilisé dans le cadre de cette approche est celui de Gordon (1964) qui décrit plusieurs étapes du processus d'assimilation : l'assimilation culturelle (ou comportementale) correspond à l'adoption des modèles culturels de la société d'accueil, l'assimilation structurelle se caractérise par l'entrée des individus concernés dans des groupes primaires de la société d'accueil (bandes, clubs, associations, institutions), l'assimilation conjugale renvoie au choix d'un conjoint ne faisant pas partie du groupe culturel d'origine, l'assimilation identificatoire à une identification à la société d'accueil. L'assimilation réceptionnelle de l'attitude se produit lorsque la société d'accueil n'entretient plus de préjugés à l'égard du groupe minoritaire, l'assimiliation réceptionnelle du comportement lorsque ce dernier n'est plus victime de discrimination. Enfin, l'assimilation civique caractérise des relations entre les deux groupes marquées par l'absence de conflits politiques. On retrouve ainsi dans ce type d'approches les différentes dimensions décrites par ailleurs qui interviennent dans le processus d'acculturation (adaptation « comportementale », sentiment d'appartenance, intégration « structurelle »...).

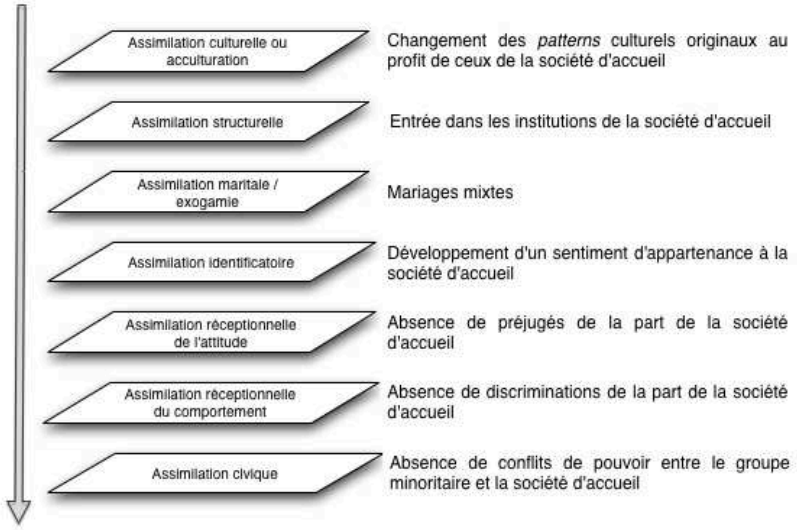


Fig.2.1.3.1. Adapté du modèle d'assimilation de Gordon (1964)

D'autres modèles unidimensionnels ont vu le jour même s'ils bénéficient d'un retentissement moins conséquent que celui de Gordon (cf., par exemple, Gans, 1979; Ramirez, 1984; Triandis, Kaschima, Shimada & Villareal, 1986).

Parmi les modèles unilinéaires, on compte également celui de Szapocznik et al. (1978) qui considère l'acculturation comme une fonction linéaire du temps passé par la personne en contact avec la culture d'accueil. Ce modèle distingue l'acculturation du point de vue des comportements (acquisition d'aspects concrets, de coutumes, habitudes, style de vie) et l'acculturation en termes de valeurs en postulant que ces dernières sont plus complexes à modifier que les aspects

périphériques. Szapocznik et al. décrivent en outre de cette manière certaines variations, notamment en fonction de l'âge et du genre.

De la même manière, un modèle « balance » émerge, considérant le biculturalisme au centre du continuum. La difficulté de ce modèle est que l'adoption de la culture d'accueil et la conservation de la culture d'origine apparaissent comme une seule et même dimension ; ceci ne permet pas de rendre compte du fait que l'individu peut s'identifier fortement, ou au contraire, faiblement aux deux cultures (Mavreas, Bebbington, & Der, 1989; Szapocznik & Kurtines, 1980). Pour contourner ces difficultés, des modèles plus compréhensifs apparurent considérant la culture d'origine et la culture d'accueil comme indépendantes l'une de l'autre (van Oudenhoven, Ward & Masgoret, 2006).

Ryder, Alden et Paulhus (2000) ont souhaité comparer les modèles unidimensionnels (qui considèrent l'acquisition de la culture d'accueil et le maintien de la culture d'origine comme inversement corrélés) et bidimensionnels (qui postulent l'indépendance de ces deux dimensions) ; leurs conclusions mettent en avant une meilleure validité des modèles bidimensionnels, qui sont également considérés comme plus opérationnels. De la même manière Abe-Kim, Okazaki et Goto (2001) ou encore Miller (2007) comparent les modèles unilinéaires et bilinéaires pour privilégier les seconds. Miller invite en outre à distinguer des domaines d'acculturation, comme les valeurs ou les comportements qui n'apparaissent pas entretenir de liens entre eux. Enfin, Berry (2003) propose une revue de la littérature sur les tentatives de conceptualisation relatives aux dimensions du processus d'acculturation.

Les sociologues ont, de la même manière, mis en évidence les limites de la théorie classique de l'assimilation, dont le modèle ne s'applique plus aux nouvelles vagues d'immigration (Esser, 2007). Zhou (1997) observe, par exemple, que les désavantages des enfants d'immigrés asiatiques ou hispaniques se creusent avec les années de résidence aux États-Unis au lieu de disparaître (Landale & Oropesa, 1995).

Ces raisons conceptuelles de privilégier des modèles multidimensionnels se mêlent à des motivations idéologiques. En effet, dans cette perspective, l'assimilation est considérée comme relevant du ressort des personnes d'origine étrangère uniquement, c'est à eux qu'il revient de trouver leur place dans la structure sociale (Glazer & Moynihan, 1970), et leurs échecs ou réussites dans cette insertion leur sont exclusivement imputés. Sayad (1999) évoque également l'ethnocentrisme de cette position qui ne perçoit les conduites des personnes d'origine étrangère qu'en termes de « manquements » vis-à-vis de celles de la société d'accueil. À ceci s'ajoute l'échec des politiques « assimilationnistes » qui concerne de nombreux pays (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 2002).

2.1.2.2. Les modèles multilinéaires. Psychologie et sociologie : des approches complémentaires ?

2.1.2.2.1. Intégration culturelle et intégration structurelle : le point de vue des sociologues

Les deux dimensions prises en compte par les sociologues sont l'assimilation ou l'intégration culturelle et l'assimilation ou l'intégration structurelle

Dans le prolongement des travaux de Gordon, Yinger (1981) distingue les relations structurelles (participation volontaire aux associations et aux institutions) des relations culturelles psychologiques et biologiques. L'auteur étudie plusieurs dimensions que sont l'intégration sociale, l'acculturation (transformation des traits culturels), l'identification (auto- et hétéro-identification) et l'hybridation des populations (mélanges génétiques). Ces processus ont, pour Yinger, une « autonomie relative ». Une forte acculturation peut, par exemple, être associée à une intégration structurelle médiocre (surtout pour les populations victimes de préjugés et de discriminations). L'inverse (à savoir le maintien d'une identité culturelle associé à une participation efficace à la vie collective) s'observe de la même manière. L'assimilation doit dès lors être considérée comme un processus multidimensionnel, dont les différentes facettes entretiennent des relations réciproques tout en étant susceptibles de varier indépendamment l'une de l'autre.

C'est cette distinction entre « intégration » ou « assimilation » structurelle et culturelle qui, comme nous l'avons vu, constituent les deux dimensions essentielles retenues par les sociologues.

Le modèle de l'assimilation segmentée (Portes, 1995)

Le modèle de l'assimilation segmentée (Portes, 1995), qui distingue trois formes de « mobilité sociale », montre que l'intégration socio-économique doit être distinguée de l'intégration culturelle.

- La mobilité sociale ascendante renvoie à la théorie classique de l'assimilation en ce sens que cette dernière prévoyait une assimilation culturelle associée à une assimilation structurelle progressive. Selon cette approche, l'assimilation culturelle accompagne ainsi une intégration économique permettant aux personnes d'origine étrangère d'accéder aux structures de la classe moyenne. Safi (2006) cite à ce titre le cas des descendants d'immigrés espagnols en France.

- La mobilité sociale descendante (ou assimilation « infériorisante » (*downward assimilation*)) dans laquelle l'assimilation culturelle n'est pas associée à une assimilation socio-économique. En dépit de cette forte assimilation culturelle, les personnes d'origine étrangère sont reléguées dans des classes sociales défavorisées.

- À l'inverse, une assimilation socio-économique à la classe moyenne peut ne pas être accompagnée d'une assimilation culturelle. Le groupe privilégie la préservation des valeurs de la communauté et la solidarité communautaire qui

s'avère être un facteur favorable à la mobilité sociale. Dans ce cas de figure l'endogamie est répandue.

Dubet (1989) illustre ces deux derniers modèles dans le cas français en soutenant que les communautés portugaises, asiatique et turque se trouvent dans des situations économiques favorables tout en ne s'étant pas (ou peu) assimilées culturellement, à l'inverse des Maghrébins, qui, culturellement fortement assimilés, ne jouissent que d'une très faible assimilation sociale. Safi (2006) explique cela par le fait que « *les liens communautaires forts peuvent présenter des effets inverses sur deux dimensions de l'intégration : ils retardent l'acculturation et l'intégration culturelle (puisqu'ils orientent tous les contacts des immigrés vers la communauté d'origine), mais peuvent favoriser l'intégration socio-économique en permettant à l'individu de mobiliser des ressources disponibles dans sa communauté. Les liens et ressources communautaires peuvent ainsi agir comme un capital social qui, comme le capital humain, présente un impact sur la trajectoire individuelle de l'intégration* » (op. cit., p. 9).

Schnapper (2007) ajoute qu'une situation dans laquelle les individus ne seraient intégrés ni structurellement ni culturellement ne correspond à « *aucune expérience sociale* ».

2.1.2.2.2. Culture d'accueil et culture d'origine, deux dimensions à distinguer pour la psychologie de l'acculturation

En psychologie, les deux dimensions considérées par les modèles multidimensionnels sont celle du maintien ou de l'abandon de la culture d'origine et celle de l'acquisition potentielle de la culture d'accueil

Les psychologues se sont, quant à eux, centrés sur d'autres critiques des théories classiques de l'assimilation et particulièrement sur la question de l'acquisition de la culture du pays d'accueil, n'allant pas nécessairement de pair avec le rejet de la culture d'origine. Les modèles bidimensionnels utilisés en psychologie reconnaissent la possibilité d'un biculturalisme dans lequel les individus s'identifient fortement et s'approprient les valeurs et comportements propres aux deux groupes culturels (Benet-Martinez & Haritatos, 2005; Schwartz, Zamboanga, Rodriguez & Wang, 2007; Tadmor & Tetlock, 2006). Zak (1973) est considéré comme le premier à avoir suggéré l'indépendance de ces deux dimensions (attachement à la culture d'origine et à la culture d'accueil) et la plupart des modèles en psychologie de l'acculturation sont fondés sur cette distinction. C'est notamment le cas du modèle de Berry (1980) qui commence par établir une distinction entre assimilation (acquisition de la culture d'accueil et rejet de la culture d'origine) et intégration (prise en compte des deux cultures) (Sommerland & Berry, 1970), puis entre séparation (individus centrés sur la culture d'origine) et marginalisation (rejet des deux cultures). Bien que d'autres modèles existent, essentiellement basés sur les mêmes dimensions (cf. par exemple, Celano & Tyler, 1990; LaFromboise, Coleman, & Gerton, 1993; Laroche, Kim, Hui, & Joy, 1996; Navas, et al., 2005; Nguyen & von Eye, 2002;

Szapocznik & Kurtines, 1980), le modèle le plus utilisé dans la recherche sur l'acculturation en psychologie, demeure, sans conteste, celui de Berry.

Le modèle de Berry (1980)

Ce modèle distingue deux niveaux au processus d'acculturation (individuel et groupal) illustrés par le schéma ci-dessous, reproduit d'après Berry (2003). Le niveau culturel se réfère aux conditions et aux caractéristiques spécifiques de chaque groupe préalables au contact intergroupe, telles que la compatibilité ou les incompatibilités dans des domaines comme la religion, les valeurs ou les attitudes ou encore la nature du contact (relation de domination, respect mutuel ou hostilité). Ce niveau nécessite également la prise en compte des changements culturels qui émergent pendant le processus d'acculturation dans les deux cultures en présence, même si ceux-ci ont surtout été étudiés du point de vue des groupes minoritaires. Ces changements peuvent être mineurs mais également être sources de perturbations. De la même manière, l'acculturation psychologique peut s'accompagner d'ajustements comportementaux relativement faciles à mettre en œuvre (langage, codes vestimentaires...) ou renvoyer à des éléments plus problématiques à modifier, induisant des incertitudes, de l'anxiété voire des dépressions. Les variations inter-individuelles sont nombreuses dans cette manière de vivre l'acculturation ou dans le stress qu'elle génère (Sam & Berry, 2006). Il en est de même pour l'adaptation résultant de ce processus.

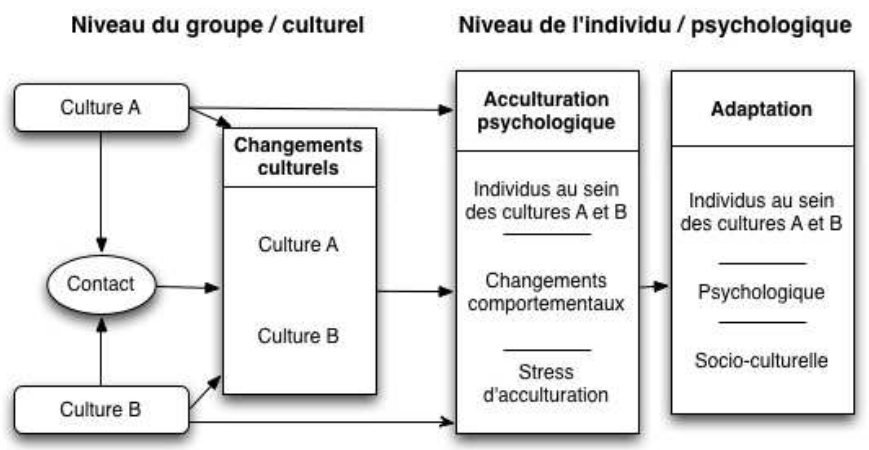


Schéma 2.1.3.2.a. Cadre général du processus d'acculturation. Issu de Berry (2006b)

Le modèle de Berry ne se limite toutefois pas à la description de ce cadre de référence et doit également sa notoriété à sa définition des formes pouvant être prises par le processus, nommées stratégies d'acculturation. Ces stratégies sont dérivées de la façon dont les individus et groupes ont à répondre de manière plus ou moins implicite aux deux questions suivantes : « *est-il important de maintenir l'héritage culturel du groupe minoritaire ?* » et « *est-il important d'avoir des relations avec l'autre groupe ?* ». La combinaison des réponses à ces deux questions correspond aux quatre stratégies décrites plus haut. Deux réponses

Stratégies d'acculturation décrites par le modèle de Berry

positives conduisent à une stratégie d'intégration, tandis que deux réponses négatives mènent à la marginalisation. Le fait de privilégier les relations avec l'exogroupe en ne maintenant pas son héritage culturel correspond à l'assimilation, à l'inverse, le fait d'accorder de l'importance à la conservation de la culture d'origine en évitant les contacts avec l'exogroupe renvoie à une stratégie de séparation. Berry (1997) ajoute que ces stratégies applicables aux individus sont également valides s'agissant des groupes.

D'une manière générale, ce modèle considère qu'après certains changements, l'individu se trouve confronté à un conflit et cherchera une stratégie d'adaptation lui permettant de le résoudre. A mesure que l'individu s'acculture, il va modifier ses comportements, attitudes, croyances, et valeurs. Berry ajoute que les quatre stratégies qu'il définit ne sont pas fixes et un individu peut facilement passer de l'une à l'autre selon les circonstances du moment ou son histoire de vie (Berry, Phinney, Sam, & Vedder, 2006). De plus, la culture majoritaire n'est pas forcément homogène et « uniculturelle », elle peut elle-même être composée de différentes cultures comme c'est le cas dans les sociétés industrialisées.

Le processus d'acculturation est décrit dans ce modèle comme affectant six domaines : le langage, le style cognitif, la personnalité, l'identité, les attitudes et le stress d'acculturation. Berry commence à évoquer l'influence des attentes de la société d'accueil sur les stratégies mises en œuvre par les personnes d'origine étrangère dès les années soixante-dix (Berry, Kalin, & Taylor, 1977), mais ne décrira ces attentes du groupe majoritaire qu'une vingtaine d'années plus tard (Berry, 2001). Dans le cadre de cette extension du modèle initial, le terme d'intégration est remplacé par celui de multiculturalisme, l'assimilation devient le *melting pot*, la séparation la ségrégation et enfin, la marginalisation correspond pour la majorité d'accueil à une stratégie d'exclusion.

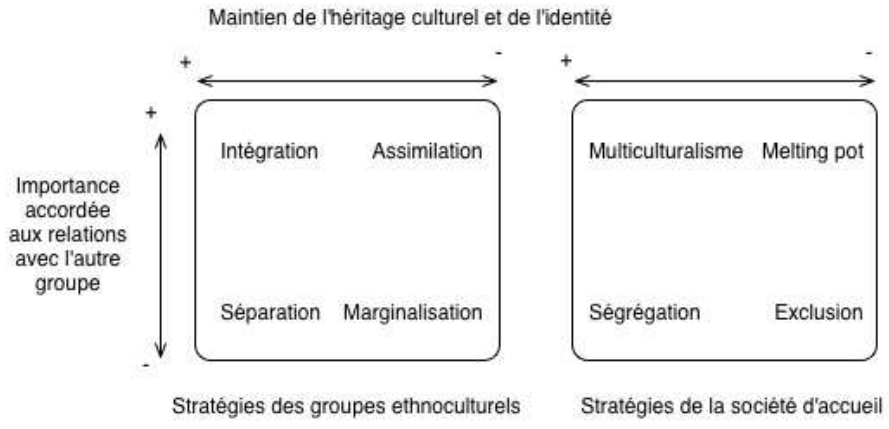


Schéma 2.1.3.2.b. Stratégies d'acculturation des deux groupes. Issu de Berry (2003)

Toutefois, Bourhis, Barrette et Moriconi (2008) constatent globalement un

manque d'intérêt porté aux membres de la majorité d'accueil dont l'influence sur les modes d'acculturation des personnes d'origine étrangère est pourtant importante (Berry, 1997; Liebkind, 2001; van Oudenhoven, Ward & Masgoret, 2006) et a largement été prise en compte par le modèle d'acculturation interactif, comme nous le verrons dans la partie suivante. Plus récemment, dans la même optique le RAEM (*Relative Acculturation Extended Model*) a été proposé par Navas et al. (2005) et distingue l'idéal attendu de la réalité perçue concernant les stratégies d'acculturation des personnes d'origine étrangère (aussi bien pour le groupe minoritaire que pour le groupe majoritaire). Cette distinction renvoie aux notions de norme descriptive et de norme attendue, développées par Codol (1984) et reprises par Cialdini, Reno et Kallgren (1990).

Ainsi, la plupart des études se sont, comme nous l'évoquions plus haut, centrées sur les stratégies mises en œuvre par les personnes d'origine étrangère, plus particulièrement dans le lien avec leur santé physique et mentale. Ces études tendent à mettre en évidence une préférence pour les stratégies d'intégration et d'assimilation (Berry, Kim, Power, Young, & Bujaki, 1989; Schmitz, 1995; Van Oudenhoven & Eisses, 1998). Plusieurs études montrent que parmi les stratégies de différents groupes d'immigrés aux États-Unis, l'intégration est la plus répandue (Berry, 1980; Berry, Kim, Minde, & Mok, 1987; Sayegh & Lasry, 1993), suivie de l'assimilation et de la séparation. La marginalisation est la stratégie la plus rare mais également la plus problématique pour ceux qui la vivent : les personnes « marginalisées » expriment le plus de souffrances psychologiques et de problèmes d'auto-identification et d'aliénation culturelle affectant leur estime de soi.

La majorité des études mettent également en évidence le fait que l'intégration est la forme la plus adaptative : les individus « intégrés » subissent moins de « stress d'acculturation » (Berry & Kim, 1988; Sam & Berry, 1995) et d'anxiété et manifestent moins de problèmes psychologiques que les individus « marginalisés », « séparés » ou « assimilés » et d'une manière générale, présentent une meilleure santé psychologique (LaFromboise, Coleman & Gerton, 1993). On peut citer d'autres exemples comme Phinney et al. (1990) qui révèlent que les individus choisissant une orientation « biculturelle » expriment un meilleur ajustement que les individus assimilés ou séparés. D'autres montrent qu'une identification au groupe ethnique et au groupe majoritaire contribue à ce que les adolescents aient une meilleure estime d'eux-mêmes (Crocker, Luhtanen, Blaine & Broadnax, 1994; Phinney, Cantu & Kurtz, 1997). *A contrario*, le fait de ne s'identifier qu'à un groupe peut s'avérer problématique. C'est ce que montrent Szapocznik et Kurtines (1980) : les adolescents monoculturels, qu'ils soient restés totalement cubains ou assimilés à la société américaine, sont décrits par leurs enseignants comme des élèves à problème.

Malgré son succès, ce modèle, ainsi que les deux dimensions qui le composent, n'en sont pas moins régulièrement remis en cause. L'existence de la marginalisation est, par exemple, questionnée (cf. par exemple Rudmin, 2003)[21] ; de la même manière, il pourrait exister plusieurs formes de biculturalisme (LaFromboise, Coleman & Gerton, 1993). Ces critiques n'entravent toutefois pas la profusion de modèles incluant ces deux dimensions (maintien ou non de la culture d'origine et acquisition ou non de la culture d'accueil) ; parmi les plus récents, nous pouvons citer le MIDA (*Multidimensional individual difference acculturation*) qui inclut trois variables prédisant trois formes d'adaptation selon que les individus soient en contact avec l'endogroupe, l'exogroupe ou en situation de pathologie physique ou psychologique (Safdar, Struthers & van Oudenhoven, 2009).

Quoi qu'il en soit, l'ensemble de ces stratégies ne s'ancrent pas dans un vide social et sont influencées par une multitude de facteurs dont il convient d'évoquer les plus déterminants.

2.1.3. Contexte dans lequel intervient le processus d'acculturation

Comme nous l'avons vu, le contexte et les différences interpersonnelles jouent un rôle crucial dans l'acculturation des individus en situation d'hétérogénéité culturelle, mais avant d'évoquer les variables qui modèrent ce processus, il paraît nécessaire de décrire les différentes populations qui peuvent être impliquées dans celui-ci.

2.1.3.1. Populations concernées par le processus d'acculturation au sein d'une société plurielle

Populations minoritaires impliquées dans un processus d'acculturation

Dans la mesure où nous avons défini l'acculturation comme un processus bidirectionnel, tout individu ou groupe en présence d'un autre individu ou groupe de culture différente est susceptible de vivre une situation d'acculturation. Toutefois, comme nous l'avons déjà évoqué, la majorité des études se sont intéressées à l'acculturation du côté du groupe minoritaire. Berry (2006b) synthétise la diversité des groupes minoritaires composant une société plurielle en se référant à trois dimensions relatives aux facteurs explicatifs qui motivent les rencontres entre individus et groupes de cultures différentes :

- Le caractère volontaire ou involontaire du contact : les individus ont-ils délibérément choisi de vivre ensemble ou y ont-ils été contraints ?

[21] Notons que, de la même manière, les sociologues ne conçoivent pas d'intégration qui ne soit ni structurelle, ni culturelle.

- La mobilité : les personnes concernées ont-elles toujours vécu au même endroit ou se sont-elles installées sur un territoire qui n'est pas celui de leurs ancêtres ?
- La durée du contact : s'agit-il de personnes qui s'installent avec l'idée de rester durablement ou de résidents temporaires qui envisagent un retour vers le pays d'origine à plus ou moins long terme ?

Le tableau ci-dessous décrit la diversité des groupes recensés par Berry en fonction des trois dimensions que nous venons de citer.

Mobilité	**Caractère volontaire du contact**	
	Volontaire	**Involontaire**
Sédentaires	Groupes ethnoculturels	Indigènes
Migrants		
Permanents	Immigrés	Réfugiés
Temporaires	Voyageurs / expatriés	Demandeurs d'asile

Tableau 2.1.2.1.1. Composition des sociétés plurielles. Issu de Berry (2006b)

Parmi les « sédentaires », Berry distingue les groupes ethnoculturels installés depuis longtemps, mais qui descendent d'immigrés de longue date et ont conservé leur héritage culturel. Ces groupes sont établis dans le monde entier et diffèrent par le pouvoir qu'ils peuvent avoir ou non, leur histoire et le contexte du pays dans lequel ils vivent. Berry cite l'exemple des descendants d'Africains victimes de l'esclavage aux États-Unis ou d'immigrés anglais et allemands dans le Sud de l'Afrique, en Australie et en Nouvelle-Zélande. Tandis que ces groupes ethnoculturels participent, pour la plupart, volontairement à la société plurielle dans laquelle ils sont installés, les indigènes subissent cette cohabitation avec d'autres cultures, leur territoire ayant été incorporé (et, souvent, réduit) de force. Le terme d'indigène est sujet à débat, certains préfèrent parler de natifs ou d'aborigènes, en raison de droits spécifiques qui pourraient être revendiqués par les groupes concernés. Berry ajoute à cette catégorie les minorités nationales d'Europe comme les Basques ou les Bretons en France.

D'autres groupes se sont déplacés pour se retrouver confrontés à une autre culture. Parmi ceux-ci, les immigrés ont volontairement quitté leur pays dans l'espoir d'améliorer leurs conditions de vie ailleurs, où ils s'installent durablement ; les résidents étrangers (étudiants, diplomates, *businessmen*, employés d'organisations humanitaires, travailleurs invités), en revanche, s'installent dans un autre pays pour une durée déterminée, ce qui mène à des divergence en termes d'acculturation, dans la mesure où ces derniers peuvent être moins motivés à créer

des liens étroits avec les membres de la société d'accueil et à adopter leur culture. Le point commun de ces deux situations est toutefois, pour Berry, que l'attraction produite par le pays hôte prime, dans ces cas de figure, sur les facteurs poussant ces personnes à quitter leur pays. L'inverse s'observe pour les réfugiés et les demandeurs d'asile qui arrivent dans l'un des pays signataires de la convention de Genève pour fuir une menace dans leur pays d'origine. Cette motivation ou absence de motivation à être en contact avec une autre culture, de même que la perception d'un statut durable ou précaire ont, elles aussi, un impact important sur l'acculturation des personnes concernées.

Van Oudenhoven (2006) décrit quatre grandes zones d'immigration (les États-Unis, l'Europe occidentale, le Canada et l'Australie), tout en ajoutant que cela n'exclut pas l'existence d'autres espaces concernés par d'importantes vagues d'immigration et une tendance des immigrés à opter pour de nouveaux territoires. Il rappelle la diversité des situations en Europe selon les pays en évoquant toutefois l'arrivée, dans les années soixante, de travailleurs immigrés, notamment originaires de Turquie, du Maroc et d'autres pays nord-africains qui, pour la plupart, ont fini par s'installer définitivement avec leurs familles en France, en Allemagne, en Belgique ou encore dans les Pays-Bas. L'auteur considère que les immigrés de religion musulmane constituent 5 à 10% de la population de l'Europe occidentale.

Dans le cadre de cette recherche, nous nous centrerons sur le cas général des personnes d'origine étrangère, et plus précisément, sur leurs relations avec les membres de la société d'accueil.

2.1.3.2. Facteurs modérateurs du processus d'acculturation

Différents facteurs peuvent affecter le processus d'acculturation

De nombreuses études ont attesté de la nécessité de prendre en compte le contexte dans lequel se déroule la situation d'acculturation afin de mieux la comprendre. Ainsi, certains ont constaté que les étudiants afro-américains inscrits dans une université où la majorité des étudiants sont « caucasiens » sont plus enclins à se définir en termes de race car c'est ce qui les distingue du groupe (Pollak & Niemann, 1998; Postmes & Branscombe, 2002). Bhatia & Ram (2009) estiment que les modèles et théories exploités par la psychologie de l'acculturation, ayant vocation à être universels, ne tiennent pas compte des contextes politiques, en constante mutation, dans lesquels évoluent les individus en situation d'acculturation. Pour ces auteurs, les notions de culture et d'identité doivent être considérées comme fluides et politisées, et non comme essentialistes, stables, unifiées et ne tenant pas compte du contexte historique. Les auteurs s'appuient sur des entretiens réalisés auprès d'immigrés indiens Sikhs aux États-Unis après les attentats du 11 septembre 2001, en montrant comment l'identité de ces personnes

avait été réinterrogée après ces événements ayant donné lieu à de nombreuses attaques contre les membres de leur communauté, notamment en raison des signes religieux portés comme le turban, qui étaient confondus avec ceux des personnes de religion musulmane. Les auteurs décrivent comment la double menace ressentie par ces personnes à l'égard des « Américains » qu'ils ne définissaient pas comme tels, ayant jusqu'alors le sentiment d'une appartenance commune, et de la part des « Américains » à leur égard, a profondément modifié leurs représentations et leurs identifications à chaque groupe.

Ces constats sont pris en compte dans différentes tentatives de modélisation : tandis que Bastide (1968) relevait l'importance des facteurs démographiques, écologiques (lieu de la rencontre) et ethniques ou raciaux (hiérarchisation des groupes en présence), Berry (1997) décrit un ensemble très précis de facteurs précédant, accompagnant ou succédant l'arrivée dans le pays d'accueil qui influencent le processus d'acculturation. Ces facteurs sont répartis en deux catégories principales : ceux liés au groupe et les variables liées à l'individu.

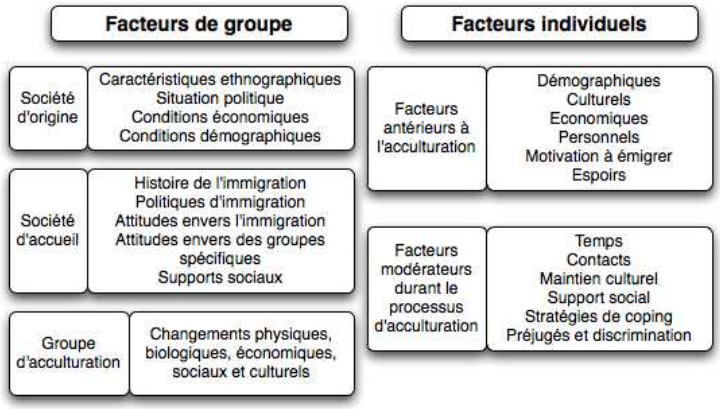


Fig. 2.1.3.2. Facteurs modérateurs du processus d'acculturation selon Berry (1980, 1997)

Nous nous appuierons sur cette typologie et l'étayerons à travers des exemples d'études mettant en évidence l'importance de prendre en compte les variables mentionnées dans l'étude de ce processus.

2.1.3.2.1. Variables liées à l'individu

Parmi les facteurs liés à l'individu, Berry distingue ceux qui sont antérieurs à l'acculturation de ceux qui interviennent durant le processus.

Les facteurs antérieurs peuvent être d'ordre démographique (âge, genre, éducation) : d'une manière générale, plus un individu arrive jeune (enfant) dans un pays d'accueil, plus il sera orienté vers la culture de ce pays et plus son acculturation se déroulera de manière harmonieuse (Beiser, et al., 1988). Lalonde, Taylor et Moghaddam (1992) montrent que les Indiennes et Haïtiennes immigrées

au Canada se sentent d'autant plus Canadiennes qu'elles ont immigré en étant enfant. Les choses se compliquent, en revanche, lorsque la migration se déroule pendant l'adolescence (Sam & Berry, 1995). S'agissant du genre, on observe que les femmes tendent à s'identifier plus que les hommes à leur pays d'origine : Masuda, Hasegawa et Matsumoto (1973) montrent, par exemple, que l'identité ethnique des Japonaises immigrées aux États-Unis était plus marquée que celle des Japonais. De la même manière, Ullah (1985) met en évidence le fait que les Irlandaises vivant en Angleterre s'identifient plus que les hommes à l'Irlande. Ces différences sont attribuées à des formes de socialisation spécifiques au genre ou encore aux conditions de vie de certaines sociétés traditionnelles dans lesquelles les hommes sont plus indépendants et ont des opportunités d'éducation auxquelles n'ont pas accès les femmes (Farver, Bhadha, & Narang, 2002). Enfin, plus le niveau d'éducation est élevé, moins les individus vivent de stress d'acculturation (Beiser, et al., 1988), sauf lorsque ce niveau d'éducation est associé à une perte de statut lors de la migration (Berry, 2006b).

Ces facteurs peuvent également être culturels (distance culturelle (religion, langage...)) : les activités religieuses tendent à renforcer l'ethnicité et à lier les individus à leur groupe ethnique (Dasgupta, 1998). Saroglou et Mathijsen (2007) montrent que la religiosité des immigrés musulmans en Belgique permet de prédire leur attachement à leur identité et culture d'origine. La religion peut également avoir un impact sur la perception que la société d'accueil a des immigrés en conduisant notamment à des préjugés (Saroglou, Lamkaddem, Van Pachterbeke, & Buxant, 2009). La question de la différence culturelle entre immigré et société d'accueil a une influence non seulement en termes de facilité d'acquisition de la seconde culture, mais également en termes de perception, dans la mesure où la « similarité » génère l'attraction (Byrne, 1971). Vaughan (1962) a notamment montré que plus une culture est jugée différente, plus l'individu cherchera à éviter les contacts avec ceux qui en sont porteurs. Les dimensions qui divisent ou rapprochent les cultures ont largement été étudiées par Hofstede (1994) ou encore Schwartz (1994). Berry (2004) a plus précisément identifié six dimensions culturelles qui influent sur le processus d'acculturation : la diversité (culture homogène *versus* hétérogène), l'égalité (présence de hiérarchies rigides, par exemple), la conformité (liberté accordée aux individus en termes de transgression des normes et valeurs admises), la richesse (distribution équitable ou non, elle peut être en lien avec l'éducation, l'accès à la communication, l'information, la santé et les valeurs personnelles), l'espace (utilisation de l'espace pour les habitats ou dans les relations interpersonnelles (cf. Hall, 1979)) et le temps (signification et utilisation du temps). Berry ajoute que l'acculturation sera d'autant plus difficile que les cultures sont dissemblables. D'autre part, certaines dimensions culturelles (Hofstede, 1994) apparaissent, pour Leong et Ward (2006),

liées aux politiques en matière de gestion de la diversité culturelle. Ainsi, la masculinité, la distance hiérarchique, l'évitement des incertitudes et le collectivisme sont, par exemple, corrélés à une faible adhésion à des politiques multiculturalistes.

Les facteurs économiques doivent également être pris en compte : Barankin, Konstantareas et de Bosset (1989) mettent en évidence que les immigrés ayant atteint ou maintenu un statut de classe moyenne préfèrent l'assimilation. A l'inverse, Blier et de Royer (2001) observent que la marginalisation et la séparation sont liées au chômage, à la précarité et à l'insécurité.

Berry se réfère, en outre, aux variables personnelles, ici à un ensemble très hétérogène de caractéristiques, comme par exemple l'état de santé ou des traits de personnalité comme le *locus of control* (l'internalité), l'introversion-extraversion, le sentiment d'efficacité personnelle... (Berry, 2006b). Kosic (2006) propose à ce titre une synthèse des traits de personnalité ayant une incidence sur l'acculturation des individus comme l'estime de soi, l'anxiété, le besoin de « clôture cognitive », ou plus généralement l'ensemble des traits pris en compte dans le *big five*.

La motivation à émigrer déterminera également le type de contact comme nous l'avons vu en évoquant les différentes populations composant les sociétés plurielles. Bonevas et Frieze (2001), dans leur proposition d'établir le profil de personnalité des immigrés, se basent sur la typologie des formes de motivation de McClelland (1987) pour montrer la prévalence des besoins de pouvoir et de réussite chez ceux qui choisissent de migrer, qui se caractérisent également par un faible besoin d'affiliation.

De la même manière, les attentes des personnes d'origine étrangère peuvent être excessives ou réalistes. Ce facteur est lié à celui de la motivation, car si les personnes poussées à immigrer tendent à rencontrer des problèmes d'adaptation, celles qui sont les plus motivées à quitter leur pays sont confrontées à des difficultés similaires dans la mesure où leurs attentes sont souvent irréalistes (Kim, 1988, cité par Berry, 2006b)

D'autres facteurs sont décrits comme participant à l'adaptation de l'individu en situation d'acculturation comme le temps (évolution, étapes) : la durée de résidence est reconnue, comme nous l'avons vu avec la question de l'âge pour avoir un impact sur l'acculturation (Faragallah, Schumm, & Webb, 1997). Sam (1995) montre que l'intégration et la séparation sont les stratégies favorisées par les immigrés en Norvège et que l'intégration dépasse la séparation à mesure que les années de résidence dans le pays d'accueil augmentent. L'existence et la fréquence des contacts, le maintien culturel et les supports sociaux qui facilitent l'adaptation (cf., par exemple, Jayasuriya, Sang, & Fielding, 1992) constituent également des variables à prendre en compte. Berry et al. (1987) montrent que des

liens avec les membres de la société d'accueil associés à des relations avec des membres de la même minorité culturelle préviennent du stress d'acculturation. Il en est de même des stratégies et ressources de *coping* disponibles : Schmitz (1992) se basant sur le modèle des stratégies de *coping* de Endler et Parker (1990) montre que l'intégration est corrélée avec des stratégies de *coping* centrées sur la tâche, tandis que la séparation est associée à des stratégies de *coping* centrées sur l'émotion ou l'évitement. Enfin, l'assimilation est liée au *coping* centré sur l'émotion et sur la tâche. Les relations avec la société d'accueil sont corrélées négativement avec l'évitement et le *coping* centré sur l'émotion, alors qu'elles se trouvent liées positivement au *coping* centré sur le problème (Kosic, 2004).

Enfin, les préjugés et discriminations sont considérés comme des facteurs à risque vis-à-vis du bien-être physique et psychologique des individus en situation d'acculturation (Berry, 2006b), qui vont également modérer le processus.

2.1.3.2.2. Variables liées au groupe

Ces variables liées au groupe peuvent renvoyer, pour Berry, à la société d'origine, d'accueil ou au groupe d'acculturation.

Les facteurs liés à la société d'origine

Il s'agit ici de prendre en compte les caractéristiques ethnographiques comme la langue, la religion, les valeurs, les coutumes, etc., la situation politique du pays d'origine (conflits, guerre civile...), ses conditions économiques et démographiques (accroissement de la population...). Globalement la combinaison de ces facteurs détermine les motivations de l'individu. Richmond (1993) propose un continuum allant de « réactif » à « proactif » pour rendre compte du statut volontaire ou contraint de la migration.

Les facteurs liés à la société d'accueil

Ces variables concernent aussi bien l'histoire de l'immigration (longue tradition ou histoire récente), les politiques d'immigration (multiculturelles, assimilationnistes...), les attitudes à l'égard de l'immigration et des groupes spécifiques ou encore les supports sociaux. Vis-à-vis de la vie politique et sociale du pays d'accueil, Sabatier et Berry (1994) ajoutent qu'il est important de porter attention à la tradition d'accueil, aux besoins démographiques, aux caractéristiques des populations immigrantes (nombre, diversité d'origine, niveau socio-économique), à la politique concernant les droits sociaux des étrangers, aux libertés civiles, à l'autorisation de résidence, au travail, à l'acquisition de la nationalité, aux attitudes de la société d'accueil envers les personnes d'origine étrangère, à la diversité culturelle et aux interactions quotidiennes (école, lieu de travail, aires de vie, institutions sociales et de santé). Nous détaillerons ces éléments du contexte ci-après.

Les facteurs liés au groupe d'acculturation

Ces facteurs concernent les changements qui peuvent intervenir dans ce groupe, qu'ils soient de nature physique (environnement rural ou urbain, type d'habitation, pollution), biologique (nutrition, état de santé), économique (statut social), sociale (support social présent ou absent), culturelle (registre comportemental : langage, habitudes alimentaires, style vestimentaire...).

2.1.3.3. TROIS NIVEAUX D'ANALYSE DU PROCESSUS D'ACCULTURATION : INFLUENCES DE LA NATION, DES INSTITUTIONS, DES INDIVIDUS

Jusqu'ici, nous avons évoqué, sans les formaliser plusieurs niveaux de compréhension de ces facteurs d'influence ; Berry (2006b) propose de distinguer trois degrés d'expression des stratégies d'acculturation, réparties en deux catégories. Celles-ci peuvent concerner le groupe dominant ou minoritaire au niveau national, individuel ou institutionnel.

Niveaux	Groupe dominant Société globale	Groupe non-dominant Groupe culturel minoritaire
National	Politiques nationales	Objectifs du groupe
Individuel	Idéologie multiculturelle	Stratégies d'acculturation
Institutionnel	Uniforme ou pluriel	Diversité et équité

Tableau 2.1.2.2.1. Niveaux des stratégies d'acculturation. D'après Berry (2006b)

2.1.3.3.1. Le niveau institutionnel

Au niveau institutionnel, Berry (2006b) estime que dans la majorité des cas, les groupes minoritaires viseront à une promotion de la diversité et de l'équité à la fois basée sur la reconnaissance des spécificités culturelles et des besoins du groupe, et sur une acceptation et un support équivalent à celui dont bénéficie le groupe dominant (ce point de vue, impliquant le maintien de la culture d'origine et une participation à la société d'accueil, correspond à la stratégie d'intégration ou, si cet objectif était partagé par le groupe dominant, au multiculturalisme). À l'inverse, le groupe majoritaire peut privilégier un programme uniforme basé sur sa propre culture dans des domaines comme celui de l'éducation, de la santé, de la justice ou de la défense. Cette position renvoie à l'assimilation ou au *melting pot*.

2.1.3.3.2. Les politiques nationales

Le niveau national regroupe les politiques et les objectifs des groupes ethnoculturels particuliers vis-à-vis de la société globale. Berry (2006b) prend l'exemple de la politique multiculturaliste au Canada ou en Australie qui correspond à une stratégie d'intégration pour le groupe minoritaire. Il définit l'idéologie multiculturaliste comme le fait de considérer que la diversité culturelle est bénéfique pour une société et ses membres et qu'elle doit être partagée et accommodée de manière équitable (Berry, 2006a). Van de Vijver, Breugelmans et Schalk-Soekar (2008) recensent trois définitions du multiculturalisme : le multiculturalisme en tant que trait démographique décrivant la composition d'une société dans laquelle sont établis plusieurs groupes ethniques ; la seconde définition se réfère aux politiques vis-à-vis de la diversité culturelle qui visent à stimuler la participation des immigrés au sein de la société globale, améliorer leurs conditions sociales ou économiques, garantir l'égalité des droits et prévenir et lutter contre les discriminations. La troisième définition rejoint le niveau individuel décrit par Berry, dans la mesure où il s'agit des attitudes à l'égard de la diversité culturelle. Wieviorka, analysant les politiques à l'œuvre dans différents pays (1998), établit une distinction entre multiculturalisme intégré et éclaté. Le premier cas correspond à la situation du Canada, de l'Australie ou de la Suède qui s'attachent à « *ne pas séparer les demandes sociales des groupes minoritaires de leurs demandes culturelles, les besoins économiques généraux du pays concerné de ses valeurs politiques et morales* » (Wieviorka, 1998, p. 238). Le multiculturalisme « éclaté » renvoie à une différenciation des deux logiques (socio-économique et culturelle/identitaire). Pour Wieviorka, ce multiculturalisme éclaté correspond au cas des États-Unis et à la mise en place d'une politique d'action positive (*affirmative action*) qui vise à une égalité sociale, notamment par le biais de la discrimination positive (mesure de préférence, quotas) et qui se trouve souvent associée à une politique de reconnaissance (des différences culturelles) qui relève d'un niveau identitaire et peut déboucher sur l'obtention de droits fondés sur la spécificité ethnique. Cette forme de multiculturalisme est à distinguer, pour l'auteur, de ce que la France nomme le communautarisme et qui correspondrait à un multiculturalisme radicalisé. Schnapper (2007) différencie également deux formes de multiculturalisme qui sont le *laissez-faire* (la diversité culturelle persiste sans planification et sans contribution de la culture d'accueil) et la forme active (la culture d'accueil soutien la diversité culturelle).

Les autres formes de politiques décrites, en dehors du multiculturalisme, sont le *melting pot* (qui renvoie à l'assimilation[22]), la ségrégation (séparation) et

[22] Là encore, certains auteurs établissent une distinction entre ces deux termes en donnant un statut plus radical à l'assimilation qui correspondrait à l'abandon total de la culture d'origine, tandis que le *melting pot* reconnaîtrait l'influence de cette dernière sur la culture dominante (Schnapper, 2007).

l'exclusion (marginalisation) (Berry, 2005). Parallèlement, le MAI (Bourhis et al., 1997), décrit quatre formes de politiques « multiculturalistes » qui sont l'idéologie pluraliste, civique, assimilationniste et ethniste. L'idéologie pluraliste attend des immigrés qu'ils adoptent les valeurs et lois de la société d'accueil dans le domaine public, la reconnaissance du droit des immigrés de conserver leur culture d'origine dans la sphère privée ; et l'acceptation du fait que l'argent public soit utilisé pour que les immigrés puissent réaliser des activités qui relèvent de leur culture d'origine. L'idéologie civique correspond à la même distinction entre les sphères privée et publique qui doivent être régentées par des règles différentes, en reléguant la culture d'origine à la sphère privée ; la différence entre cette idéologie et le pluralisme concerne le fait que les spécificités culturelles des immigrés relèvent de leur responsabilité sociale et financière. L'idéologie assimilationniste encourage également les immigrés à abandonner leur culture d'origine dans le domaine public mais celui-ci interfère également avec certains domaines privés, invitant indirectement les immigrés à abandonner totalement leurs spécificités culturelles. Enfin, l'idéologie ethniste fonctionne sur le principe du droit du sang (*jus sanguinis*), à savoir qu'il est nécessaire d'être membre du groupe majoritaire pour obtenir un statut légal équivalent à celui de la majorité. Dans certaines sociétés, cette idéologie correspond à la ségrégation, en ce sens qu'il n'est pas attendu des immigrés qu'ils s'assimilent car la majorité n'a pas l'intention de leur octroyer les mêmes droits qu'à ses membres.

Rex (1998) différencie également quatre types de politiques relatives à la diversité se basant sur les droits reconnus aux minorités. Le *multiculturalisme* renvoie à deux situations pour l'auteur : la reconnaissance des minorités et de leur droit d'établir des institutions qui leur sont propres, même si celles-ci sont soumises à l'approbation de l'État ou le fait de leur garantir l'autonomie et la protection de leurs droits. Dans le cas de l'*exclusion totale*, le groupe ne trouve pas sa place dans la sphère publique et la citoyenneté est refusée à ses membres (c'était le cas de l'Apartheid en Afrique du Sud). La troisième forme, qui correspond au cas français pour l'auteur, reconnaît la citoyenneté des personnes naturalisées ou nées sur le territoire sans pour autant prendre en considération leurs spécificités culturelles. La quatrième situation correspond au fait de considérer les immigrés et leurs enfants comme des résidents temporaires sans leur accorder la citoyenneté. Ceci renvoie à la conception de Cohen (1999), qui considère que la politique mise en œuvre par un pays en matière « d'intégration » est à mettre en lien avec ses politiques de naturalisation, en ce sens qu'elles renvoient à une certaine conception de la nation.

En France, les immigrés sont encouragés à s'assimiler à la population d'accueil (Barrette, et al., 2004; Sabatier & Boutry, 2006a), ce qui correspondrait, chez Berry, comme nous l'avons vu, à la politique du *melting pot*. Toutefois, les débats

actuels oscillent entre assimilation et communautarisme (Boucher, 2000; Todd, 1994). D'autres ont des points de vue plus modérés qui tiennent compte de différentes formes de multiculturalisme (Maisonneuve & Teste, 2007) : ainsi Schnapper (1994) soutient le « *modèle républicain de tolérance* » tandis que Touraine (1997) préconise un « *communautarisme raisonnable* ». D'une manière générale, la plupart des sociologues (Wieviorka, Dubet, Lapeyronnie...) remettent en cause le modèle républicain qu'ils considèrent comme trop rigide et pouvant conduire à des radicalisations et une progression du communautarisme.

2.1.3.3.3. Facteurs influençant les attentes de la majorité d'accueil

Au niveau individuel, les stratégies de la minorité sont les mêmes qu'au niveau du groupe et celles de la majorité d'accueil sont appréhendées en tant qu'attentes vis-à-vis du groupe minoritaire (Berry, 2003). Piontkovski, Florack, Hoelker & Obdrzalek (2000) ont identifié, à ce niveau, plusieurs variables intergroupes pouvant influencer les stratégies d'acculturation de la société d'accueil et des immigrés en Allemagne, parmi lesquelles le biais pro-endogroupe résultant du besoin d'une identité positive qui figure parmi les postulats des théories de l'identité sociale (cf. chapitre suivant « la notion de discrimination »). Piontkovski et al. (2000) avancent que lorsqu'un individu s'identifie fortement à un groupe culturel, celui-ci devient saillant et c'est sur ce critère que s'établit la comparaison avec un groupe d'opposition culturel, et par conséquent, la dépréciation de celui-ci. Cette augmentation du biais pro-endogroupe irait de pair avec des stratégies d'assimilation et de séparation chez le groupe dominant, tandis qu'une faible identification au groupe culturel mènerait à une réduction du biais pro-endogroupe et à une stratégie d'intégration. La similarité est, comme nous l'avons vu, une autre variable à prendre en considération dans la mesure où une similarité perçue avec le groupe d'opposition conduira, pour les auteurs, à une meilleure acceptation et des stratégies d'intégration ou d'assimilation, tandis que la perception de dissimilarité engendra des stratégies de séparation ou marginalisation. Le contact est considéré par Piontkovski et al. comme un résultat et non comme un déterminant du processus d'acculturation : tandis que les individus optant pour une stratégie d'intégration ou d'assimilation seraient enclins à accepter voire à rechercher le contact avec l'autre groupe, l'inverse se produirait pour les individus privilégiant des stratégies comme la séparation ou la marginalisation. Le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1986), viendrait également médiatiser cet effet : plus les individus ont confiance en leur habilité à atteindre certains objectifs durant les interactions sociales, plus ils tendraient à privilégier l'intégration. La perméabilité perçue des groupes serait un autre prédicteur dans la mesure où lorsque ceux-ci sont vus comme perméables, l'assimilation est une option qui peut être envisagée ; la situation inverse mène à

la séparation. Ce qui détermine la perception d'un groupe comme perméable ou imperméable, ce sont les politiques d'immigration (qui nous conduisent à nouveau au niveau « national ») et différents facteurs psychologiques. Les séparatistes et, dans une moindre mesure, les intégrationnistes, tendent à considérer les barrières comme imperméables (Ellemers, Van Knippenberg, & Wilke, 1990) ; les individus qui perçoivent des frontières perméables ont, pour Piontkovski et al., une plus faible identification à leur groupe. Enfin la manière d'anticiper l'interaction est une autre variable considérée comme influente : selon que les individus perçoivent la présence d'un second groupe comme une menace (situation de compétition) ou un enrichissement, il devrait en découler des stratégies de marginalisation ou séparation dans le premier cas, d'intégration dans le second. Ces hypothèses posées par Piontkovski et al. n'ont cependant pas toutes été vérifiées au travers de leur étude mais les auteurs observent que la similarité perçue a bien une influence sur les orientations d'intégration, de séparation et de marginalisation, de même que l'anticipation des résultats de l'interaction, et le biais pro-endogroupe. Les individus qui privilégient l'intégration ont des attentes plus positives vis-à-vis de la rencontre, se perçoivent similaires aux membres de l'exogroupe, montrent moins de fierté à être membres du groupe dominant et n'expriment pas de biais pro-endogroupe. À l'inverse, les individus qui privilégient la séparation et la marginalisation anticipent des interactions négatives, perçoivent l'exogroupe comme dissimilaire. De plus, les individus qui optent pour la marginalisation favorisent l'endogroupe et tendent à être fiers de leur appartenance au groupe dominant. Pour finir, les assimilationnistes ont des attentes négatives par rapport à la rencontre, perçoivent le groupe d'opposition comme différent, se sentent incapables de faire face aux problèmes auxquels ils peuvent être confrontés dans le cadre d'une relation, sont fiers de leur appartenance au groupe dominant et montrent un fort biais pro-endogroupe.

Concernant la correspondance entre ces trois niveaux d'analyse, si Bourhis et al. (1997) considèrent que la majorité d'accueil exprime des attitudes congruentes avec les politiques mises en œuvre dans son pays, certaines données semblent remettre en cause ce postulat (van de Vijver, et al., 2008). L'une des explications de ces résultats pouvant éventuellement être que le niveau « psychologique » évolue lentement, ne pouvant suivre les changements politiques. van de Vijver et al. (2008) supposent qu' « *un lien plus fort pourrait apparaître si les participants étaient invités à se prononcer plus directement sur le soutien qu'ils expriment vis-à-vis des politiques de leur gouvernement*[23] » (p. 102).

Les discordances entre les deux groupes ou entre les niveaux de positionnement sont autant de difficultés potentielles rencontrées par les individus en situation

[23] « *A stronger link might be found if participants were asked more directly whether they support their governments's policy (...).* » (van de Vijver, et al., 2008, p. 102)

d'acculturation et pouvant conduire à des relations intergroupes conflictuelles. Rendre compte des conséquences de ces divergences éventuelles, entre groupes minoritaire et majoritaire, constitue précisément l'un des objectifs que se donne le modèle d'acculturation interactif.

2.1.4. Le modèle d'acculturation interactif (MAI)

2.1.4.1. PARTICULARITÉS DU MODÈLE D'ACCULTURATION INTERACTIF

Le MAI distingue la dimension de la culture d'accueil de celle de la culture d'origine...

Le modèle d'acculturation interactif (Bourhis, Moïse, Perreault & Senécal, 1997) a pour spécificité de reprendre le modèle proposé par Berry (1980) en insistant sur les relations intergroupes et sur l'aspect bidirectionnel du processus : « *Étant donnée la position minoritaire des immigrants, la plupart des modèles unidimensionnel et bidimensionnel proposés pour rendre compte du processus d'acculturation ont été formulés en fonction de l'expérience vécue par les immigrants. Nous verrons plus loin que l'acculturation vécue par les membres de la communauté d'accueil doit aussi être prise en considération pour vraiment rendre compte des aspects interactifs de l'acculturation intergroupe* » (Bourhis & Bougie, 1998, p. 79). En effet, le MAI a été le premier à proposer de transposer les « stratégies » d'acculturation, ici nommées « orientations », du groupe minoritaire au groupe majoritaire.

... modélise les attentes de la majorité d'accueil...

... anticipe les relations intergroupes qui pourraient découler de la concordance ou de la discordance entre les attentes de la majorité d'accueil et les stratégies mises en oeuvre par les personnes d'origine étrangère

Ce modèle prévoit, par ailleurs, le type de relations intergroupes (classées sur un continuum allant d'harmonieuses à conflictuelles, en passant par problématiques) risquant d'émerger en fonction de la convergence ou de la divergence des attitudes des deux groupes. Il s'agit, pour Liebkind (2001), de l'apport le plus important du MAI dans la littérature sur l'acculturation. Ajoutons que ce modèle est centré sur les relations entre la majorité d'accueil et les immigrés, contrairement au modèle de Berry (1980) qui s'intéresse aux formes d'adaptation de tous les groupes culturels minoritaires en contact contraint ou choisi, de manière permanente ou temporaire, avec d'autres cultures. Néanmoins, si les études ayant validé le MAI ont porté sur les immigrés, il n'en demeure pas moins également applicable à n'importe quel groupe en situation de contact inter-culturel. C'est pourquoi nous emploierons en priorité le terme plus général de « personne d'origine étrangère » pour désigner le groupe minoritaire auquel est confronté la majorité d'accueil. Enfin, une dernière particularité tient en la présence de deux orientations d'acculturation supplémentaires : l'individualisme (qui correspond à une forme adaptative du rejet des deux cultures) et la déclinaison de l'intégrationnisme en deux orientations (l'intégrationnisme et l'intégrationnisme de transformation)

renvoyant à deux « degrés » d'acceptation voire de valorisation de la différence culturelle.

2.1.4.2. LES ORIENTATIONS D'ACCULTURATION DE LA MAJORITÉ D'ACCUEIL

Les orientations d'acculturation, comme les stratégies mises en évidence par Berry (1980), peuvent se distinguer selon qu'elles sont plutôt favorables à ce que les personnes d'origine étrangère conservent leur culture d'origine (intégration) ou y sont indifférentes (individualisme) ou, au contraire, défavorables (assimilation, exclusion). De la même manière, ces orientations peuvent être favorables à l'acquisition par les personnes d'origine étrangère de la culture majoritaire (intégration, assimilation) ou indifférentes (individualisme) ou encore, y être hostiles, par crainte que celle-ci perde son « authenticité » au contact d'une culture exogène (ségrégation, exclusion).

		Importance de participer à la société d'accueil et d'acquérir sa culture			
		Oui	**Non**	**Oui**	**Non**
Importance du maintien de l'héritage culturel	**Oui**	Intégration	Séparation	Intégration Intégration-transformation	Ségrégation
	Non	Assimilation	Marginalisation Individualisme	Assimilation	Exclusion Individualisme
		Groupe minoritaire		**Majorité d'accueil**	

Tableau 2.1.4.2. Orientations d'acculturation des groupes minoritaires et majoritaires selon le MAI (Bourhis et al., 1997)

Les orientations de la majorité d'accueil sont mesurées grâce à l'Échelle d'Acculturation de la Communauté d'accueil (EACA) qui s'applique à des domaines divers tels que la culture, l'emploi, le logement, l'éducation ou l'endogamie-exogamie (Bourhis & Bougie, 1998). Celle-ci peut, en outre, être utilisée auprès de certains sous-groupes de la communauté d'accueil, dont les auteurs postulent que les orientations diffèreront en prenant l'exemple de collégiens ou d'enseignants qui seront plutôt favorables à l'intégration ou l'individualisme, tandis que les membres d'un parti xénophobe privilégieront l'assimilation ou la ségrégation.

Bourhis et Bougie (1998) estiment qu' « *en raison de leur statut dominant et de leur avantage au point de vue démographique et institutionnel, les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil auront un impact plus fort sur les orientations des immigrants que l'inverse* » (p. 89). Les auteurs précisent que cette influence est d'autant plus importante que le groupe de personnes d'origine

étrangère considéré a un faible niveau de « vitalité ethnolinguistique[24] » au sein de la culture d'accueil. Les politiques mises en œuvre sont également considérées comme ayant des conséquences sur les orientations des deux groupes en présence. Néanmoins, « *le modèle prédit que, même si la politique officielle est pluraliste, un certain pourcentage de la population d'accueil maintiendra des orientations ségrégationnistes ou exclusionnistes à l'égard de certains groupes d'immigrants »* (p. 92). Autrement dit, le MAI reconnaît l'existence de sous-groupes au sein d'une société dont les orientations ne sont pas influencées par les politiques de l'État. De plus, l'impact des orientations de la minorité sur la majorité d'accueil n'est pas nié, même si celui-ci est considéré comme étant de moindre envergure.

Ajoutons que « *chaque orientation d'acculturation renvoie à une combinaison d'attitudes, de croyances et d'intentions de comportement qui guident les façons de penser et d'agir des particuliers »* (Bourhis & al., 2008, p. 90). La plupart des études distinguent à partir de ces orientations, deux catégories de participants. Par exemple, Barrette et al. (2004) font apparaître dans une analyse en clusters deux profils d'étudiants, l'un, représentant 72% de l'échantillon privilégiant l'individualisme et l'intégrationnisme[25], le second, composé de 27% de l'échantillon, endossent de manière prioritaire les orientations ségrégationniste et exclusionniste. Plus généralement, les orientations individualiste, intégrationniste ou intégrationniste de transformation se traduisent par une ouverture à l'égard de la différence culturelle voire à une promotion de l'hétérogénéité culturelle, tandis que les orientations assimilationniste, ségrégationniste et exclusionniste tendent au contraire à manifester un rejet vis-à-vis des personnes d'origine étrangère ou de leurs spécificités culturelles (Montreuil & al., 2004) et ainsi à manifester une préférence pour les groupes homogènes et « imperméables » aux autres cultures.

Bourhis et Bougie (1998) prévoient qu'un même individu pourra endosser plusieurs de ces orientations d'acculturation mais une orientation dominante permettra de qualifier cet individu comme étant individualiste, intégrationniste, assimilationniste, ségrégationniste ou exclusionniste.

2.1.4.2.1. L'individualisme

Pour les personnes endossant une orientation individualiste, ce qui est prégnant, ce sont les caractéristiques personnelles et non les appartenances groupales, aussi bien pour elles-mêmes que pour autrui. En ce sens, le fait, pour les personnes d'origine étrangère, de maintenir leur héritage culturel ou d'acquérir des traits de

[24] La vitalité ethnolinguistique correspond « *aux facteurs démographiques, au support institutionnel et au prestige qui permettent aux groupes ethniques, linguistiques ou religieux de se comporter et de survivre en tant qu'entité au sein d'une société multiethnique »* (Bourhis, Montreuil, Barrette & Montaruli, 2009, p. 41).

[25] L'intégrationnisme de transformation n'a pas été pris en compte dans cette étude.

la culture d'accueil, n'est pas déterminant pour considérer le processus d'acculturation comme satisfaisant. Dans la mesure où ce qui prime pour les « individualistes », ce sont les qualités personnelles, et où les appartenances sociales sont « gommées », les interactions sont placées sur le plan des relations interpersonnelles (et non intergroupes), et mènent les membres de la société d'accueil à interagir de la même manière avec les personnes d'origine étrangère qu'avec les membres de l'endogroupe culturel (Barrette, Bourhis, Capozza, & Hichy, 2005).

Bourhis et Bougie (1998) voient l'individualisme comme une forme adaptative de marginalisation / exclusion dans la mesure où « *certains immigrants qui se dissocient à la fois de leur groupe d'origine et de la majorité d'accueil peuvent agir ainsi non pas parce qu'ils se sentent marginalisés mais simplement parce qu'ils préfèrent s'affirmer à titre individuel plutôt qu'en tant que membres de l'un ou l'autre des groupes culturels en présence. De tels individualistes rejettent les catégorisations groupales, quelles qu'elles soient, et préfèrent considérer les autres comme des individus plutôt que comme des membres de l'endogroupe ou de l'exogroupe. De tels immigrants sont plus susceptibles d'être originaires d'une culture dite «individualiste » (Europe du Nord, États-Unis) plutôt que d'une culture qui valorise le « collectivisme » »* (Bourhis & Bougie, 1998, p. 83). Néanmoins, les auteurs ajoutent que dans le cas de l'immigration volontaire, ce sont les individus les plus « individualistes » qui sont les plus susceptibles de se déraciner pour partir, quel que soit leur pays d'origine. Bourhis et Bougie estiment enfin que « *d'un point de vue théorique, les individualistes pourraient être inclus dans le modèle d'acculturation de Berry »* (p. 83).

2.1.4.2.2. L'intégration et l'intégration de transformation

L'intégrationnisme traduit l'acceptation et la valorisation du maintien, par les personnes d'origine étrangère, de certains aspects de leur héritage culturel et l'acceptation et la valorisation du fait qu'elles adoptent des traits de la culture de la majorité d'accueil. Cette orientation mène à un biculturalisme pour les personnes d'origine étrangère qui, à plus long terme, engendre un pluralisme culturel au sein de la société d'accueil (Barrette, et al., 2004).

L'intégrationnisme de transformation requiert, de la part de la majorité d'accueil, une valorisation encore plus conséquente de la diversité culturelle en ce sens que les membres endossant cette orientation ne sont pas uniquement favorables à la contribution des personnes d'origine étrangère à l'évolution de la société d'accueil, mais sont également prêts à transformer certains aspects de leurs propres pratiques et habitudes culturelles afin de faciliter l'acculturation de ces personnes (Montreuil, Bourhis & Vanbeselaere, 2004). Cette orientation « *suppose un engagement personnel de la part des membres de la communauté d'accueil,*

qui se disent prêts à changer les pratiques de leurs institutions et leurs propres habitudes pour permettre aux immigrants de conserver certains aspects de leur culture » (Bourhis & al., 2008, p. 90).

2.1.4.2.3. L'assimilation

L'assimilationnisme renvoie, comme nous l'avons vu, à une absorption de la culture minoritaire par la culture d'accueil dont les membres attendent des personnes d'origine étrangère qu'elles renoncent à leur héritage culturel au profit de la culture majoritaire. Ceci devrait impliquer, pour la majorité d'accueil, de reconnaître les personnes d'origine étrangère comme des citoyens à part entière, ce qui, comme nous l'avons vu précédemment, correspond au mythe républicain français (Wieviorka, 1992). Les politiques assimilationnistes sont aujourd'hui globalement remises en cause, notamment en raison de l'apparition de revendications identitaires de la part des personnes d'origine étrangère (Barrette, et al., 2004) résultant, en partie, de ce que le principe d'égalité soit mis à mal par l'ampleur des discriminations, notamment à l'encontre des personnes d'origine étrangère et de leurs descendants.

2.1.4.2.4. La ségrégation

Le ségrégationnisme correspond au fait d'accepter que les personnes d'origine étrangère conservent leur culture d'origine tout en souhaitant ne pas entrer en contact avec ces dernières. Ceci en vue de ne pas voir la culture de la société d'accueil se modifier ou se « diluer » (Bourhis & al, 2008) au contact d'une culture exogène. Les membres de la culture majoritaire endossant cette orientation se montrent hostiles aux contacts interculturels et privilégient le cloisonnement et l'homogénéité des groupes, tout en entretenant une représentation ambiguë vis-à-vis du statut des personnes d'origine étrangère qu'ils ne considèrent pas comme des membres à part entière de la société (Barrette, op. cit.). En d'autres termes, « *les membres de la communauté d'accueil qui adoptent l'orientation ségrégationniste tendent à éviter les relations avec les immigrants et font en sorte que ces derniers soient forcés d'être regroupés en ghetto dans leurs communautés respectives »* (Bourhis & Bougie, 1998, p. 85).

2.1.4.2.5. L'exclusion

L'exclusionnisme est endossé par les membres de la majorité d'accueil qui ne souhaitent voir les personnes d'origine étrangère, ni acquérir ou transformer des éléments de leur culture, ni conserver leur culture d'origine. Ces personnes considèrent les cultures différentes de la leur (particulièrement lorsque celles-ci se trouvent dévalorisées au sein de l'endogroupe) comme incompatibles avec leurs modes de vie. Ceci à pour conséquence une certaine hostilité vis-à-vis de

l'immigration (voire une volonté d'expulser les immigrés déjà présents), et ce plus spécifiquement en provenance de certains pays (Barrette, op. cit.). Bourhis et Bougie (1998) ajoutent que « *les néonazis et les nationalistes d'extrême droite sont vraisemblablement enclins à adopter une orientation d'exclusion en ce qui concerne les questions d'immigration (par exemple, le Front National en France)* » (p. 86).

2.1.4.3. ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LES ORIENTATIONS DE LA MAJORITÉ D'ACCUEIL

2.1.4.3.1. Orientations d'acculturation privilégiées

Les orientations d'acculturation peuvent apparaître dans différents domaines de la vie privée ou publique (Phalet & Swyngedouw, 2004) tels que le lieu de travail, l'éducation, les administrations, le mariage (endogamique *versus* exogamique), la religion ou les activités culturelles ou gastronomiques (Barrette, et al., 2004). Ces domaines sont sources de variations (un même individu peut adopter des orientations différentes selon le domaine considéré), de même que le statut (valorisé ou dévalorisé) du groupe minoritaire en fonction du lieu et de l'époque considérés (Bourhis, 2001).

Les orientations d'acculturation diffèrent selon le domaine considéré

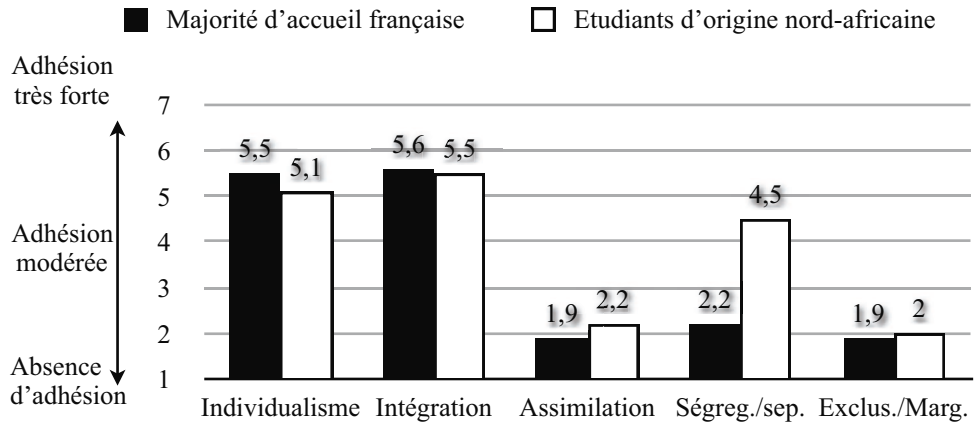
Navas, Rojas, Garcia et Pumares (2007), en se basant sur le RAEM (*Relative Acculturation Extended Model*), mettent également en évidence des différences en fonction des domaines considérés. Ainsi, dans les domaines qu'ils qualifient de périphériques comme le travail ou l'économie, personnes d'origine étrangère et société d'accueil privilégient l'assimilation, tandis que l'intégration est favorisée dans le domaine social. Toutefois les deux groupes divergent dans les domaines fondamentaux comme la famille, la religion ou les façons de penser dans la mesure où lorsque les personnes d'origine étrangère préfèrent la séparation, les membres de la société d'accueil encouragent l'assimilation.

Toutefois, certaines constantes peuvent s'observer, notamment dans des populations étudiantes, et ce, quelle que soit la politique d'immigration et d'intégration du pays. Ainsi, Bourhis, et al. (2008) rappellent que les orientations individualiste et intégrationniste sont privilégiées à Montréal (Bourhis & Bougie, 1998; Montreuil & Bourhis, 2001; 2004), Louvain (Montreuil & al., 2004), Tel Aviv (Bourhis & Dayan, 2004) et Paris (Barrette, et al., 2004) au détriment des orientations assimilationniste, ségrégationniste et exclusionniste. Une étude récente confirme ce constat à Los Angeles (Bourhis, Barrette, El-Geledi & Schmidt, 2009). Les auteurs expliquent ces résultats par le fait que « *la culture universitaire, qui valorise la méritocratie et l'accomplissement personnel indépendamment de l'origine ethnique culturelle ou religieuse, peut expliquer en*

Au sein de populations étudiantes, les orientations d'acculturation privilégiées par le groupe majoritaire sont l'individualisme et l'intégration

partie l'adoption soutenue de l'individualisme et de l'intégrationnisme dans ce milieu » (Bourhis, & al., 2008, p. 91).

À titre d'exemple, le graphique ci-dessous illustre les résultats obtenus par Barrette, et al. (2004) à propos des orientations d'acculturation privilégiées entre 1996 et 1999 par des étudiants de l'université de Paris X appartenant à la majorité d'accueil ou d'origine nord-africaine, qui mettent en évidence d'importants écarts de moyennes, comme nous l'avons vu, en faveur de l'individualisme et de l'intégration.



Graph. 2.1.4.3.1. Orientations d'acculturation d'étudiants de la majorité d'accueil française et d'origine nord-africaine. D'après Barrette, et al., 2004

Au sein d'autres populations, on constate parfois une préférence pour l'assimilation : c'est le cas en Allemagne (Zick, Wagner, van Dick, & Petzel, 2001), en Slovaquie (Piontkowski, et al., 2000) ou aux Pays-Bas (Van Oudenhoven, Prins & Buunk, 1998). Les explications avancées se réfèrent essentiellement à Byrne (1971), en postulant que la similarité réduit le sentiment d'insécurité lié aux relations interpersonnelles et intergroupes tout en confirmant la validité des croyances et valeurs propres à une culture, dans la mesure où celles-ci sont partagées. van Oudenhoven (2006) observe, en outre, une progression des attentes assimilationnistes après les évènements du 11 septembre.

La mise en place de mesures indirectes, basées sur la construction de scénarios décrivant un immigré adoptant l'une des quatre stratégies décrites par le modèle de Berry, jugées par certains plus réalistes (van Oudenhoven & Eisses, 1998), tend également à montrer une préférence pour l'assimilation suivie de l'intégration puis de la séparation et de la marginalisation (Kosic, Mannetti & Sam, 2005; van Oudenhoven, & al., 1998; van Oudenhoven & Eisses, 1998; Verkuyten & Thijs, 2002). Cette méthode des scénarios a été utilisée pour la première fois en France par Maisonneuve et Testé (2007).

Indépendamment de ces constats, les orientations d'acculturation du groupe minoritaire et de la majorité d'accueil sont susceptibles de varier selon les sous-

groupes interrogés et ciblés, notamment en fonction de ce que ces groupes et leur culture se trouvent valorisés ou non (Bourhis, et al., 1997).

2.1.4.3.2. Groupes valorisés et dévalorisés

Le MAI prévoit des attentes différentes de la part de la majorité d'accueil selon qu'elle valorise ou dévalorise un groupe minoritaire. Plus précisément, le modèle anticipe que les orientations les plus « accueillantes » (individualisme, intégration) seront privilégiées pour les groupes valorisés, tandis que les attentes vis-à-vis des groupes dévalorisés seront davantage tournées vers l'assimilation, la ségrégation ou l'exclusion.

Les attentes diffèrent selon qu'il est question d'un groupe minoritaire valorisé ou dévalorisé...

Ce postulat a été vérifié à plusieurs reprises par Montreuil et Bourhis (2001, 2004) et Bourhis, Barrette et Moriconi (2008) auprès de la majorité d'accueil québécoise, ou encore par Bourhis et Dayan (2004) en Israël.

Les membres de la société d'accueil tendent, en effet, à se montrer plus favorables aux orientations sollicitant les différences culturelles (individualisme et intégrationnisme) vis-à-vis des groupes valorisés et moins défavorables aux orientations fermées à la différence culturelle (assimilationnisme, ségrégationnisme et exclusionnisme) vis-à-vis des groupes dévalorisés (Barrette, et al., 2004; Bourhis & Bougie, 1998; Bourhis & Dayan, 2004; Montreuil & Bourhis, 2001; 2004), même si cette différence n'est pas toujours de même ampleur selon les groupes majoritaires pris en compte (Montreuil & al., 2004).

Maisonneuve et Testé (2007) montrent toutefois que les stratégies d'acculturation adoptées par les personnes d'origine étrangère influent davantage sur la perception qu'en a la société d'accueil que leur origine.

La distance culturelle vis-à-vis du groupe minoritaire apparaît également être un facteur déterminant : plus celle-ci est importante, plus la majorité d'accueil privilégiera l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion. En revanche, la proximité culturelle prédira des orientations d'intégration et individualiste (Safdar, Dupuis, Lewis, El-Geledi & Bourhis, 2008).

Dans une étude récente, Bourhis, Barrette, et al. (2009) ont également pris en considération le statut valorisé ou dévalorisé de la majorité d'accueil en comparant aux États-Unis les orientations des Américains d'origine européenne (valorisés) aux orientations des Américains d'origine africaine (dévalorisés) à l'égard d'immigrés asiatiques (valorisés) et hispaniques (dévalorisés) : les Américains d'origine africaine se montrent ainsi moins assimilationnistes et exclusionnistes que les Américains d'origine européenne. Le point de vue des groupes minoritaires au sujet de ces deux groupes a également été pris en compte et ceux-ci sont davantage enclins à s'assimiler au groupe valorisé (les Américains

... et il en est de même pour le groupe majoritaire

d'origine européenne) qu'au groupe de la communauté d'accueil dévalorisé (les Américains d'origine africaine).

Ce type de résultats nous invite à considérer ce critère du statut du groupe parmi les nombreux facteurs qui influencent les orientations d'acculturation. Le MAI a répertorié ces variables en leur attribuant le terme générique de corrélats ou encore de « profil psychosociologique ».

2.1.4.4. LES CORRÉLATS INDIVIDUELS ET SOCIAUX

Bourhis et Bougie (1998) estiment que « *les circonstances de vie immédiates d'un membre de la communauté d'accueil (expérience interculturelle enrichissante, chômage, présence d'un parti nationaliste ethniste) peuvent influencer le degré d'endossement de chacune des cinq orientations d'acculturation envers un groupe d'immigrants en particulier* ». (p. 86). Il en est de même, comme nous l'avons vu dans la partie précédente, du groupe minoritaire dont les facteurs qui influencent les stratégies ont largement été décrits dans le cadre du modèle de Berry (1980), notamment.

Nous détaillerons ces facteurs ou corrélats psychologiques et sociaux que le MAI considère comme déterminant (à savoir les caractéristiques socio-démographiques telles que l'âge, le genre ou la classe sociale, le degré et la qualité d'identification à l'endogroupe, le sentiment de sécurité identitaire, la menace ressentie à l'égard de la présence de l'exogroupe, l'orientation de dominance sociale ou les opinions politiques) ou résultant (souhait d'avoir des interactions avec l'exogroupe, attitudes interethniques, anxiété sociale, perception des discriminations et des relations intergroupes, attitudes à l'égard de l'immigration) des orientations d'acculturation endossées par différents groupes et individus.

2.1.4.4.1. Identification à la majorité d'accueil

Le fait de s'identifier à un groupe entraîne les individus à davantage suivre ses normes (Jetten, Spears, & Manstead, 1997; Moreland & Levine, 2001) ; aussi une forte identification au groupe dominant conduit-elle de manière préférentielle à des orientations assimilationniste, ségrégationniste ou exclusionniste. C'est, par exemple, ce que montrent Barrette, et al. (2004) : une forte identification au groupe « Français » conduit la majorité d'accueil à privilégier la ségrégation et l'exclusion, qui se caractérisent par le refus des contacts avec des cultures exogènes.

2.1.4.4.2. Sentiment de sécurité identitaire ou de menace en présence de l'exogroupe

Berry, Kalin & Taylor (1977) ont montré que les membres de la société d'accueil étaient plus enclins à accepter la diversité culturelle au sein de leur pays lorsque

leur identité sociale était positive et qu'ils se sentaient en sécurité de ce point de vue. A l'inverse, le sentiment de menace des membres de la majorité d'accueil peut également avoir une influence sur les orientations d'acculturation qu'ils endossent (Bourhis & Dayan, 2004; Montreuil & Bourhis, 2001; Piontkowski, Rohmann, & Florack, 2002). Comme l'ont mis en évidence Montreuil, et al. (2004), le sentiment de menace à l'égard d'un groupe dévalorisé peut se traduire par une plus grande différenciation entre orientation à l'égard d'un groupe valorisé et orientation à l'égard d'un groupe dévalorisé. Ainsi, l'étude qui comparait des participants québécois et flamands mettait en évidence le fait que les Flamands tendaient à moins différencier les immigrés valorisés des immigrés dévalorisés dans les orientations qu'ils endossaient à l'égard de chaque groupe que les Québécois, mais les différenciaient davantage lorsqu'ils se sentaient menacés par la présence de ceux-ci, en endossant plus volontiers les orientations assimilationniste, ségrégationniste et exclusionniste à l'égard du groupe dévalorisé. Lorsque le sentiment de sécurité culturelle et linguistique (et non économique) des répondants est faible, les observations sont les mêmes. Cette menace symbolique joue également le rôle d'amplificateur des différences entre attentes à l'égard des immigrés valorisés *versus* dévalorisés pour les québécois. Dans le même ordre d'idée, Barrette et al. (2004) ont fait apparaître l'existence d'un lien entre sentiment de menace identitaire et orientations ségrégationniste et exclusionniste, tandis que Bourhis et Dayan (2004) ont observé une corrélation entre sentiment de sécurité personnelle, culturelle et militaire vis-à-vis des immigrés et individualisme et intégration ; de la même manière, un sentiment d'insécurité personnelle, culturelle et militaire est associé à l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion. Cette corrélation entre menace perçue et orientations d'acculturation centrées sur la culture d'accueil a également été mise en évidence par d'autres auteurs (par exemple, Florack, Piontkowski, Rohmann, Balzer, & Perzig, 2003).

Maisonneuve et Testé (2007) nuancent ces propos en s'interrogeant sur les raisons qui mènent la majorité d'accueil française, qui se situe dans un contexte de politique assimilationniste dans lequel la discrimination est courante, à privilégier l'intégration à l'assimilation. Les auteurs proposent une explication liée au potentiel « menaçant » de l'assimilation qui tend à gommer les différences entre les groupes (Brewer, 1991) et à infléchir les relations de hiérarchie entre ces groupes (Sidanius, Devereux & Pratto, 1992). Ils poursuivent en établissant une distinction entre sécurité économique et culturelle (Berry, 2006) et menace réelle et symbolique (Stephan & Stephan, 2000) : l'assimilation ne constituerait pas de menace au niveau symbolique mais au niveau réel et économique, la distinction entre les groupes devenant imperceptible.

2.1.4.4.3. Sentiment d'anxiété en présence des membres de l'exogroupe

En dehors des notions de menaces réelles ou symboliques, Stephan et Stephan (2000) proposent comme déterminant des préjugés, la notion d'anxiété intergroupe qui découle d'un sentiment de menace vis-à-vis des interactions possibles avec l'exogroupe en raisons d' anticipations négatives et délétères pour l'identité de l'individu. Cette anxiété conduit à l'évitement des contacts avec l'exogroupe et ses membres, ce qui correspond, dans le MAI, à une orientation ségrégationniste ou exclusionniste.

Plus généralement, ce sentiment d'anxiété est corrélé positivement à l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion et négativement à l'individualisme ou l'intégration (Bourhis, & al., 2009).

2.1.4.4.4. Contacts et souhait d'avoir des contacts avec l'exogroupe

Dans le prolongement des études d'Allport (1954) sur l'hypothèse du contact, de nombreux chercheurs ont mis en évidence les bienfaits des contacts interethniques dans la réduction des préjugés, les effets de ce contact étant encore plus forts lorsque les conditions sont optimales (par exemple : groupes de statut égaux, contact volontaire et agréable, intimité, coopération) (cf. Pettigrew & Tropp, 2000, pour une revue de la littérature). Il en va de même avec les orientations d'acculturation : plus les répondants déclarent avoir des contacts avec des personnes d'origine étrangère, plus ils sont enclins à privilégier des orientations ouvertes à la différence culturelle comme l'individualisme et l'intégrationnisme. A l'inverse, moins les contacts sont décrits comme fréquents et plus les répondants privilégient le ségrégationnisme ou l'exclusion (Barrette, et al., 2004). De la même manière, le fait d'avoir des amis d'origine étrangère (Pettigrew, 1998) ou encore le fait de se sentir bien avec les personnes d'origine étrangère et de percevoir ces personnes comme souhaitant avoir de bonnes relations avec la majorité d'accueil (Vorauer, Main, & O'Connell, 1998) est associé à l'individualisme et l'intégration.

De plus, la volonté d'avoir des relations avec l'exogroupe et la perception que l'exogroupe souhaite avoir de bonnes relations avec l'endogroupe constituent d'autres variables liées aux orientations individualiste et intégrationniste (Bouhris, Montreuil, Barrette & Montaruli, 2009).

2.1.4.4.5. Dominance sociale, autoritarisme et ethnocentrisme

Ces notions étroitement liées à la question des discriminations seront développées dans la partie suivante ; néanmoins, nous pouvons d'ores et déjà observer que ces variables ont été identifiées par le MAI comme déterminant les orientations d'acculturation.

Une faible dominance sociale, c'est-à-dire le fait d'avoir une perception égalitaire des différents groupes, apparaît liée aux orientations individualiste et intégrationniste (Bourhis & Dayan, 2004). Dans l'étude de Montreuil et al. (2004), la dominance sociale et l'ethnocentrisme sont également identifiés comme « modérateurs » des orientations d'acculturation selon le statut (valorisé ou dévalorisé) du groupe d'immigrés considéré. Les participants (flamands et québécois) qui obtiennent des scores élevés à ces échelles sont également ceux qui obtiennent les scores les plus « polarisés » vis-à-vis des orientations envers les deux groupes comparés en privilégiant l'individualisme, l'intégrationnisme et l'intégrationnisme de transformation pour les immigrés valorisés et les orientations assimilationniste, ségrégationniste et exclusionniste pour les immigrés dévalorisés.

Thomsen, Green et Sidanius (2008) avancent que l'orientation de dominance sociale et l'autoritarisme de droite génèrent tous deux un soutien à la persécution des personnes d'origine étrangère mais pour des raisons distinctes. Dans le cas de l'autoritarisme, l'agression proviendrait de ce que les personnes d'origine étrangère refusent de s'assimiler, remettant ainsi en cause la conformité du groupe ; à l'inverse, dans le cas de la dominance sociale, l'agression serait consécutive à l'assimilation des personnes d'origine étrangère en ce sens que cette assimilation aurait pour conséquence de rendre difficilement discernables les membres de l'exogroupe parmi les membres de l'endogroupe ; c'est cet effacement des frontières qui s'avèrerait problématique pour les individus à forte dominance sociale.

2.1.4.4.6. Discrimination perçue

Les individus qui valorisent l'individualisme ou l'intégrationnisme tendent à percevoir davantage de discriminations à l'égard des personnes d'origine étrangère que ceux qui privilégient des orientations d'acculturation plus fermées à la diversité (Barrette, et al., 2004). Pour Branscombe (2004) le fait de ne pas percevoir la discrimination à l'égard de l'exogroupe protège d'une culpabilité collective découlant de la conduite négative de membres du groupe d'appartenance.

S'agissant du groupe minoritaire, les personnes d'origine étrangère privilégieront la séparation et la marginalisation à l'assimilation à mesure qu'elles perçoivent d'importantes discriminations à leur égard (Barry & Grillo, 2003). C'est également ce que montrent Barrette, et al., (2004) : le fait d'être victime de discriminations mène les membres du groupe minoritaire à s'identifier davantage à celui-ci, ce qui peut nuire à l'intégration en les conduisant à un repli identitaire (stratégie séparatiste).

2.1.4.4.7. Attitudes à l'égard de l'immigration

Certaines orientations ont, par définition, un lien avec les attitudes à l'égard de l'immigration : c'est le cas de l'exclusion qui s'oppose explicitement à ce que celle-ci existe. Individualisme et intégration conduisent à des attitudes favorables vis-à-vis de l'immigration (perception positive de la présence des immigrés), tandis qu'assimilation et ségrégation sont, comme l'exclusion, plutôt associées à un refus de l'immigration (Bourhis, et al., 2009)

2.1.4.4.8. Opinions politiques

D'une manière générale, Bourhis, et al. (2009) considèrent que l'identification aux partis politiques de gauche dans les démocraties occidentales va de pair avec des attitudes favorables vis-à-vis de l'immigration, tandis que l'identification aux partis conservateurs ou de droite renvoie à un avis plus favorable aux politiques restrictives en matière d'immigration et d'intégration (Chandler & Tsai, 2001).

Par conséquent, on observe là encore des liens entre individualisme, intégration et partis de gauche et, parallèlement, entre assimilation, ségrégation, exclusion et partis de droite.

2.1.4.4.9. En résumé…

Bourhis, Montreuil, Barrette et Montaruli (2009) synthétisent l'ensemble des constats relatifs au profil psychosociologique des individus endossant chacune des orientations d'acculturation par ce constat : « *Les individualistes et les intégrationnistes se sentent à l'aise avec les immigrés, souhaitent avoir des relations proches à la fois avec les immigrés valorisés et dévalorisés, par exemple en tant que meilleur ami, ils ont le sentiment qu'en général les immigrés souhaitent avoir de bonnes relations avec les membres de la communauté d'accueil. Les individualistes et les intégrationnistes n'endossent ni l'idéologie de dominance sociale, ni l'idéologie ethnocentriste et sont plus enclins à s'identifier à des partis politiques de gauche.*

Les assimilationnistes, ségrégationnistes et exclusionnistes partagent le rejet des immigrés et de leur culture, endossent les idéologies de dominance sociale et ethnocentrique, sont plus enclins à s'identifier à des partis politiques de droite. Ils sont particulièrement susceptibles de se sentir menacés par la présence d'immigrés, surtout s'ils sont dévalorisés. Ils sont également plus enclins à se sentir en situation d'insécurité culturelle, linguistique et économique en tant que

membre de leur propre groupe et souhaitent éviter les immigrants que ce soit en tant que collègue au travail, voisin ou meilleur ami.[26] *»* (p. 56).

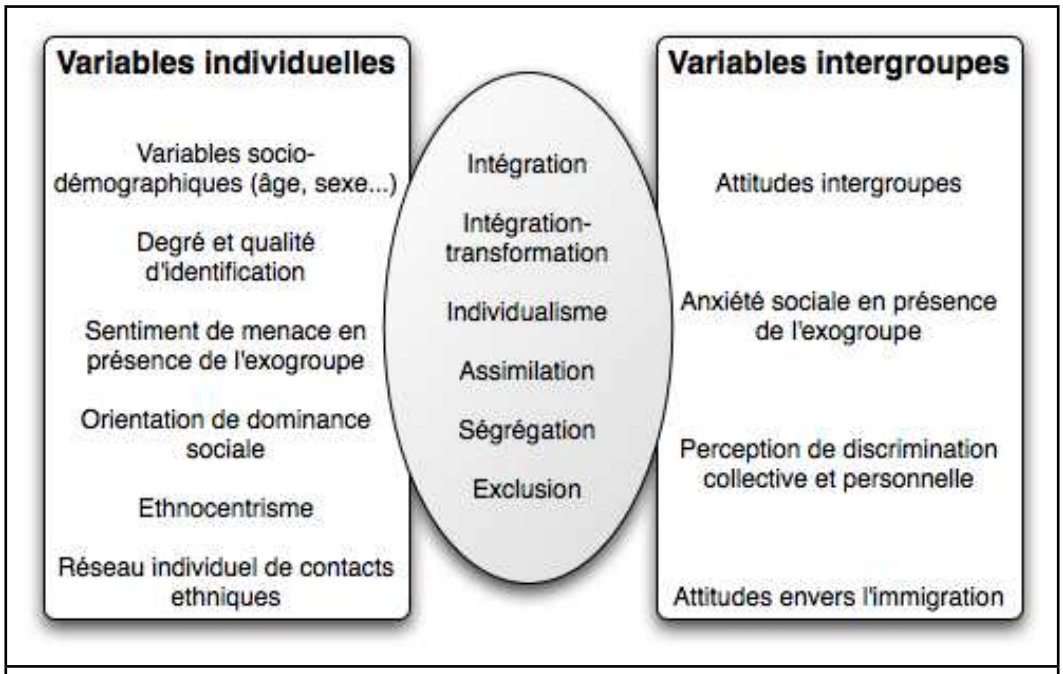


Schéma 2.1.4.3.8. Corrélats psychosociologiques des orientations d'acculturation. Issus de El-Geledi, Bourhis et Safdar (2007)

L'individualisme et l'intégration sont, par conséquent, liés à des relations interculturelles plutôt harmonieuses tandis que l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion sont davantage associées à des relations intergroupes problématiques ou conflictuelles, surtout avec les immigrés « dévalorisés » (Bourhis, Barrette et al., 2009).

2.1.4.5. ORIENTATIONS D'ACCULTURATION ET RELATIONS INTERGROUPES

Les relations intergroupes peuvent être qualifiées d'harmonieuses, de problématiques ou de conflictuelles...

Comme nous l'avons évoqué plus haut, le MAI a pour particularité de prédire le type de relations intergroupes qui découleront des orientations d'acculturation de la majorité d'accueil et du groupe minoritaire. Ce modèle place ces relations sur un continuum allant de « harmonieuses » (ou « consensuelles ») à « problématiques » puis « conflictuelles » (Bourhis, 2001; Bourhis, et al., 1997).

[26] « *Individualists and integrationists felt comfortable with immigrants, wanted close relations with both valued and devalued immigrants including as best friends, and felt that immigrants in general wanted good relations with members of the host community. Individualists and integrationists did not endorse social dominance and ethnocentric ideologies, and they were more likely to identify with left-of-center political parties.*
Assimilationists, segregationists, and exclusionists shared the rejection of immigrants and their culture, endorsed the social dominance orientation and ethnocentric ideologies, and were more likely to identify with right-wing political parties. Notably, they were more likely to feel that their ingroup identity was threatened by the presence of immigrants, especially devalued ones, They were also more likely to feel insecure culturally, linguistically, and economically as members of their own group while they wished to avoid immigrants as colleagues at work, as neighbors, or as best friends » (Bourhis, et al., 2009, p. 56).

Conflictuelles — *Problématiques* — *Harmonieuses*

Majorité d'accueil	Groupe minoritaire				
	Intégration	**Assimilation**	**Séparation**	**Marginalisation**	**Individualisme**
Intégration	H	P	C	P	P
Assimilation	P	H	C	P	P
Ségrégation	C	C	C	C	C
Exclusion	C	C	C	C	C
Individualisme	P	P	P	P	H

H = Harmonieuses ; P = Problématiques ; C = Conflictuelles

Tableau 2.1.4.4. Qualité des relations intergroupes en fonction des orientations des groupes minoritaire et majoritaire

Leur qualité dépend de l'adéquation ou de l'inadéquation entre les préférences en termes d'acculturation des deux groupes en présence

Plus précisément, une concordance entre les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil et celles du groupe minoritaire se traduit, dans le MAI, par des relations harmonieuses, spécifiquement quand ces orientations endossées par les deux groupes sont l'intégrationnisme, l'individualisme ou l'assimilationnisme. Ce cas de figure peut avoir les conséquences suivantes sur les relations intergroupes : « *communications interethniques positives et efficaces dans le domaine verbal et non verbal, des attitudes et stéréotypes interethniques mutuellement positifs, un faible niveau de tension intergroupe, l'absence de discrimination, l'absence de problèmes majeurs d'acculturation ; en un mot, des expériences d'acculturation mutuellement satisfaisantes* » (Bourhis & Bougie, 1998, p. 90).

Les relations problématiques découlent d'une concordance partielle entre les orientations des deux groupes, par exemple lorsque les membres du groupe dominant attendent des personnes d'origine étrangère qu'elles s'assimilent tandis que celles-ci privilégient l'intégrationnisme, et inversement lorsque les membres du groupe minoritaire souhaitent s'assimiler tandis que la majorité d'accueil attend d'eux une orientation d'intégration. Ces deux orientations (intégration et assimilation) endossées par le groupe majoritaire conduisent également à des relations problématiques lorsque les personnes d'origine étrangère favorisent l'individualisme ou la marginalisation. L'individualisme de la part du groupe dominant conduit aussi à des relations problématiques lorsqu'il n'est pas partagé par l'exogroupe. : « *ces types de relations peuvent aboutir à des ratés de communication entre membres des deux communautés, entretenir ou attiser des préjugés et des stéréotypes négatifs et engendrer des niveaux modérés de stress acculturatif, surtout chez les immigrants* » (Bourhis & Bougie, 1998, p. 91).

Enfin, les relations risquent d'être conflictuelles dès lors que les orientations s'avèrent discordantes. Par exemple, lorsque les membres de la société d'accueil

sont ségrégationnistes, et plus encore lorsque ceux-ci sont exclusionnistes : « *en plus de leurs problèmes de communication avec les immigrants, les exclusionnistes seront enclins à des stéréotypes très négatifs et à un comportement discriminatoire dans plusieurs domaines, y compris l'emploi et le logement. De plus, les exclusionnistes sont les plus susceptibles de lancer des attaques racistes contre les immigrants et de mettre sur pied des mouvements politiques pour les dénigrer ou les expulser* » (Bourhis & Bougie, 1998, p. 91). Le conflit se trouverait accentué lorsque le groupe minoritaire choisit d'endosser la séparation, en ce sens que « *ce sont les séparatistes qui ont le plus de chances de résister individuellement et collectivement aux persécutions de la communauté d'accueil* » (p. 92). Les auteurs ajoutent que l'intégration et l'assimilation de la part du groupe dominant peuvent également mener à des relations conflictuelles lorsque le groupe minoritaire endosse la séparation.

Ces postulats ont notamment été validés en France par Barrette et al. (2004) qui, en comparant les orientations d'étudiants de la majorité d'accueil à celles d'étudiants d'origine nord-africaine, constatent que lorsque les premiers endossent une orientation ségrégationniste ou exclusionniste et que les seconds privilégient la séparation, les relations intergroupes sont perçues comme problématiques ou conflictuelles ; à l'inverse lorsque les deux groupes favorisent l'intégration ou l'individualisme, les relations avec l'exogroupe sont perçues comme étant les plus harmonieuses. Plus récemment, ces données ont été confirmées en Californie : les résultats issus de questionnaires complétés par des Américains d'origine européenne et d'origine africaine et des immigrés asiatiques et hispaniques montrent que l'individualisme et l'intégration sont à nouveau associés à des relations intergroupes harmonieuses alors que l'assimilation, la ségrégation, la séparation et l'exclusion conduisent à des relations problématiques ou conflictuelles (Bourhis, Barrette, et al., 2009).

D'une manière générale, Maisonneuve et Testé (2007) montrent que l'acquisition de la culture d'accueil par une personne d'origine étrangère a un effet positif sur la perception qu'en a la majorité d'accueil. À l'inverse, la conservation de la culture d'origine, lorsqu'elle n'est pas associée à l'acquisition de la culture d'accueil, a un effet négatif sur l'évaluation de la majorité d'accueil.

D'autres études encore corroborent les hypothèses du MAI, par exemple, en mettant en évidence un lien entre l'intégrationnisme et une attitude favorable vis-à-vis des relations intergroupes ; à l'inverse, des orientations discordantes mènent à de mauvaises relations intergroupes (Zagefka & Brown, 2002). D'autres encore font le constat d'une corrélation entre assimilation, ségrégation et préjugés (Zick, et al., 2001). Luque, Fernandez, Tejada, Fernandez & Guirado (2006) mettent aussi en avant une relation entre acculturation et préjugés : l'intégration prédirait

peu de préjugés dans les deux groupes tandis que l'exclusion et la marginalisation conduiraient au degré le plus élevé de préjugés.

Lorsque les préférences en termes d'acculturation divergent entre les deux groupes en présence, certains auteurs observent également que la perception des discriminations et la détresse psychologique augmentent (Jasinskaja-Lahti, Liebkind, Horenczyk, & Schmitz, 2003).

Barrette et al. (2004), qui confirment l'influence des orientations d'acculturation sur la qualité des relations intergroupes, ajoutent que ces relations ont un impact sur différents domaines comme le stress d'acculturation, les relations interethniques, la communication inter-culturelle, les préjugés et stéréotypes, la discrimination institutionnelle et sociale dans l'emploi, le logement, l'éducation et les relations avec la police et les forces de l'ordre[27]. Nous verrons dans la partie suivante l'impact de ce type de résultats sur le lien entre acculturation et discrimination.

2.1.5. Synthèse intermédiaire

Le terme d'acculturation a fait l'objet de controverses, notamment dans la littérature francophone où il a été relativement peu utilisé (Sabatier & Boutry, 2006b). L'une des raisons principales étant que, puisant ses sources dans l'anthropologie et la sociologie, cette notion a souvent été confondue avec celle d'assimilation (Sam, 2006).

Il convient à ce titre de rappeler que les concepts d'intégration, d'assimilation et d'acculturation n'ont pas le même sens en psychologie et en sociologie. Les sociologues anglo-saxons continuent d'employer le terme d'assimilation, fortement contesté par les sociologues francophones ; ceux-ci privilégient désormais celui d'intégration pour désigner non seulement l'apprentissage et la ré-appropriation de nouveaux comportements, normes, valeurs, coutumes propres à la seconde culture en présence, autrement dit l'intégration culturelle ou l'acculturation, mais également la participation à la société globale, dont le travail et le niveau socio-économique sont des manifestations, et qui porte le nom d'intégration structurelle (Schnapper, 2007).

L'une des définitions classiques de l'acculturation en psychologie est celle de Redfield, et al. (1936) admettant qu'il s'agit d'un « *phénomène se produisant lorsque que des groupes d'individus de cultures différentes entrent en contact direct et prolongé, provoquant des changements dans l'une des cultures ou dans les deux* ». Il a toutefois été reproché à cette définition issue de l'anthropologie de

[27] « Such relational outcomes occur in many aspects of social life including acculturation stress, interethnic relations, cross-cultural communications, prejudice and stereotyping, institutional and social discrimination in employment, housing, education and police relations » (Barrette et al., 2004, p. 418).

ne pas suffisamment tenir compte du niveau individuel ou psychologique de l'acculturation (Chirkov, 2009a; Rudmin, 2009). Graves (1967) propose la notion d'acculturation psychologique pour rendre compte des changements expérimentés par l'individu en contact avec d'autres cultures, tandis que Chirkov (2009b) introduit le concept d'acculturation individuelle, en mettant l'accent sur le rôle actif de l'individu, acteur à part entière de ce processus continu et perpétuel qui progresse et régresse de manière fortuite.

Outre cette distinction entre le niveau individuel et social du processus d'acculturation, nous pouvons, à l'image de Tisserant (2004) pour la culture et Vinsonneau (2005) pour la culture et l'identité, distinguer deux courants principaux et complémentaires dans l'étude de l'acculturation : la première approche prend en compte le registre comportemental et l'acquisition de nouvelles valeurs en se basant sur une conception anthropologique de la culture qui existerait indépendamment des individus qui en sont porteurs et possèderait un ensemble d'attributs appris et partagés par ses membres. Berry (2009) se situe dans cette approche tout en reconnaissant le rôle actif joué par l'individu qui participe à la construction de cette culture.

Le deuxième courant se réfère plutôt à la manière dont les individus s'approprient les groupes qui composent leur environnement social, autrement dit ceux envers lesquels ils développent une identification et qu'ils reconnaissent en tant que groupe d'appartenance et ceux auxquels ils ne s'identifient pas et qu'ils peuvent concevoir comme des groupes d'opposition.

Ces deux conceptions sont parfois étudiées de manière distincte. Zane et Mak (2003), en comparant vingt-et-une échelles d'acculturation, constatent la prégnance de l'intérêt pour des caractéristiques de la culture au détriment de la seconde approche centrée sur la perception des individus à l'égard des groupes considérés. Néanmoins, certains auteurs insistent sur l'importance de ces deux perspectives et la nécessité de les différencier : van Oudenhoven, Ward et Masgoret (2006) distinguent, par exemple, les concepts d'identité et de culture en postulant que l'apprentissage de nouveaux codes culturels est rapide et peu impliquant pour les personnes d'origine étrangère tandis que l'identification au groupe majoritaire est beaucoup plus complexe.

Les premières propositions de modélisation du processus d'acculturation, largement issues des travaux de l'École de Chicago, estimaient que celui-ci conduisait nécessairement à une assimilation complète à la population d'accueil, au point que les membres des groupes minoritaires finissaient, après deux ou trois générations, par devenir totalement indiscernables des membres de la société d'accueil. C'est notamment ce que prédit le modèle de Gordon (1964) qui décrit sept étapes convergeant vers une assimilation au groupe majoritaire. Park (1950)

nuançait cette conception en arguant que la « race » était de nature à cristalliser les conflits et empêchait la dissolution de la conscience du groupe.

Par la suite, les auteurs qui se sont emparés de ces modèles n'en sont pas restés à ces « limites » et ont pointé le manque de prise en compte du rôle du groupe majoritaire dans l'acculturation du groupe minoritaire.

Les modèles actuels utilisés en psychologie et en sociologie sont dits « bidimensionnels » (Schnapper, 2007; Trimble, 2002) en ce sens qu'ils considèrent plusieurs issues possibles à l'acculturation (dans le vocabulaire psychologique) ou l'intégration / assimilation (en sociologie). Néanmoins, les deux dimensions considérées divergent selon la discipline.

Les sociologues qui accordent une grande importance à l'intégration de l'individu dans le tissu social, et non uniquement aux ajustements d'ordre culturel, ont élaboré le modèle de l'assimilation segmentée (Portes, 1995), constatant l'incapacité du modèle classique de l'assimilation à rendre compte des trajectoires de vie des nouvelles vagues d'immigration (Esser, 2007). Celui-ci remet en cause l'interdépendance de l'intégration / assimilation culturelle ou acculturation qui correspond à l'appropriation des traits de la culture dominante et de l'intégration / assimilation structurelle ou sociale qui renvoie à l'insertion des individus dans les structures et institutions de la société d'accueil. À ce titre, Portes distingue trois profils d'immigrés selon la concordance ou la discordance de ces deux formes d'intégration ou assimilation. Lorsque l'assimilation structurelle accompagne l'assimilation culturelle, le modèle classique de l'assimilation est valide. Safi (2006) évoque, pour la France, le cas des descendants d'immigrés espagnols. Il arrive également que l'assimilation structurelle ne soit pas accompagnée d'une assimilation culturelle. Dans ce cas de figure, les liens communautaires contribuent à une mobilité sociale ascendante tout en retardant l'intégration culturelle. Enfin, l'assimilation culturelle peut être associée à une mobilité sociale descendante. Ces deux dernières situations correspondent en France, pour Dubet (1989), au vécu des immigrés portugais, asiatiques et turcs qui ont un statut socio-économique favorable tout en ne s'étant pas ou peu intégrés culturellement, et à l'inverse, des immigrés maghrébins dont l'intégration culturelle est forte mais qui demeurent dans des situations socio-économiques précaires.

Les psychologues, davantage centrés sur l'individu, ont également remis en cause le modèle de Gordon, mais uniquement d'un point de vue culturel, l'acquisition de la culture d'origine n'étant pas nécessairement liée au déclin de la culture minoritaire (Zak, 1973). Plusieurs études attestent de la validité des modèles distinguant ces deux dimensions (acquisition de la culture d'accueil et conservation de la culture d'origine) (cf., par exemple, Abe-Kim, et al., 2001; Miller, 2007; Ryder, et al., 2000). Parmi ces modèles, celui qui a le plus marqué

ces dernières décennies est celui de Berry (1980). Ce modèle distingue quatre stratégies d'acculturation, à savoir : l'intégration qui correspond à une acquisition de la culture d'accueil associée à une conservation de la culture d'origine. L'assimilation renvoie à l'abandon de la culture d'origine au profit de la culture d'accueil. À l'inverse, la séparation rend compte des situations dans lesquelles le maintien de la culture d'origine coïncide avec le rejet de la culture d'accueil. Enfin, la marginalisation s'applique aux situations dans lesquelles l'individu refuse les deux cultures.

Ces stratégies d'acculturation se trouvent être sous l'influence de différents facteurs individuels et collectifs (Berry, 1980) tels que, pour les facteurs liés au groupe minoritaire, les caractéristiques ethnographiques, la situation politique, les conditions économiques et démographiques. Au niveau de la société d'accueil, l'histoire de l'immigration, la politique d'immigration, les attitudes à l'égard de l'immigration et envers les groupes spécifiques et les supports sociaux contribuent à modérer l'adaptation des individus à la culture qu'ils rencontrent. Au sein du groupe d'acculturation, les changements physiques, biologiques, sociaux et culturels doivent également être pris en compte.

D'autres attributs plus personnels sont également considérés comme les caractéristiques démographiques, culturelles, économiques, personnelles, la motivation à émigrer, les espoirs, le temps passé au sein de chaque culture, les contacts entretenus avec l'endogroupe et l'exogroupe, le maintien culturel, le support social, les stratégies de coping ou encore les préjugés et discriminations émanant de la majorité.

Ces facteurs illustrent le caractère multidirectionnel du processus : l'acculturation se déroule en situation d'interaction entre deux groupes dont les caractéristiques sont déterminantes dans le déroulement du processus. Par nature, l'acculturation, tout comme la discrimination, fondent (et sont fondées sur) les relations qu'entretiennent les groupes en présence l'un envers l'autre.

Le premier modèle à s'être focalisé sur cette question des relations intergroupes est le modèle d'acculturation interactif (Bourhis, et al., 1997) qui repose sur une triple spécificité : la prise en compte, basée sur le modèle de Berry, des orientations d'acculturation des immigrés ou d'autres groupes ethnoculturels minoritaires, mise en relation avec leur parallèle : les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil. Enfin, le MAI prédit le type de relations que ces deux groupes entretiendront en s'appuyant sur la concordance ou la discordance entre les orientations choisies par chacun d'entre eux.

Nous observons quelques divergences terminologiques entre ce modèle et celui de Berry, ainsi que la présence de deux orientations supplémentaires pour la majorité d'accueil. L'intégration et l'intégration de transformation correspondent à deux

niveaux de biculturalisme, la seconde impliquant, en plus de la conservation de la culture d'origine associée à l'acquisition de la culture d'accueil, le fait, pour le groupe dominant, d'être prêt à modifier ses habitudes pour s'adapter au groupe minoritaire. L'assimilation correspond à nouveau à attendre du groupe minoritaire qu'il abandonne sa culture d'origine pour se conformer à la culture majoritaire ; la ségrégation autorise les personnes d'origine étrangère à conserver leur culture, en attendant d'elles qu'elles n'entrent pas en contact avec le groupe dominant. L'exclusion correspond au rejet des groupes minoritaires et de leurs cultures. Enfin, l'individualisme se désintéresse de la culture pour accorder davantage d'importance aux caractéristiques personnelles des membres de chaque groupe.

Le modèle prédit que les politiques en lien avec l'immigration et la gestion de la diversité influent sur les orientations d'acculturation des personnes d'origine étrangère et de la société d'accueil, ce qui a notamment été confirmé dans certains pays comme l'Allemagne (Zick, et al., 2001) ou la Nouvelle-Zélande (Ward & Masgoret, 2004). Néanmoins, il insiste également sur le fait que chaque individu et groupe social partagera certaines orientations d'acculturation qui ne seront pas nécessairement congruentes avec la politique officielle de l'État. De plus, ces orientations s'appliquent différemment selon le groupe minoritaire concerné. Plusieurs études témoignent d'une préférence pour les orientations individualiste et intégrationniste surtout à l'égard des groupes valorisés et d'attentes plus assimilationniste, ségrégationniste et exclusionniste à l'égard des groupes dévalorisés (Barrette, et al., 2004; Bourhis & Bougie, 1998; Bourhis & Dayan, 2004; Montreuil & Bourhis, 2001; 2004). Parallèlement, le statut valorisé ou dévalorisé du sous-groupe majoritaire visé doit également être pris en compte (Bourhis, Barrette, et al., 2009). Ces attentes varient, enfin, en fonction des domaines (Navas, et al., 2007) comme le travail, l'éducation, la famille...

Néanmoins, certaines constantes ont été observées, et particulièrement une préférence marquée chez les populations étudiantes de différentes villes du monde pour les orientations individualiste et intégrationniste (Barrette, et al., 2004; Bourhis, Barrette, et al., 2009; Bourhis, et al., 2008; Bourhis & Bougie, 1998; Bourhis & Dayan, 2004; Montreuil & Bourhis, 2001; 2004).

Les orientations d'acculturation sont également à situer au regard des profils psychosociologiques de ceux qui les endossent. Bourhis, Montreuil et al., (2009) rappellent que l'individualisme et l'intégrationnisme sont avant tout liés, chez les membres de la majorité d'accueil, à une faible identification au groupe dominant, un sentiment de sécurité identitaire, un faible sentiment de menace et une faible anxiété sociale en présence de l'exogroupe, une orientation de dominance sociale peu élevée, des attitudes favorables à l'immigration, une perception importante des discriminations subies par l'exogroupe ou encore des contacts fréquents avec

celui-ci. L'assimilation, la ségrégation et l'exclusion correspondent à un profil psychosociologique antipodique (forte identification à l'endogroupe, sentiment de menace important à l'égard de l'exogroupe...). Ces corrélats fournissent des indications sur le type de relations intergroupes que chaque orientation d'acculturation engendrera, mais il est nécessaire de tenir compte à la fois des attentes de la majorité d'accueil mais aussi des orientations d'acculturation du groupe minoritaire pour déterminer, en observant leur concordance ou leur discordance, si les relations intergroupes seront conflictuelles, problématiques ou harmonieuses.

Certaines orientations, lorsqu'elles s'harmonisent au sein des deux groupes sont prédisposées à engendrer des relations intergroupes harmonieuses : c'est notamment le cas de l'intégration, de l'intégration-transformation et de l'individualisme. De la même manière, si l'assimilation correspond à un objectif commun aux deux groupes, les relations seront harmonieuses. À l'inverse, la ségrégation, la séparation, l'exclusion et la marginalisation génèrent, au mieux des relations intergroupes problématiques et au pire, conflictuelles. Plusieurs études ont confirmé les prédictions du MAI, notamment en mettant en avant l'existence de corrélations entre orientations ou stratégies d'acculturation et certaines manifestations des relations intergroupes telles que les stéréotypes, préjugés et la discrimination (cf. par exemple Barrette, et al., 2004; Bourhis, Barrette, et al., 2009; Castro, 2003; Luque, et al., 2006; Zagefka & Brown, 2002; Zagefka, Brown, Broquard, & Martin, 2007; Zick, et al., 2001).

Les auteurs qui se sont intéressés à la notion d'acculturation ont montré qu'il s'agissait d'un processus :

• Qui concernait des individus et des groupes de cultures différentes dans des situations de contact prolongé ;
• Dont l'impact pouvait aussi bien se traduire par l'adoption de normes, valeurs et comportements propres à la seconde culture en présence que par l'identification et le sentiment d'appartenance à l'un des groupes ou aux deux ;
• Multidimensionnel : l'apprentissage d'une seconde culture et l'identification à celle-ci n'implique pas nécessairement de se désinvestir de la première ;
• Et multidirectionnel : les rapports hiérarchiques entre les groupes pré-existants à la rencontre ne doivent pas faire oublier que les deux groupes sont engagés dans le processus.

Le schéma ci-dessous récapitule les principaux éléments de ce champ d'étude :

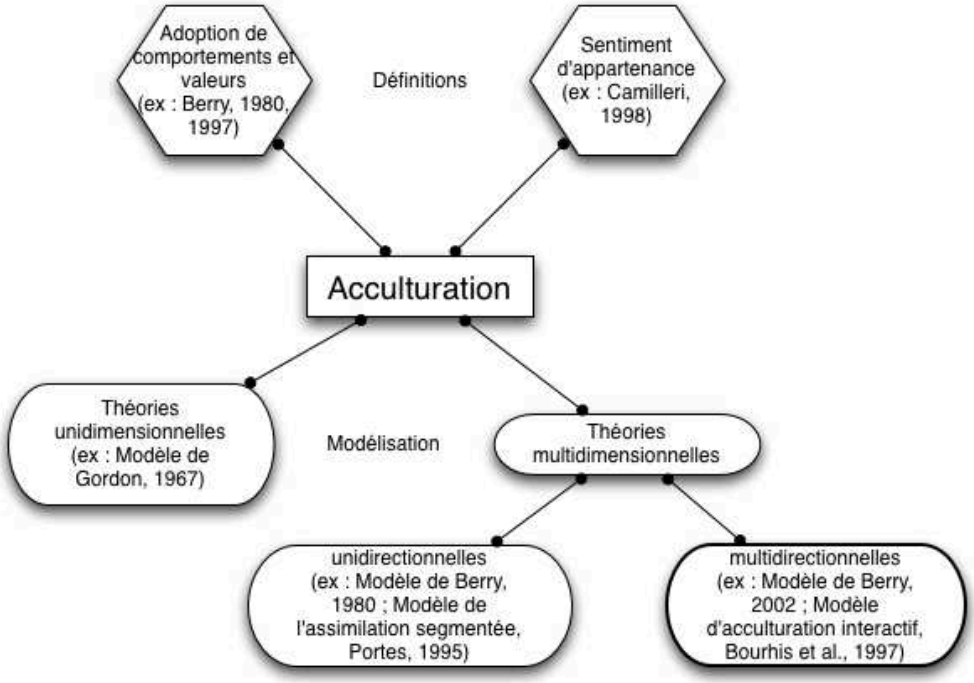


Schéma 2.1.5. Les composantes et théories relatives à l'acculturation

Parmi les théories visant à décrire le processus d'acculturation, nous avons privilégié le modèle d'acculturation interactif (Bourhis, et al., 1997) qui, au regard de nos objectifs de mettre en relation les processus d'acculturation et de discrimination, apparaît être pertinent. En effet, celui-ci prédit la nature des relations intergroupes en fonction des attentes de la majorité et des préférences de la minorité. Or, le processus de discrimination découle directement de la nature de ces relations.

2.2. Le concept de discrimination

Le chapitre précédent a permis de mettre en avant le lien qui unit la question de l'acculturation à celle des relations intergroupes (Castro, 2003; Ward & Leong, 2006). Lorsque ces rapports intergroupes sont défavorables, et même parfois en l'absence de conflit, on observe l'émergence de différentes manifestations qui complexifient ces relations, telles que les stéréotypes, les préjugés et la discrimination. Dans le cadre de cette étude, ce sont plus particulièrement les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée qui retiendront notre attention.
Après avoir défini ces concepts, nous verrons plus précisément ce qui les détermine aux niveaux individuel et collectif, ou encore les justifie et leur permet de perdurer (idéologie).
Nous aborderons ensuite la question de la mesure des discriminations, pour finalement évoquer les techniques qui permettent de lutter contre ces phénomènes pernicieux.

2.2.1 De la catégorisation à la discrimination

2.2.1.1. Définitions

2.2.1.1.1. Catégorisation

La discrimination découle, pour la psychologie sociale, d'une catégorisation préalable de l'individu dans un groupe

La catégorisation est un mécanisme fondamental du traitement de l'information (Rosch & Lloyd, 1978). Pour Bourhis et Gagnon (2006), c'est « *à l'aide de cet outil cognitif, [que] nous découpons, classifions et organisons notre environnement physique et social* » (2006, p. 534). Face à des capacités cognitives limitées et à un environnement complexe, l'individu met naturellement en place ce mécanisme qui lui permettra de réduire l'information et donner du sens au monde social et physique qui l'entoure, tout en le rendant prévisible. C'est ce qui lui permet d'agir en réalisant des inférences fondées sur des connaissances préalables relatives à la catégorie à laquelle il est confronté. Ces catégories peuvent aussi bien concerner des *stimuli* physiques que sociaux. Elles peuvent, en outre, être constituées à partir de critères ostensibles tels que la couleur de peau, non observables, comme l'appartenance à un parti politique, imposées à la naissance, à l'image du genre, ou encore choisies par les individus : c'est, par exemple, le cas de leur profession (Salès-Wuillemin, 2006).

Corneille (1997) distingue plusieurs principes fondamentaux de la catégorisation : d'abord, les catégories correspondent à une certaine interprétation du réel et ne le décrivent pas nécessairement de manière fidèle. Ensuite, celles-ci sont organisées

de manière hiérarchique (il s'agit du degré de généralité : au sein de la catégorie « Européen », on trouve la catégorie « Français », puis la catégorie « Breton »...) et d'un point de vue interne à la catégorie : tous les membres ne sont pas aussi représentatifs. Rips, Schoben et Smith (1973), ont montré que certains membres étaient considérés comme plus typiques et s'avèrent, par conséquent, plus faciles à catégoriser (il est plus aisé de reconnaître un rouge-gorge comme appartenant à la catégorie des oiseaux qu'un pingouin). De la même manière, Rosch (1973, 1975) considère que l'élément le plus représentatif d'une catégorie est celui qui a le plus d'attributs en commun avec les autres membres de sa catégorie, ce qui le conduit à élaborer le concept de prototype. Corneille ajoute que la similarité des membres n'est pas évaluée de la même façon par tous : chacun percevra plus ou moins de similitudes ou de différences entre les membres d'une catégorie. De plus, pour cet auteur, les catégories sont avant tout basées sur des caractéristiques physiques. Enfin, la catégorisation est ancrée socialement, liée à la culture et module les rapports sociaux. Elle peut également aider à la communication.

Concernant la constitution des catégories, deux modèles principaux s'affrontent : le modèle par prototypes (Posner & Keele, 1968; Rosch, 1975) suppose qu'après avoir stocké l'information de manière particularisée au sujet des différents éléments d'une catégorie, l'individu la réduirait en construisant un prototype. Les éléments seraient, par la suite, comparés à cette référence en vue d'être affectés ou non à la catégorie. Ce modèle permettrait d'expliquer, pour Salès-Wuillemin (2005), le biais d'homogénéisation de l'exogroupe qui consiste à percevoir les membres de l'exogroupe comme plus semblables entre eux qu'ils ne le sont. Le second modèle procède par exemplaires (Hintzman, 1986; Medin & Schaffer, 1978) en stockant l'information de façon particularisée. Salès-Wuillemin (2005) considère ce modèle comme permettant de rendre compte à la fois du biais d'homogénéisation de l'exogroupe et d'hétérogénéité de l'endogroupe, dans la mesure où ces derniers résulteraient de ce que les sujets sont en contact avec davantage d'exemplaires de leur propre groupe.

L'une des conséquences de la catégorisation est d'attribuer aux membres une entitativité, c'est à dire une propriété qui fait paraître le groupe cohérent, distinct et unitaire (Campbell, 1958; Hamilton & Sherman, 1996), ce qui implique, dans le cas des groupes sociaux, de considérer les membres comme semblables (Yzerbyt, Corneille & Estrada, 2001). Les groupes ne sont pas tous considérés comme possédant la même entitativité : les familles sont par exemple perçues comme plus « entitatives » que des groupes formés à partir de traits physiques communs aux membres (Lickel, et al., 2000). Ainsi, des traits comportementaux tels que le partage des ressources, les faveurs réciproques, la reconnaissance des autorités du groupe, ou l'adhésion à des normes génèreraient davantage une perception du

groupe comme entitatif que des traits structurels (Lickel, Rutchick, Hamilton, & Sherman, 2006).

Entitativité

L'entitativité perçue d'un groupe a des répercussions sur la façon d'évoquer les catégories concernées (Spencer-Rodgers, Hamilton, & Sherman, 2007). En outre, plus ils sont considérés comme entitatifs, plus les groupes sociaux tendent à être essentialisés (Yzerbyt, Judd & Corneille, 2004).

Essentialisme psychologique

« *L'essentialisme psychologique suggère que les observateurs considèreront une catégorie « naturelle » comme le reflet de la vraie identité, de la vraie nature, de l'essence même d'un groupe inaltérable et immuable* » (Bourhis & Gagnon, 2006, p. 535). Les essentialistes tendent à percevoir la nature humaine comme fixe (non malléable) (Plaks, Levy, Dweck, & Stroessner, 2004). Pour Bourhis et Gagnon, les idéologies nationalistes, racistes et sexistes recourent à l'essentialisme pour justifier et légitimer la supériorité du groupe dominant en mettant l'accent sur ce qui le distingue « naturellement » du groupe non-dominant. L'essentialisation conduit à expliquer les comportements de l'exogroupe par des facteurs dispositionnels plutôt que de se référer au contexte (Yzerbyt, Rogier & Fiske, 1998). La plupart de ces théories naïves s'appuient sur la biologie, en postulant que les différences intergroupes s'expliquent par des prédispositions biologiques (liées au sang ou aux gênes, par exemple) et se trouvent, par conséquent, être stables et immuables, intrinsèquement liées au groupe (Haslam, Rothschild & Ernst, 2000). Demoulin, Leyens et Yzerbyt (2006) considèrent néanmoins qu'il existe des alternatives aux théories qui se réfèrent à la biologie et qui expliqueraient ces prédispositions, cette « essence » attribuée au groupe, par des concepts plus abstraits ou mystiques.

Quoi qu'il en soit ces conceptualisations « naïves » sont mobilisées dans des situations particulières. Pour les lier à la problématique de l'acculturation, les recherches réalisées impliquant ces deux concepts montrent que les minorités tendent à essentialiser la culture pour justifier de la difficulté de s'assimiler et à la désessentialiser au sujet de la discrimination. À l'inverse, le groupe majoritaire tend à essentialiser la culture pour justifier la discrimination, et la désessentialiser pour argumenter en faveur du multiculturalisme (Verkuyten, 2003; Verkuyten & Brug, 2004). De la même manière, les Blancs qui entretiennent des préjugés raciaux ont tendance à essentialiser la race dans le but d'exclure autrui, sauf lorsque le critère de race pourrait les exclure eux-mêmes, auquel cas ils mettent en avant les valeurs d'égalité et la désessentialisation des races (Morton, Hornsey, & Postmes, 2009).

Yzerbyt et al. (2001) ont fait apparaître qu'un groupe faisait d'autant plus l'objet de stéréotypes qu'il était conçu comme entitatif. Plaks, Stroessner, Dweck et Sherman (2001) ajoutent que les essentialistes tendent à éviter les informations qui pourraient remettre en cause leurs stéréotypes.

2.2.1.1.2. Les stéréotypes

Le terme de stéréotype commence à s'appliquer à l'Homme au XIXème siècle et correspond alors en psychiatrie à la fixité topographique et temporelle d'un comportement. C'est Lippman (1922) qui s'approche le premier du sens actuel donné à ce terme en désignant ainsi « *des images dans nos têtes »,* qui ont pour fonction de situer les individus et groupes dans leur environnement social, et pour caractéristiques d'être simplifiées et de conduire à des généralisations extrêmes, fausses ou mal fondées, plutôt rigides et consensuelles. En d'autres termes, il s'agit, là encore pour l'individu, d'élaborer une grille d'interprétation opérante le guidant pour faire face à la complexité de son environnement social. Rice (1926) est considéré comme le premier à avoir tenté d'opérationnaliser le concept de stéréotype.

Les stéréotypes correspondent à des attributs associés à certaines catégories

Les définitions actuelles des stéréotypes évoquent des croyances à propos d'un groupe social (Ashmore & Del Boca, 1981; Zanna & Olson, 1994), ses caractéristiques, ses attributs (Judd & Park, 1993), ses comportements (Hilton & Von Hippel, 1996) et même ses traits physiques (Schneider, 2004). Leyens, Yzerbyt & Schadron (1996), dans une définition classique, suggèrent que « *le stéréotype est un ensemble de croyances partagées à propos des caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements propres à un groupe de personnes »* (p. 24).

Légal et Delouvée (2008) considèrent les stéréotypes comme la composante cognitive de l'attitude. Ils ajoutent que les définitions récentes ne mettent plus en avant la fausseté de ces croyances (les stéréotypes pourraient avoir un « *noyau de vérité* » (Allport, 1954)) mais continuent d'insister sur leur caractère socialement partagé (Hilton & Von Hippel, 1996; Leyens, Yzerbyt, & Schadron, 1994; Macrae, Stangor, Hewstone & Mackie, 1996). Néanmoins si tous les membres d'un groupe social connaissent les stéréotypes attribués à un exogroupe (hétéro- ou exo-stéréotype) ou même à leur propre groupe (auto- ou endo-stéréotype), ils ne les approuvent pas nécessairement (Devine & Elliot, 1995).

Ces stéréotypes, ni vrais, ni faux, souvent négatifs mais parfois positifs, ont pour fonction de donner du sens à la relation intergroupe dans laquelle ils s'inscrivent. Ils contribuent à la réduction de l'incertitude sociale (Hogg, 2007), la clarification des rôles sociaux (Eagly, 1995), le maintien ou l'instauration d'une identité endogroupe positive (Hogg & Abrams, 1988) et le renforcement de l'identité du groupe d'appartenance (Bert, 2003) ou encore, comme nous le verrons plus en détail dans la partie suivante, à la justification des inégalités de pouvoir (Fiske, 1993), du *statu quo* (Jost & Banaji, 1994) ou des conflits intergroupes (Robinson, Keltner, Ward, & Ross, 1995).

Les premières recherches visaient surtout à décrire la nature des stéréotypes (Katz & Braly, 1933), leur contenu (comportements, caractéristiques physiques, traits de personnalité, exemplaires typiques du groupe...). Plus récemment, des études se sont focalisées sur les raisons pour lesquelles certains stéréotypes sont attachés à des groupes particuliers (Cuddy, Fiske, Glick, & Mark, 2008). La majorité des recherches ont tenté de rendre compte de l'origine des stéréotypes, comme nous le verrons dans la partie suivante.

Ces nombreux travaux ont permis de mettre en évidence certaines caractéristiques générales comme le fait que quelques attributs simples suffisent aux individus pour décrire des groupes sociaux larges et complexes, ou encore que les stéréotypes s'acquièrent très tôt et se cristallisent vers l'âge de dix ans. De plus, en dépit de leur structure dynamique qui autorise l'ajout ou le retrait d'informations, ils n'évoluent ensuite que lentement (ou pas du tout, lorsque les rapports intergroupes sont conflictuels). Leur transformation accompagne des changements sociaux, politiques ou économiques globaux. Enfin, ils sont attribués de manière arbitraire à des individus en raison de leur appartenance à une catégorie (Salès-Wuillemin, 2006).

Zebrowitz (1996) considère que les stéréotypes sont souvent fondés sur des différences visibles telles que l'apparence physique et Fiske (1998) ajoute que lorsque la catégorie est visuellement repérable comme la couleur de peau, les stéréotypes tendent à être essentialisés et, par conséquent, plus vigoureux. L'une des répercussions possibles est la production de préjugés.

2.2.1.1.3. Les préjugés

Les préjugés sont des attitudes négatives développées à l'égard d'un exogroupe

Allport (1954) définit le préjugé comme « *une attitude négative basée sur une généralisation erronée et rigide. Celle-ci peut être ressentie ou exprimée et peut être dirigée contre un groupe dans son ensemble ou contre un individu en raison de son appartenance à ce groupe*[28] » (p. 9). Cet auteur distingue également trois éléments constitutifs des préjugés : l'un, cognitif, correspond aux croyances et stéréotypes vis-à-vis de l'objet, le second, affectif, implique des sentiments forts (attirance-répulsion) et généralement négatifs vis-à-vis de l'objet et de ses caractéristiques. Enfin, le dernier, conatif, traduit des intentions de comportement à l'égard de l'objet. Autrement dit, le préjugé prédisposerait l'individu à se comporter d'une certaine manière vis-à-vis du groupe concerné. C'est en ce sens que certains auteurs, nous le verrons, considèrent le préjugé comme indissociable de la discrimination (et réciproquement). D'autres, au contraire, ont mis en évidence l'indépendance de ces deux concepts (LaPiere, 1934). Quoiqu'il en soit, les préjugés ont des répercussions et conduisent, par exemple, l'individu à

[28] « *An antipathy based on faulty and inflexible generalization. It may be felt or expressed. It may be directed toward a groupe as a whole, or toward an individual because he is a member of that group* » (Allport, 1954, p. 9)

accorder plus d'attention aux informations concernant les groupes vis-à-vis desquels il entretient des préjugés (Hugenberg & Bodenhausen, 2003).

Les préjugés se nourrissent des stéréotypes, en ce sens que ces derniers constituent la composante cognitive (les informations sur les attributs de la catégorie) des premiers. Les préjugés positifs ou favorables peuvent exister mais ils sont rarement étudiés en psychologie. Ainsi, si certains peuvent être considérés comme légitimes et justifiés (Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002), la plupart sont estimés illégitimes, socialement inacceptables et à éviter (Maddux, Barden, Brewer, & Petty, 2005; Monteith, Ashbum-Nardo, Voils & Czopp, 2002).

La notion de préjugés implicites, qui renvoie à des processus cognitifs spontanés et incontrôlables, a été introduite ces dernières années (Dovidio & Gaertner, 1999; Greenwald & Banaji, 1995) et se trouve notamment associée à des techniques de mesures spécifiques qui ont en commun de ne pas permettre au sujet de contrôler ses réponses. Par exemple, le test d'association implicite mesure le temps de réaction lors de l'association de *stimuli* positifs ou négatifs à l'endogroupe ou à l'exogroupe (cf. Dambrun & Guimond, 2003, pour une revue de la littérature).

Pour Guimond (2006), les préjugés auraient au moins deux fonctions sociales : la première, bien connue, permettrait, comme nous le verrons dans les pages suivantes, de restaurer l'estime de soi menacée par l'échec (Fein & Spencer, 1997). La seconde, au contraire, explique la présence de préjugés chez des individus se trouvant dans des situations favorables et privilégiées, il s'agirait alors d'une « *justification de la supériorité économique et sociale des groupes dominants* ».

Comme les stéréotypes, les préjugés peuvent concerner différents groupes et portent dans certains cas des noms spécifiques tels que racisme, sexisme, antisémitisme, homophobie, xénophobie, âgisme...

Le racisme correspond aux préjugés entretenus vis-à-vis des exogroupes raciaux

S'agissant plus particulièrement de la question du racisme, on peut rappeler la définition de Jones (1997) : « *Premièrement, la base des caractéristiques du groupe est considérée comme relevant de la biologie (la race est un construit biologique). Ensuite, le racisme a pour prémisse indispensable la supériorité de l'endogroupe racial. Enfin, le racisme légitime les pratiques institutionnelles et culturelles qui induisent la domination hiérarchique d'un groupe racial sur l'autre*[29] » (Jones, 1997, p. 11). La race, lorsqu'il est question d'individus humains, n'est bien évidemment plus considérée comme un concept relevant de la biologie. Elle existe néanmoins incontestablement en tant que construit social, et

[29] « *First, the basis of group characteristics is assumed to rest on biology -race is a biological construct. Second, racism has, as a necessary premise, the superiority of one's own race. Third, racism rationalizes institutional and culture practices that formalize the hierarchical domination of one race group over another.* » (Jones, 1997, p.11).

détermine fortement les perceptions et comportements à l'égard des membres de chaque groupe « racial ».

Le racisme explicite a quasiment disparu...

Les recherches sur ces questions se sont longtemps focalisées, aux États-Unis, sur les relations entre Américains « Blancs » et « Noirs ». Depuis les années trente, les chercheurs observent le déclin de l'expression directe des attitudes négatives à l'égard des Noirs (Dovidio, Brigham, Johnson & Gaertner, 1996). Ce racisme dit « explicite », que les individus exprimaient autrefois sans retenue, se trouve désormais socialement censuré en raison de son caractère parfois illégal et réprouvé culturellement. Néanmoins, tout comme nous l'avons vu avec la notion de préjugés implicites, le racisme n'a pas disparu et transparaît à présent d'une façon plus subtile (Crosby, Bromley & Saxe, 1980) ou de manière explicite uniquement en compagnie de personnes qui partagent le même avis (Norton, Sommers, Apfelbaum, Pura, & Ariely, 2006).

On observe également une exception vis-à-vis des stigmates considérés comme contrôlables (par exemple, dans le cas de l'homosexualité, de l'obésité ou de l'alcoolisme). Dans ces situations, la cible est perçue comme ayant échoué à exercer un contrôle sur son comportement et comme violant les normes et valeurs culturelles. Cette situation de « déviance » autoriserait l'expression ouverte d'attitudes négatives et de discriminations envers les groupes concernés (Crandall & Martinez, 1996; Weiner, 1995).

... en laissant place au racisme moderne

Néanmoins, comme nous l'évoquions, dans la majorité des cas, le racisme est désormais plutôt dissimulé. Cette nouvelle forme de racisme porte les noms de racisme aversif (Gaertner & Dovidio, 1986), moderne (McConahay, 1986), symbolique (Kinder & Sears, 1981), régressif (Rogers & Prentice-Dunn, 1981), ambivalent (Hass, Katz, Rizzo, Bailey, & Eisenstadt, 1991), subtil (Pettigrew & Meertens, 1995), ou encore *laissez-faire* (Bobo, Kluegel & Smith, 1997). Sous ces intitulés se dissimulent des définitions et conceptualisations différentes du racisme dit « moderne » (cf. Tarman & Sears, 2008, pour une revue de la littérature), mais celles-ci ont en commun de considérer que l'individu se trouve tiraillé entre des préjugés profondément ancrés au cours de sa socialisation à l'égard de l'exogroupe « racial », et les valeurs égalitaristes, elles aussi enracinées culturellement dans les sociétés occidentales, exigeant des comportements et attitudes qui ne seraient pas guidés par ces préjugés défavorables (Bourhis & Gagnon, 2006).

Dovidio et Gaertner (1998; 2005), dans leur modèle intégré du racisme, établissent toutefois une distinction entre le racisme moderne (ou symbolique) et le racisme aversif. Le premier serait lié au conservatisme politique. Aux États-Unis, les conservateurs sont considérés comme ayant maintenu leurs préjugés racistes tout en apprenant à les dissimuler dans la sphère publique. À l'inverse, le

racisme aversif apparaîtrait plutôt chez les libéraux qui refusent le racisme aussi bien publiquement que pour eux-mêmes, adhèrent fortement aux valeurs égalitaires, ont le sentiment de ne pas avoir de préjugés et désapprouvent la discrimination. Ils conservent néanmoins de manière inconsciente certains préjugés qui associent à l'exogroupe racial des caractéristiques négatives. Ceux-ci interviennent automatiquement sans qu'ils puissent les contrôler. Face à la difficulté de distinguer ces racistes aversifs d'individus totalement sans préjugés, Son Hing, Li et Zanna (2002) suggèrent que la dimension des préjugés implicites est à explorer : ceux-ci seraient présents chez les racistes aversifs et absents chez les individus réellement sans préjugés.

Le modèle bidimensionnel des préjugés implicites et explicites

Son Hing, Chung-Yan, Hamilton & Zanna (2008) proposent un modèle bidimensionnel des préjugés implicites et explicites, distinguant quatre profils de répondants. Le tableau suivant récapitule ces profils :

		Préjugés implicites	
		Faibles	**Forts**
Préjugés explicites	**Faibles**	Vraiment sans préjugés	Racistes aversifs
	Forts	Conservateurs de principes	Racistes modernes

Tableau 2.2.1.1.3. Modèle bidimensionnel des préjugés implicites et explicites tiré de la théorie de Son Hing, et al. (2008)

Le racisme moderne (McConahay, 1986) rejoint, pour Son Hing et al. (2008), le concept de racisme symbolique (Kinder & Sears, 1981), comme dans le modèle intégratif du racisme de Gaertner et Dovidio (1998; 2005). Les racistes modernes (dont les préjugés sont importants aussi bien au niveau implicite qu'explicite) considèrent la discrimination comme inexistante. Ils jugent, de surcroît, les attentes des groupes minoritaires comme excessives, sans pour autant exprimer de manière manifeste leurs préjugés, dans la mesure où ils légitiment leurs attitudes en se référant à des justifications sans relation avec le groupe « racial » comme, par exemple, en refusant les assistances de la part du gouvernement (Nail, Harton & Barnes, 2008; Nail, Harton & Decker, 2003). Les conservateurs de principes ont un niveau de préjugés explicites élevé, car ils adhèrent à certaines valeurs qui se retrouvent dans l'échelle de racisme moderne de McConahay, Hardee et Batts (1981), comme l'opposition aux actions qui pourraient remettre en cause l'hégémonie en place. Ils se distinguent toutefois des racistes modernes par leur faible niveau de préjugés implicites. En effet, ceux-ci jugent de la même manière une cible Noire et une cible Blanche ayant violé des valeurs conservatrices, en dépit de l'ambiguïté de la situation qui leur concéderait une excuse pour discriminer (Sniderman, Piazza, Tetlock, & Kendrick, 1991). Les racistes aversifs ont, à l'inverse, peu de préjugés explicites dans la mesure où ils ont intériorisé des

valeurs égalitaires, mais conservent des automatismes qui les conduisent à se distinguer des individus réellement sans préjugés dont le niveau de préjugés implicites est aussi faible que celui de préjugés explicites.

Les liens qu'entretiennent les préjugés implicites et explicites avec les comportements comme la discrimination sont globalement complexes à saisir dans la mesure où ils impliquent aussi bien des processus automatiques que contrôlés qui entrent en interaction réciproque (Gawronski & Bodenhausen, 2006; Strack & Deutsch, 2005). Son Hing, et al. (2008) mettent en évidence que le niveau de préjugés implicites permettrait de mieux prédire des comportements discriminants, dans des conditions d'attribution ambigües, que celui de préjugés explicites.

2.2.1.1.4. Les discriminations

Les comportements que la psychologie sociale qualifie de « discriminants » ne font pas nécessairement l'objet de sanctions pénales. Inversement, certaines discriminations réprouvées par la loi ne sont pas appréhendées par la psychologie sociale ; c'est pourquoi ces deux approches nous paraissent complémentaires pour comprendre le processus de discrimination.

Le processus de discrimination

En psychologie sociale, la discrimination est considérée comme un comportement négatif qui résulterait de préjugés à l'égard de l'exogroupe

La plupart des définitions que propose la psychologie sociale de la discrimination tiennent compte de la notion de préjugé. Brown (1995) estime ainsi qu'il s'agit du « *maintien d'attitudes ou de croyances négatives, l'expression d'affects négatifs ou la mise en œuvre de comportements hostiles ou discriminants vis-à-vis des membres d'un groupe en raison de leur appartenance à ce groupe*[30] » (p. 8), tandis que Dovidio et Gaertner (1986) évoquent la discrimination comme un comportement négatif envers les membres d'un exogroupe victime de préjugés. En ce sens, les préjugés sont pointés comme étant les causes de la discrimination.

Allport (1954) décrit un processus de plusieurs étapes graduelles passant par des comportements de plus en plus préjudiciables pour les membres de l'exogroupe. La première étape correspond à un antagonisme verbal (insultes raciales occasionnelles, commentaires visant à dénigrer la cible en sa présence ou non...). Cette étape tend à créer un environnement social (de travail, scolaire, de voisinage...) hostile (Essed, 1997; Feagin, 1991) et, si rien ne la freine, mène à la seconde étape, l'évitement. Il s'agit pour l'individu de privilégier les interactions avec les membres de l'endogroupe, ce qui peut conduire les membres de l'exogroupe à des situations d'isolement, et à long terme, de ségrégation et

[30] « *the holding of derogatory social attitudes or cognitive beliefs, the expression of negative affect, or the display of hostile or discriminatory behaviour towards members of a group on account of their membership of that group.* » (Brown, 1995, p. 8)

d'exclusion. Cette forme de discrimination a été mesurée en demandant à des sujets de passer volontairement du temps avec un membre de l'exogroupe (Talaska, Fiske & Chaiken, 2008) ou en observant des interactions (Pettigrew & Tropp, 2000). La ségrégation correspond à une exclusion active des membres d'un groupe racial défavorisé qui se retrouve privé de ressources ou de l'accès à certaines institutions. Cette situation se produit lorsque les membres du groupe dominant se sentent menacés par la présence de l'exogroupe (Duckitt, 2001). Les attaques physiques constituent une étape supplémentaire. Green, McFalls et Smith (2001), dans leur revue de la littérature sur les crimes de haine, constatent que ceux-ci sont liés à l'expression de préjugés explicites et émergent en réponse à un sentiment de menace économique ou symbolique éprouvé par l'agresseur. Enfin, la dernière étape va jusqu'à une tentative d'extermination des membres de l'exogroupe, qui émerge dans des situations de *leadership* fort et de préjugés et discriminations vivaces et institutionnalisés.

Cette escalade de comportements négatifs décrite par Allport correspond à une forme explicite, consciente et intentionnelle de discrimination. Néanmoins, comme nous l'avons vu dans le cas des préjugés et du racisme, ce type de manifestations, prohibées par les lois de toutes les sociétés démocratiques et condamnées socialement, n'apparaît plus que très rarement de cette manière et a laissé place à de nouvelles formes d'expression, plus silencieuses et implicites. L'hostilité ou la concurrence intergroupe ne s'affichent plus. Comme on observe des préjugés implicites et un racisme aversif, il existe une discrimination subtile, inconsciente, automatique qui résulte de ceux-ci (Blank, Dabady, & Citro, 2004a).

On peut citer l'exemple du refus d'aide qui intervient dans certaines conditions, comme lorsqu'une autre personne pourrait aider la cible à la place du sujet (Gaertner & Dovidio, 1977).

Ainsi, pour la psychologie, la discrimination peut également se manifester par des « comportements négatifs » qui ne s'avèrent pas nécessairement illégaux, comme ceux que nous venons de décrire ou encore des comportements non verbaux (regards, distance, évitement) (Légal & Delouvée, 2008).

<u>Formes prises par la discrimination dans la sphère publique</u>

Juridiquement, la discrimination correspond à une différence de traitement illégitime subi par un individu en raison de son appartenance à un groupe

D'un point de vue juridique (article 225-1 du Code pénal) « *constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». Il importe toutefois de préciser

que, pour parler de discrimination, il faut que la différence de traitement ne soit pas légitimée par des exigences particulières de la situation (Dhume, 2007; Fassin, 2003; Lochak, 2003). Bataille (1997) précise qu' « *il y a discrimination lorsque le principe d'égalité de traitement entre les individus qui disposent des mêmes droits est mis en cause de manière illicite »* (p. 105).

Ces différences de traitement illégitimes peuvent, par exemple, survenir dans l'emploi, qui s'avère être le domaine le plus touché et le plus enclin à générer des tensions intergroupes (Bataille, 1997; Blier & de Royer, 2001) mais aussi le logement, l'éducation, la santé, la justice, etc.

Selon Blank et al. (2004), il existerait également une discrimination « statistique » ou *profiling* par laquelle des décisions au sujet d'un individu seraient prises en se basant sur des croyances générales qui concernent son groupe d'appartenance. La différence avec la discrimination explicite réside dans le fait que ces croyances reflètent des caractéristiques réelles du groupe. Cette forme de discrimination n'en est pas moins prohibée dans la mesure où l'individu est traité de manière différente, en raison de son appartenance à un groupe.

On peut également distinguer une forme de discrimination qui n'est pas générée par des individus, mais par l'organisation. Il s'agit de la discrimination institutionnelle ou systémique qui correspond, par exemple, au fait de réserver les postes de fonctionnaires aux seuls détenteurs de la nationalité française (Légal & Delouvée, 2008).

Suite au traité d'Amsterdam, la France a intégré dans sa législation la notion de discrimination indirecte définie comme « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés*.[31] ». Il peut, par exemple, s'agir d'une annonce requérant le permis de conduire sans que cela ne soit nécessaire dans le cadre du poste visé et excluant, de fait, les personnes non voyantes. Cette discrimination indirecte se distingue donc de la discrimination directe qui renvoie à « *la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable*[31] ». Les situations de discriminations classiquement appréhendées comme le refus d'embaucher une personne en raison

[31] Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ».

de son appartenance à un groupe stigmatisé, par crainte de déplaire à la clientèle, par exemple, fait partie de ce type de discriminations directes.

Enfin, la discrimination peut être positive ou inversée et favoriser alors le membre d'un groupe désavantagé par rapport à un groupe dominant (Dutton & Lake, 1973). Sur le court terme, ce comportement serait favorable à la cible mais pas sur le long terme (Fajardo, 1985). Les programmes « d'actions positives » qui visent à rétablir l'égalité, potentiellement de cette manière, seront évoqués dans la partie qui concerne la lutte contre les discriminations.

Les discriminations « négatives » (explicite, implicite, statistique, directe, indirecte) peuvent être liées à des préjugés.

Toutefois, le cas des discriminations indirectes montre à lui seul que la discrimination peut intervenir sans la présence obligatoire de préjugés. Nous verrons que la réciproque est vraie : de la même manière, les préjugés n'engendrent pas systématiquement la discrimination.

2.2.1.2. LA CATÉGORISATION, LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS ENTRAÎNENT-ILS LA DISCRIMINATION ?

La discrimination, telle qu'elle est définie en psychologie sociale, ne peut exister sans catégorisation préalable, puisqu'elle est précisément basée sur une différence de traitement subie par un individu en raison de son appartenance à une catégorie. De la même manière, la relation entre stéréotype et préjugé n'est pas contestée puisque « *le préjugé est généralement considéré comme la correspondance attitudinelle du stéréotype »* (Salès-Wuillemin, 2006, p. 5). Inversement, le stéréotype renvoie à la dimension cognitive du préjugé. Dans cette perspective, la discrimination est parfois considérée comme la composante conative (le comportement) qui découle du préjugé (Mackie & Smith, 1998; Wilder & Simon, 2004). Néanmoins, « *le lien attitude/comportement dépend de la force des convictions personnelles et de l'accessibilité des préjugés, mais aussi pour une grande part du contexte et des circonstances. Ainsi, même pour une personne ayant de forts préjugés, la tendance à vouloir discriminer peut être réprimée par les normes sociales, la présence d'autrui ou encore par la peur de poursuites judiciaires. À l'inverse, une personne ayant peu de préjugés pourra être amenée à se comporter de manière discriminatoire »* (Légal & Delouvée, 2008, p. 53). Petty et Kosnick (1995) montrent que l'importance de l'attitude en elle-même affecte la mise en œuvre du comportement. Celui-ci dépend également d'autres facteurs comme la personne impliquée (Snyder & Swann, 1976) : certains individus tendent davantage que d'autres à réaliser des comportements conformes aux attitudes qu'ils expriment.

Nous avons vu avec l'exemple de la discrimination systémique que l'individu pouvait se comporter de manière discriminante sans que cela ne soit lié à des préjugés. Deux études célèbres illustrent le caractère non systématique de cette relation (Schütz & Six, 1996) dans l'autre sens, à savoir que la présence de préjugés ne garantit pas la discrimination : LaPiere (1934) est connu pour son expérience dans laquelle, il a visité les États-Unis avec un couple de Chinois, à l'époque fortement victimes de préjugés. Il constate que durant ce séjour l'ensemble des restaurants (84) et 66 hôtels sur 67 avaient accepté de les recevoir. Répondant par la suite à un questionnaire perçu par les sujets comme indépendant de cette visite, 90% exprimèrent des préjugés envers les Chinois et déclarèrent qu'ils refuseraient d'en recevoir dans leur établissement. Par ailleurs, le caractère illégal de la discrimination et la crainte de poursuite peuvent jouer le rôle de modérateur dans cette relation.

Gaertner et Dovidio (1977) montrent que pour que des préjugés se matérialisent à travers un comportement discriminant, il est nécessaire que certaines circonstances soient réunies. Ainsi, des sujets « blancs » auront autant de comportements d'aide vis-à-vis d'une cible « noire » que d'une cible « blanche » s'ils sont les seuls à pouvoir lui venir en aide. En revanche, dès lors qu'une autre personne est présente, les comportements d'aide diminuent de manière drastique pour la cible « noire ». Ainsi, des comportements discriminants n'émergeront en réponse à des préjugés qu'en fonction des normes perçues d'acceptabilité (Crandall, et al., 2002; Jetten, et al., 1997; Turner, Hogg, Reicher & Wetherell, 1987) qui, comme nous l'avons vu, sont de plus en plus égalitaires et conduisent à réduire les discriminations manifestes (notamment aux États-Unis, cf., par exemple, Devine, Plant & Blair, 2001; Swim & Campbell, 2001) tout en menant à des expressions plus subtiles.

Talaska et al. (2008), au travers d'une méta-analyse, montrent néanmoins la présence d'un lien plus fort entre les discriminations et les préjugés, en raison de leur charge émotionnelle, qu'entre les discriminations et les stéréotypes qui ne disposent que d'une composante informationnelle sur le groupe. Miron, Branscombe et Schmitt (2006) mettent en évidence que le contenu des préjugés influe sur leur manifestation : ainsi, des préjugés basés sur la pitié ou la culpabilité conduisent à un évitement des contacts avec les membres de l'exogroupe.

Ces considérations nous invitent à prendre en compte plus précisément les déterminants de la discrimination mais aussi des préjugés et stéréotypes.

2.2.2. Causes et modérateurs des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination

Les causes des discriminations identifiées par la psychologie nous aideront à comprendre les mécanismes à mettre en oeuvre pour les éviter

L'abondante littérature en psychologie sociale consacrée à ce qui motive les préjugés et discriminations des groupes et individus a en grande partie été inspirée par les événements tragiques de la Seconde Guerre Mondiale, qui, perpétrés par des acteurs dramatiquement ordinaires, ont apporté leur lot d'interrogations. Nous reviendrons ici sur ces théories qui, nous informant sur les causes, nous fournissent parfois, comme nous le verrons dans le quatrième point de cette partie consacrée au concept de discrimination, des pistes quant aux moyens d'enrayer de tels comportements.

Dans un premier temps, nous aborderons les causes imputées à l'individu (personnalité pathologique, socialisation, sentiment de frustration, ou, plus ordinairement, limites inhérentes au fonctionnement cognitif) pour se centrer par la suite sur le niveau du groupe, avec des explications qui se réfèrent à des défenses de ressources matérielles (théorie des conflits réels...) ou symboliques (théorie de l'identité sociale). Enfin, nous verrons quelles sont les idéologies à l'œuvre qui permettent de maintenir le *statu quo* en justifiant les inégalités.

2.2.2.1. L'INDIVIDU, SA PERSONNALITÉ, SON HISTOIRE ET SES LIMITES

2.2.2.1.1. La personnalité autoritaire

Prédisposition de l'individu à la discrimination

La **théorie de la personnalité autoritaire** (Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson, & Sanford, 1950) constitue l'une des premières tentatives d'interprétation et de compréhension de la personnalité « antidémocratique » ou « potentiellement fasciste ». Après la Seconde Guerre mondiale, l'une des premières suppositions fut, en effet, que seules des personnalités dysfonctionnelles avaient pu adhérer au régime nazi. Ce type de personnalité se caractériserait par la « soumission autoritaire » qui se traduit par l'acceptation inconditionnelle et le respect d'une autorité, accompagnés d'un désir d'y être associé, d'un fort traditionalisme (besoin de respecter les conventions sociales et conformité aux lois et règlements) pouvant s'exprimer par une « agression autoritaire » (l'absence de conformisme fait l'objet d'une surveillance et se trouve condamnée et punie). Les individus correspondant à ce profil valoriseraient donc le pouvoir et la discipline, tout en concevant les catégories sociales comme rigides. La construction de cette « personnalité autoritaire » est attribuée à un environnement familial strict et compétitif, valorisant l'utilitaire au détriment de l'affectif, dans lequel les attentes des parents quant à la réussite sociale de leur enfant sont irréalistes. Ce type

d'éducation mènerait les individus impliqués à un sentiment ambivalent vis-à-vis de cette autorité, mêlant idéalisation et révolte inconsciente, ne pouvant s'exprimer car elle n'est pas admise par l'autorité concernée. Dans l'impossibilité de diriger leurs sentiments négatifs et frustrations vers leur source, les individus élevés dans un tel contexte retourneraient leur hostilité vers des groupes perçus comme plus faibles.

De nombreuses limites ont été mises en évidence (cf. par exemple, Reynolds, Turner, Haslam, & Ryan, 2001). Pettigrew (1958) reproche à cette théorie d'avoir négligé les facteurs socio-culturels et situationnels. Ces critiques ont, entre autres, donné naissance à la notion plus contextualisée d'autoritarisme de droite (Altemeyer, 1981) qui renvoie à une intolérance et une tendance à adopter des comportements discriminatoires à l'encontre de groupes minoritaires. L'identification au groupe et le sentiment de menace physique ou symbolique perçu à l'égard de celui-ci sont des facteurs déterminants dans l'adhésion à cet autoritarisme de droite (Stellmacher & Petzel, 2005) qui repose sur trois composantes : le conventionnalisme, l'agression autoritaire (en cas de déviance), et la soumission autoritaire.

La personnalité autoritaire aurait pour conséquence le racisme, la discrimination et l'ethnocentrisme. Cette dernière notion, liée à celle de personnalité autoritaire a été introduite par Sumner (1906) et se caractérise, pour Bourhis et Gagnon (2006), par des attitudes positives à l'égard de l'endogroupe, des attitudes négatives vis-à-vis des exogroupes et la conviction que ces derniers sont inférieurs à l'endogroupe. Rokeach (1960), dans le prolongement des travaux d'Adorno et al., s'intéresse plus précisément au concept d'ethnocentrisme qui constituerait la composante cognitive associée à la dimension affective mise à jour par Adorno. L'ethnocentrisme serait l'expression d'une rigidité mentale globale, et se caractériserait par une isolation des croyances contradictoires, la résistance au changement d'attitudes, des préjugés et l'adhésion à des idéologies extrémistes de droite et de gauche. Ferréol (2003) propose plus précisément la définition suivante : « *reposant sur une forte identification de l'individu à son groupe et sur la certitude de la supériorité d'un certain nombre de valeurs, de croyances ou de représentations, l'ethnocentrisme est une attitude ou une disposition mentale consistant à se référer à ses règles et à ses normes habituelles pour juger autrui et opérer ainsi une démarcation entre « barbares » et « civilisés » au nom, très souvent, de la préservation d'un idéal de « pureté » ou d' « authenticité » »* (op. cit. p. 129).

Ces profils et idéologies ont en commun d'être acquises durant l'enfance et l'adolescence à travers la socialisation au sein de la famille, du groupe de pairs et de l'école (Guimond, Dambrun, Michinov & Duarte, 2003).

2.2.2.1.2. Socialisation et éducation

L'influence de l'environnement social

Pour Allport (1954), bon nombre de préjugés et de comportements discriminants sont le fait de l'éducation familiale et scolaire.

Tajfel (1981a) suggère que la haine de l'exogroupe est apprise très tôt dans la vie de l'enfant, avant même qu'il ait acquis une quelconque connaissance du groupe ou de ses membres. Ce cadre émotionnel va guider toutes les informations qui lui parviendront par la suite et toutes les expériences qu'il vivra avec les membres de ce groupe (Brown, 1995).

Certains auteurs se sont, à ce titre, attachés à montrer comment l'apprentissage des attitudes et des comportements racistes des enfants peut se faire par imitation des attitudes et comportements de leurs parents (Aboud, 1988; Katz, 2003; Kelly, Person & holtzman, 1958; Phinney & Rotheram, 1987). Toutefois, ce premier lieu de socialisation qu'est la famille perd de son influence au cours de la scolarité de l'enfant, au profit des groupes de pairs, des amis et des médias (Gilliam Jr & Iyengar, 2000; Kellstedt, 2003; Mendelberg, 2001). Aboud et Amato (2001) soulignent l'importance du groupe de pairs, lorsque celui-ci adhère à des préjugés racistes, dans le développement des comportements discriminants de l'adolescent, répondant à ces préjugés.

L'école joue également un rôle décisif : Berry et Kalin (1995) observent une corrélation entre le nombre d'années de scolarité et les attitudes favorables à l'égard des exogroupes minoritaires. De la même manière, la filière d'étude choisie par les étudiants apparaît déterminante dans le type d'attitudes de ces derniers : Dambrun, Guimond et Duarte (2002) montrent, par exemple, que la norme de tolérance est plus importante auprès des étudiants de psychologie qu'auprès des étudiants en droit et que les préjugés vis-à-vis des personnes d'origine maghrébine sont plus prononcés chez ces derniers. Il en est de même avec l'orientation de dominance sociale qui est également acquise socialement. Ceci a notamment été mis en évidence dans le cas des filières choisies à l'université (Dambrun, Kamiejski, Haddadi & Duarte, 2008; Guimond, Dambrun, Michinov & Duarte, 2003; Schmitt, Branscombe, & Kappen, 2003).

La célèbre « trilogie de Princeton » nous montre comment le contexte politique global est enclin à agir sur les stéréotypes : trois études successives (Katz & Braly, 1933 ; Gilbert, 1951; Karlins, Coffman, & Walters, 1969) ont été menées avant et après la Seconde Guerre Mondiale, en utilisant la même méthodologie, auprès de la même population (des étudiants de Princeton), pour mesurer les stéréotypes à l'égard des Japonais, des Allemands, des Turcs et des Afro-Américains. Ces travaux ont montré que les évolutions des stéréotypes envers ces groupes étaient directement liés aux événements historiques et aux alliances et oppositions à l'œuvre.

2.2.2.1.3. Du biais perceptif au biais intergroupe

Les limites du système cognitif

La catégorisation, inhérente au fonctionnement cognitif de tout individu, a pour conséquence de lui faire percevoir les membres d'un groupe comme possédant certaines caractéristiques communes qui peuvent prendre la forme de stéréotypes ou de préjugés. D'une manière générale, selon que l'individu appartienne ou non à la catégorie et selon que cette catégorie soit valorisée ou dominante dans l'environnement social concerné, la perception et les traitements qu'il se verra infliger seront plutôt favorables ou plutôt défavorables. On peut distinguer deux formes principales de biais : les biais d'homogénéisation, de surinclusion, surexclusion, d'induction ou de déduction liés à la perception de n'importe quelle catégorie, et les biais intergroupes (biais pro-endogroupe, d'exo-défavoritisme et de discrimination privative) qui « *se réfèrent généralement à la tendance systématique à évaluer son groupe d'appartenance (endogroupe) ou ses membres de manière plus favorable qu'un groupe de non-appartenance (exogroupe) ou ses membres. Ces biais peuvent impliquer des comportements (discrimination), des attitudes (préjugés) et des cognitions (stéréotypes)*[32] » (Hewstone, Rubin, & Willis, 2002, p. 576).

Les travaux de Tajfel et Wilkes (1963) sur l'estimation des longueurs de lignes ont conjointement mis en évidence un biais d'accentuation des ressemblances intracatégorielles (aussi appelé biais d'assimilation) qui consiste à considérer les éléments d'une même catégorie comme plus similaires entre eux qu'ils ne le sont en réalité, et un biais d'accentuation des différences intercatégorielles (biais de contraste) qui, à l'inverse, consiste à percevoir des éléments appartenant à deux catégories comme plus différents l'un de l'autre qu'ils ne le sont en réalité. Ces effets d'accentuation des différences intercatégorielles et des ressemblances intracatégorielles ont été confirmés à de nombreuses reprises à partir de *stimuli* physiques et sociaux (Doise, 1978; McGarty, 1999; McGarty & Turner, 1992; Tajfel, 1981b) et semblent accentués lorsque la dimension du jugement est incertaine (Corneille, Klein, Lambert, & Judd, 2002). En outre, ces biais n'ont pas la même ampleur au niveau de la perception des groupes sociaux selon que l'on se réfère à l'endogroupe ou à l'exogroupe, le premier tendant, en effet, à être perçu comme moins homogène que le second (Mullen & Hu, 1989; Ostrom & Sedikides, 1992; Park & Rothbart, 1982). Lorenzi-Cioldi (1988, 2002) ajoute que ce biais d'homogénéisation de l'exogroupe touche davantage les groupes minoritaires (au sens des groupes ayant le moins de pouvoir et le moins de prestige). Ceux-ci sont perçus et tendent à se percevoir comme un tout homogène,

[32] « *Intergroup bias refers generally to the systematic tendency to evaluate one's own membership group (the in-group) or its members more favorably than a nonmembership group (the out-group) or its members. Bias can encompass behavior (discrimination), attitude (prejudice), and cognition (stereotyping) (Mackie & Smith 1998, Wilder & Simon 2001)* »

tout en considérant les membres du groupe dominant comme une collection d'individus distincts et différents les uns des autres.

D'autres distorsions perceptives ont été mises au jour par Tajfel (1972) comme les biais de surinclusion (consistant à classer dans une catégorie dévalorisée des éléments qui ne devraient pas s'y trouver) et de surexclusion (décrivant le fait d'écarter des éléments d'une catégorie valorisée alors qu'ils devraient en faire partie). Ce biais traduit une volonté de ne pas altérer et de conserver l'essence des catégories valorisées en se focalisant sur les différences qui séparent certains éléments de cette catégorie en cas de doute, et à rechercher des ressemblances qui rapprochent ces éléments des catégories dévalorisées. Tajfel distingue également les biais d'induction et de déduction correspondant respectivement à une tendance à sélectionner certaines informations et à en omettre d'autres selon qu'elles sont considérées comme stéréotypiques d'une catégorie pour associer un individu à cette catégorie, et, pour le biais de déduction, à la tendance à inférer les traits stéréotypiques d'une catégorie pour les attribuer à un individu sur la base de son appartenance à celle-ci.

Comme nous l'évoquions plus haut, cette perception différente des groupes sociaux et de leur membres s'accompagne de traitements différenciés qui tendent à favoriser l'endogroupe au détriment de l'exogroupe. Le biais pro-endogroupe mis au jour à l'aide du paradigme du groupe minimal (Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1971) correspond à la tendance à favoriser systématiquement son propre groupe, quand bien même l'appartenance à celui-ci est arbitraire et son existence même est artificielle, au détriment d'un exogroupe tout aussi artificiel, sans qu'aucune variable sociologique, historique ou économique n'intervienne. Le biais d'exodéfavoritisme va plus loin en causant des nuisances à l'exogroupe. Il se manifeste principalement chez les groupes qui ont le plus de pouvoir, et ce, plus encore, lorsque la situation de domination est perçue comme stable est légitime (Sachdev & Bourhis, 1985, 1987). Pour finir, le biais de discrimination privative (Castel & Lacassagne, 1993; Lacassagne, Salès-Wuillemin, Castel & Jébrane, 2001; Salès-Wuillemin, 2005) consiste à destituer les membres de l'exogroupe de leurs attributs positifs, sans forcément les dénigrer. Ce biais correspond, pour Salès-Wuillemin (2006) au concept de « racisme subtil » (ou de « racisme implicite ») dans les recherches anglosaxones (Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002).

2.2.2.1.4. De la théorie du bouc émissaire ou « frustration agression » à la privation relative

La frustration

Cette théorie (Dollard, et al., 1939) postule que « *l'apparition de comportements agressifs suppose toujours l'existence d'une frustration, et inversement, l'existence d'une frustration conduit systématiquement à une forme*

d'agression[33] » (Dollard, et al., 1939, p. 1). La source de la frustration n'est toutefois pas nécessairement disponible (il peut s'agir d'un concept, elle peut être indéterminable, trop puissante, non disponible ou encore un être aimé) et l'agression se tourne alors vers une cible alternative : le bouc émissaire. En période de crise économique, on observe une hausse des préjugés et discriminations. La frustration générée par le chômage peut ainsi être attribuée à un groupe accessible comme les « travailleurs immigrés ». La frustration-agression peut également apparaître au niveau du groupe. Cette théorie a donné naissance à celle de la privation relative (Crosby, 1976; Stouffer, DeVinney, & Suchmen, 1949). Le sentiment de privation correspond à un sentiment d'insatisfaction, d'injustice ou de frustration résultant de ce que l'individu se comparant à autrui constate que les ressources dont il dispose sont inférieures à celles d'autrui alors qu'il considère mériter l'accès aux mêmes ressources. Ce sentiment va, par conséquent, le prédisposer à la révolte et à la discrimination. Pour Walker et Smith (2002) il s'agit d'une condition préalable à l'agression intergroupe, son rôle dans les conflits a notamment été appréhendé par Davis (1959). Guimond et Tougas (1999) distinguent trois formes de privation relative : la privation relative intrapersonnelle qui découle de la comparaison de la situation actuelle de l'individu à une situation passée ; la privation relative interpersonnelle, qui peut être intragroupe (comparaison avec un membre de l'endogroupe), ou intergroupe (comparaison avec un membre de l'exogroupe) ; enfin, la privation relative intergroupe renvoie à un sentiment d'injustice distributive subie par le groupe d'appartenance en comparaison avec un exogroupe.

2.2.2.2. LA PROTECTION DES RESSOURCES SYMBOLIQUES ET MATÉRIELLES

2.2.2.2.1. La théorie des conflits réels (TCR)

Les ressources limitées

Selon la théorie des conflits réels (Sherif & Sherif, 1979), les préjugés et discriminations résulteraient d'une compétition intergroupe pour des ressources limitées. Cette théorie, développée en observant des groupes d'enfants dans un camp de vacances, a été confirmée à plusieurs reprises, par exemple, auprès de cadres d'entreprises aux États-Unis (Blake & Mouton, 1962; Blake, Shepard, & Mouton, 1964). Des travaux ont également été consacrés à expliquer, en se référant à cette théorie, les relations entre les immigrés et la population d'accueil aux États-Unis (Esses, Dovidio, & Hodson, 2002), en Nouvelle-Zélande (Masgoret, 2004; Ward & Masgoret, 2006) ou encore au Canada : les étudiants interrogés exprimant des attitudes plus défavorables envers un groupe d'immigrés

33 « (...) the occurrence of agressive behaviour always presupposes the existence of frustration, and contrariwise, the existence of frustration always leads to some form of agression » (Dollard, et al., 1939, p. 1).

fictif lorsque celui-ci était décrit comme compétent et compétitif (Esses, Dovidio, Jackson, & Armstrong, 2001).

Berry et al. (1977) mettent en évidence l'impact du sentiment de sécurité économique sur l'hostilité ressentie par la majorité d'accueil à l'égard des immigrés. Pour Esse, Jackson et Armstrong (1998) ceci s'expliquerait par le fait que ces populations constituent une menace réelle sur le marché de l'emploi.

Le modèle instrumental des conflits intergroupes[34] (Esses, et al., 2001; Esses, et al., 1998), qui reprend et complète la TCR, postule que les conflits seraient à la fois liés au « stress pour des ressources », se référant à la quantité limitée de ressources disponibles, qui se trouve redistribuée de manière inégalitaire, en se basant sur la hiérarchie sociale, et à la saillance de l'existence d'un groupe d'opposition en compétition pour ces ressources. Cette saillance peut être accrue par la taille du groupe ou les caractéristiques physiques de ses membres, qui les distinguent de l'endogroupe.

Lorsqu'un conflit intergroupe est amorcé par la compétition, il a pour conséquence de renforcer la cohésion intragroupe, la différenciation intergroupe associée à un sentiment d'agressivité à l'égard de l'exogroupe, et une perception erronée des caractéristiques des membres de l'exogroupe et de leurs motivations. Ces perceptions renvoient à une composante cognitive : la situation est évaluée comme se situant dans une relation « gagnant-perdant[35] », au sein de laquelle les opportunités ou bénéfices octroyés à un groupe privent parallèlement et systématiquement le second groupe de leur jouissance. Cette situation de menace génère de l'anxiété (composante affective) : la discrimination intervient alors pour anticiper cette situation d'anxiété et de privation et se trouve d'autant plus virulente, pour Sherif (1967), que la concurrence est importante.

Dans le cas de la théorie des conflits réels, la ressource à « protéger » en discriminant l'exogroupe est matérielle, mais le processus s'avère identique pour les ressources symboliques, telles que l'identité et l'estime de soi.

2.2.2.2.2. Discriminer pour créer ou maintenir une identité sociale positive

Les enjeux identitaires

La théorie de l'auto-catégorisation (Turner, et al., 1987) distingue trois niveaux de catégorisation : l'identité personnelle n'implique aucune appartenance groupale et intervient durant des interactions entre individus qui se connaissent bien. Ceci évite de recourir à la catégorisation dans la mesure où l'individu dispose de suffisamment d'informations sur son interlocuteur pour interagir efficacement. Néanmoins, il peut arriver que des personnes qui se connaissent, mais que quelque

[34] *Instrumental Model of Group Conflict*.

[35] « zero-sum »

chose oppose, se situent ponctuellement au second niveau. Il s'agit du niveau de l'identité sociale qui invite l'individu à se positionner et positionner autrui en tant que membre d'un groupe. Enfin, le niveau de l'identité collective se réfère à la métacatégorie « humain ». Dans cette perspective, la discrimination intervient essentiellement au niveau de l'identité sociale et se porte sur un exogroupe saillant dans un contexte donné.

Comme l'ont montré Tajfel, et al. (1971) grâce au paradigme du groupe minimal, une simple catégorisation arbitraire, sans enjeux, sans relation antérieure entre les groupes ou les individus, sans même connaître les membres de son endogroupe ou de son exogroupe, suffit à déclencher des comportements visant à favoriser l'endogroupe. Rabbie et Horwitz (1969) qui ne mesuraient pas des comportements mais des attitudes, rapportaient que l'affectation arbitraire à une catégorie, sans savoir ce qui oppose les groupes l'un à l'autre, déclenchait déjà des évaluations négatives sur l'exogroupe.

La théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981a) fournit une motivation supplémentaire à la discrimination. Celle-ci postule que le fait d'appartenir à un groupe génèrera une définition de soi qui repose sur cette appartenance, à condition que l'identité sociale associée à ce groupe, surtout si le sujet le considère comme important pour se définir, soit positive. Tajfel se base sur la théorie de la comparaison sociale (Festinger, 1954) pour expliquer comment l'individu évalue son identité. D'une manière générale, tous les jugements humains sont fondés sur la comparaison (Kahneman & Miller, 1986). Cette théorie repose sur l'idée qu'un individu a besoin de se positionner dans la réalité sociale et, pour ce faire, de se comparer à autrui. Le problème survient lorsque celui-ci constate des différences en sa défaveur. De la même manière, l'identité sociale est positive lorsque la comparaison avec l'exogroupe saillant dans une situation donnée donne lieu à un résultat en faveur de l'endogroupe. Lorsqu'elle est négative, en revanche, l'individu devra mettre en œuvre des stratégies individuelles -s'il estime l'inégalité justifiée (Jost, Burgess & Mosso, 2001)- comme la mobilité sociale qui consiste à quitter le groupe d'appartenance pour un groupe de référence, ou collectives visant à un changement, se baser sur une autre dimension ou un autre groupe de comparaison, ou encore accepter la situation en intériorisant les valeurs du groupe dominant.

La discrimination fait partie des stratégies qui permettent de rétablir ou maintenir une identité sociale positive (Lemyre & Smith, 1985). Pour ces auteurs, la catégorisation à elle seule induit la perception d'une menace pour l'estime de soi qui génère une compétition intergroupe et des discriminations. Bourhis, Turner et Gagnon (1997) montrent que non seulement l'identité sociale est plus positive après avoir discriminé mais l'identification au groupe est également plus forte. Par

ailleurs, Clark et Clark (1947) observent qu'une identité sociale négative génère une baisse de l'estime de soi qui peut prendre la forme d'un biais pro-exogroupe. Ces dernières années, des recherches ont distingué l'estime de soi explicite (déclarative et basée sur des échelles traditionnelles) et l'estime de soi implicite (déduite à partir de la mesure des temps de réaction) et ont mené à la conclusion que les individus dont l'estime de soi explicite est forte et l'estime de soi implicite faible sont plus susceptibles de discriminer que ceux dont les deux formes d'estime de soi étaient élevées (Jordan, Spencer, & Zanna, 2005; Jordan, Spencer, Zanna, Hoshino-Browne, & Correll, 2003).

D'une manière générale, les groupes dominants, ou qui disposent d'un statut plus élevé, ou ont davantage de pouvoir (Bettencourt, Dorr, Charlton & Hume, 2001; Amiot & Bourhis, 2005b; Sachdev & Bourhis, 1987, 1991) et qui perçoivent la situation d'inégalité entre les groupes comme illégitime et instable sont d'autant plus discriminants (Ellemers, 2001).

2.2.2.2.3. La théorie intégrée de la menace

Le sentiment de menace

Selon cette théorie, la menace aurait un effet de médiateur sur différents facteurs tels que les contacts, différences de statuts, perception des conflits intergroupes et attitudes à l'égard des groupes minoritaires (Corenblum & Stephan, 2001; Stephan, et al., 2002).

Quatre formes de menaces qui induisent une perception défavorable des exogroupes sont à distinguer : la menace réelle correspond, comme dans la théorie du conflit réel, à l'existence de ressources limitées, par exemple, relatives à des biens économiques ou à des opportunités d'emploi, mais aussi un sentiment de menace politique ou territorial. La menace symbolique concerne des normes, croyances, coutumes, traditions et valeurs ; les stéréotypes négatifs génèrent des attentes et des préjugés à l'égard de l'exogroupe et l'anxiété intergroupe suscite des appréhensions quant aux contacts interculturels perçus comme pouvant être à l'origine de rejet, d'évaluations négatives, embarras, sentiment de ridicule, exploitation ou menace personnelle.

Le rôle de la menace dans l'hostilité à l'égard de l'exogroupe racial minoritaire a été mis en évidence dans de nombreuses recherches, comme par exemple celle de Branscombe, Schmitt et Schiffhauer (2007) qui observent que le racisme moderne augmente lorsque le groupe majoritaire, fortement identifié à son endogroupe racial, se trouve confronté à une situation dans laquelle il risque de perdre des privilèges basés sur la « race ». De la même façon, la menace matérielle ou symbolique, associée à une forte loyauté à l'égard de l'endogroupe, constitue un important prédicteur des préjugés à l'égard de l'exogroupe (Cohen, Montoya & Insko, 2006). La menace symbolique (liée à la culture) engendre à la fois des

attitudes négatives envers les immigrés et un positionnement plus intransigeant concernant les politiques d'immigration (Zárate, Garcia, Garza, & Hitlan, 2004). Ces attitudes négatives et cette hostilité à l'immigration apparaissent également avec la menace réelle, dès lors que l'on fait croire à des sujets qu'ils se trouveront en compétition avec des immigrés (compétents) pour trouver un emploi (Esses, Jackson, Nolan, & Armstrong, 1999). Ajoutons que tout changement social est perçu sur la base d'une relation gagnant-perdant où tout bénéfice accordé à un groupe est perçu comme dépossédant le second (Eibach & Keegan, 2006).

2.2.2.3. LA JUSTIFICATION DES INÉGALITÉS

2.2.2.3.1. La théorie de la dominance sociale

La dominance sociale

La théorie de la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999) et l'orientation de dominance sociale qu'elle décrit se basent sur la perception des hiérarchies entre des groupes considérés comme dominants et des groupes dominés. Ces hiérarchies sociales seraient à l'origine des conflits intergroupes et de l'oppression. Les individus dont l'orientation de dominance sociale est forte appartiennent à des groupes dominants et perçoivent la stratification sociale qui les avantage comme juste et légitime (Sidanius & Pratto, 2001).

Pour justifier les inégalités, ils adhèrent à des idéologies nommées mythes légitimateurs, qui correspondent à un ensemble de valeurs, d'attitudes, de croyances, d'attributions causales et d'idéologies et visent à fournir « *une justification intellectuelle et morale aux pratiques sociales* » (Sidanius & Pratto, 1999, p. 104). Le racisme, le sexisme, le nationalisme ou les stéréotypes négatifs en sont des exemples (cf. par exemple, Christopher & Wojda, 2008). Il existe néanmoins des mythes qui ont pour fonction de soutenir l'atténuation de la hiérarchie sociale (il s'agit de l'universalisme, du multiculturalisme, du socialisme...).

Chez les individus qui souhaitent maintenir la hiérarchie sociale, la tendance à vouloir oppresser dépasse l'expression d'un simple biais pro-endogroupe (Sidanius, Pratto & Mitchell, 1994).

La fonction de la dominance sociale est avant tout de préserver le *statu quo* et cette orientation est, par conséquent, reliée à certains comportements et attitudes. Les individus dont la dominance sociale est élevée expriment davantage d'attitudes racistes, sexistes, conservatrices (Sidanius, Levin, Federico & Pratto, 2001), de préjugés envers les Nord-Africains et d'attitudes positives envers le Front National (Dambrun, Maisonneuve, Duarte & Guimond, 2002). La dominance sociale entretient, en outre, un lien avec des comportements discriminatoires (Amiot & Bourhis, 2005a; Michinov, Dambrun, Guimond, & Meot, 2005; Umphress, Simmons, Boswell, & Triana, 2008).

2.2.2.3.2. La théorie de la justification du système, la croyance en un monde juste, la théorie de l'équité et le concept de partition sociale

La justification du système

La théorie de justification du système (Jost & Banaji, 1994; Jost, Banaji & Nosek, 2004; Jost & Kramer, 2003; Jost & Kruglanski, 2002) considère que le *statu quo* se perpétue par le biais d'une idéologie qui le justifie, aussi bien auprès du groupe dominant que du groupe dominé qui intériorise ces croyances, et, notamment par le concours des stéréotypes (Jost & Burgess, 2000). Ceux-ci génèrent un exofavoritisme chez les membres des groupes de faible statut basé sur des traits assignés à l'endogroupe (Jost, Pelham & Carvallo, 2002). Hogg (2007) explique cette acceptation tacite des inégalités par la volonté des groupes dominés de réduire l'incertitude. Ces derniers préfèreraient subir des désavantages que de vivre dans un environnement incertain.

La croyance en un monde juste

La théorie de la croyance en un monde juste (Lerner, 1970) correspond à la perception d'un monde contrôlable et prévisible dans lequel chacun est maître de son destin (Furnham, 2003). Les victimes d'inégalités sont, dès lors, considérées comme responsables de ce qui leur arrive. D'une manière générale, cette croyance postule que les individus « *obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qui leur arrive »*, et permet de donner du sens à des situations qui en sont dépourvues (Miller & Porter, 1983).

La théorie de l'équité

Selon la théorie de l'équité, une situation est évaluée comme juste lorsque les contributions perçues (efforts, temps consacré, compétence, conditions de travail...) qui visent à l'obtention d'un résultat (récompenses (rémunération, qualité de vie, pouvoir...)) conduisent au résultat escompté (Walster, Walster, Berscheid, & Austin, 1978). Au niveau des relations intergroupes, les contributions et résultats doivent être équivalents dans les deux groupes pour que la relation soit considérée comme équitable. Pour Pelham et Hetts (2001), les individus sont rationnels dans l'évaluation de la justice sociale mais les jugements concernant les contributions et récompenses sont biaisés : les contributions de l'endogroupe sont surévaluées tandis que celles de l'exogroupe se trouvent minimisées. Néanmoins, lorsqu'une situation est jugée non équitable, des stratégies peuvent être mises en place pour y remédier, comme un ajustement matériel (cf. actions positives) qui privilégie les groupes dominés pour tenter de réduire les inégalités. Les groupes minoritaires ne disposent pas, en principe, du pouvoir nécessaire pour instaurer de tels ajustements et se résignent, par conséquent, sans l'engagement des groupes dominants dont ils dépendent, au *statu quo* (Jost & Hunyady, 2003). Cette acceptation correspond à un ajustement psychologique par lequel les groupes dominés intériorisent les déformations cognitives du groupe dominant (Jost, et al., 2002) : les injustices subies sont attribuées à des insuffisances de la part des membres des groupes désavantagés (Bourhis & Gagnon, 2006).

Salès-Wuillemin et Specogna (2005) se réfèrent au concept de partition sociale pour analyser les biais conduisant à la discrimination. Ce concept distingue trois niveaux d'opposition qui clarifient la relation hiérarchique entre les groupes en termes de nombre, de pouvoir et de valeurs. Dans le premier cas (numérique), « *ils sont minoritaires / nous sommes majoritaires »,* l'opinion du groupe majoritaire est légitimée par le fait qu'elle devient normative. Les auteurs se réfèrent aux travaux de Asch (1951) sur le conformisme ou de Faucheux et Moscovici (1971) sur l'influence minoritaire. Dans le cas d'une hiérarchie basée sur le pouvoir, Salès-Wuillemin et Specogna traduisent l'opposition par « *ils ne savent pas / nous savons »* qui marque une coupure entre ceux qui possèdent la connaissance et ceux qui se trouvent dans l'ignorance. Les auteurs prennent l'exemple de Milgram (1965) et de la soumission à l'autorité. Enfin, l'opposition en termes de valeurs « *ils sont méprisables / nous sommes admirables »* établit un contraste entre un groupe valorisé et un groupe dévalorisé. Pour Salès-Wuillemin et Specogna, la discrimination consécutive à ces partitions sociales diffère dans ses modes d'expression.

2.2.3. Mesurer la discrimination

Dans cette partie nous nous centrerons sur la discrimination, et non sur les techniques (directes et indirectes) visant à mesurer les stéréotypes et préjugés, explicites et implicites. La discrimination, condamnée socialement et faisant l'objet de sanctions juridiques, est essentiellement mesurée en recourant à des méthodes indirectes, que celles-ci soient basées sur des études statistiques, des expérimentations (en laboratoire ou en situation naturelle) ou encore des enquêtes par questionnaire ou par entretien.

2.2.3.1. L'EXPÉRIMENTATION

L'un des principaux obstacles concernant l'usage de l'expérimentation dans ce contexte est que, par définition, la « race » ou l'origine ne peut être manipulée par le chercheur, l'appartenance à un groupe excluant l'appartenance à un second (Rubin, 1974). Dès lors, la difficulté sera de s'assurer que, mis à part ce facteur, les *stimuli* soient équivalents, que « *toutes choses [soient] égales par ailleurs »*.

2.2.3.2.1. En situation artificielle

Expérimentation en situation artificielle

Dans le cadre des études en laboratoire et dans le cas des discriminations « raciales », la variable indépendante principale pourra, par exemple, être la couleur de peau des compères (Blanc *versus* Noir) suivant un script pré-établi et dont certaines caractéristiques auront été contrôlées (vêtements identiques, attractivité...). Les expérimentateurs peuvent également avoir recours à d'autres *stimuli* qui évoquent la « race » ou l'origine comme, par exemple, une

photographie ou toute précision permettant au sujet d'inférer cette information. Blank, et al., (2004a) ajoutent que certains facteurs modérateurs sont parfois pris en compte en ce sens qu'ils tendent à augmenter ou réduire l'effet produit par la variable indépendante « race » tels que les succès ou les échecs, la coopération ou la compétition, la serviabilité, la convivialité, le dialecte ou les qualifications de la cible...

Les caractéristiques de la situation peuvent également, pour ces auteurs, faire l'objet d'une manipulation comme l'anonymat promis au sujet, la perspective de représailles potentielles de la part de la cible, les normes, la motivation, une pression liée au temps, une distraction...

Ces dispositifs expérimentaux donnent lieu à différents types de mesures. Certaines mesures directes, par exemple, tiennent compte d'une hostilité verbale ou d'évaluations négatives à l'égard du membre d'un groupe désavantagé (Talaska, Fiske & Chaiken, 2008). D'autres mesures visent à rendre compte d'une discrimination plus subtile en se focalisant sur des comportements non verbaux comme la distance sociale (cf. par exemple, Avery, Richeson, Hebl, & Ambady, 2009; Macrae & Bodenhausen, 2000), le ton de la voix (Crosby, et al., 1980) ou les expressions faciales (Banks, Eberhardt, & Ross, 2006). L'évitement peut également être mesuré en observant le volontariat pour aider une organisation, la formation d'un groupe de travail, les comportements d'aide vis-à-vis d'une cible (Talaska, et al., 2008), ou d'une manière plus générale, la durée et la qualité des interactions entre membres de groupes avantagés et désavantagés (Word, Zanna & Cooper, 1984). Blank, et al., (2004a) considèrent également la prise en compte de la formation des groupes restreints et le choix des *leaders*. Enfin, la discrimination peut être appréhendée, en laboratoire, par les comportements d'agression vis-à-vis des membres de l'exogroupe, comme cela peut se manifester au travers d'un jeu compétitif ou encore des épreuves d'apprentissage assorties de sanctions administrées par le sujet à un compère en cas d'échec.

D'autres méthodes font l'objet de tentatives, comme le fait de recourir à des mesures informatiques (cf., par exemple, Michinov, et al., 2005).

Crosby et al., (1980, cité par Blank, et al., 2004) recensent les principales conclusions que ce type d'étude a permis de dresser : le biais pro-endogroupe du groupe majoritaire apparaît plus conséquent en utilisant ce type de méthodologie que ce que révèlent les questionnaires ; les « Blancs » aident davantage les cibles de leur endogroupe racial surtout s'ils savent qu'ils ne seront pas confrontés à la cible ; dans des conditions déterminées (anonymat, absence de représailles...), l'agression mesurée à travers des jeux compétitifs ou des punitions imposées à la cible, est plus importante envers l'exogroupe ; les comportements verbaux et non verbaux diffèrent. Les études récentes se sont centrées sur les formes plus subtiles

de discriminations, parfois issues des préjugés implicites, et qui, bien que masquées, n'en demeurent pas moins importantes (Dovidio & Gaertner, 2008; Dovidio, et al., 2002).

2.2.3.2.2. En situation naturelle

Testing

Le *testing* est l'une des méthodes courantes -et désormais reconnue comme preuve devant les tribunaux français (article 225-3-1 du code pénal[36])- d'expérimentation sur les discriminations en dehors du laboratoire. Cette technique a très souvent été utilisée dans les domaines de l'emploi, du logement et dans une moindre mesure, des loisirs, notamment en France par l'observatoire des discriminations (Amadieu, 2004). D'une manière générale, il s'agit de soumettre le sujet (recruteur, propriétaire...) à deux *stimuli* (*curriculum vitae*...) ou candidats/ locataires fictifs dont les caractéristiques, au regard des attentes « légitimes » du sujet, sont équivalentes mais appartenant, pour le premier, à un groupe faisant l'objet de discriminations, pour le second, au groupe dominant. L'écart de sélection observé, généralement en défaveur du groupe désavantagé (Foster, Mitchell, & Fienberg, 2002), traduit l'ampleur des discriminations. A titre d'exemple, Duguet, Leandri, L'Horty & Petit (2007) ont mis en évidence, par un testing *curriculum vitae* faisant varier le lieu de résidence et l'origine supposée (marocaine *versus* française) des candidats fictifs par la consonance de leur patronyme et/ou de leur prénom, que différents facteurs affectaient les résultats, comme le type de poste (serveur *versus* comptable) brigué (trois fois moins d'entretiens pour le candidat d'origine marocaine à un poste de serveur, dix fois moins pour le poste de comptable), ou encore la nationalité (marocaine) qui s'avère moins pénalisante qu'un patronyme et plus encore un prénom évoquant cette origine. De la même manière, dans cette étude, le lieu de résidence (quartier dévalorisé) joue surtout en la défaveur du candidat d'origine française au poste de serveur et un timbre fantaisiste dessert principalement le candidat d'origine marocaine au poste de comptable.

Pour Piguet (2006), les études se limitant à l'étape téléphonique ou écrite ne mettent toutefois pas au jour l'intégralité du processus de discrimination qui se poursuit à tous les stades du recrutement (entretien...) comme l'illustrent les travaux de Cross (1990). Cet auteur attribue également à Bovenkerk (1992) l'harmonisation d'un « taux de discrimination nette » : « *ce taux mesure la proportion nette des cas de double postulation où l'un des deux candidats seulement est accepté (nombre de cas où l'autochtone est privilégié moins nombre de cas où l'étranger est privilégié) divisé par le nombre de réponses »* (p. 180).

36 « *les délits [de discrimination] sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie ».*

La particularité de cette méthode par rapport aux situations expérimentales classiques est que le sujet est confronté (de manière alternée) aux deux modalités de la variable indépendante (il fait partie du groupe expérimental et du groupe contrôle). Blank, et al. (2004) attirent également l'attention sur le fait qu'un candidat/locataire réel peut obtenir l'emploi ou le logement avant que le sujet ne puisse passer dans la seconde condition. Heckman (1998) évoque à propos de cette technique la difficulté de contrôler les caractéristiques (accent, taille, langage corporel, attractivité...) des candidats fictifs pour éviter qu'elles n'interfèrent sur les résultats.

Le *testing* a également été utilisé dans des situations de simulation, de recrutement par exemple, en demandant à des étudiants de se mettre dans la position d'un recruteur et d'examiner des *curriculum vitae* ou de réaliser de faux entretiens d'embauche (Kalin & Rayko, 1978; Word, Zanna & Cooper, 1984, cités par Bourhis & Gagnon, 2006).

2.2.3.2. LES ENQUÊTES

Expériences vécues

Les enquêtes permettent de recenser des expériences vécues, perceptions et attitudes et d'identifier des causes et conséquences de la discrimination, dans certains cas, de confirmer les résultats de recherches basées sur d'autres protocoles méthodologiques. Il convient en revanche de considérer les données recueillies par le biais des enquêtes comme une évaluation et non une description réelle de l'ampleur des discriminations. Pour Blank et al. (2004), valider les données issues d'enquêtes nécessite de se baser sur des descriptions précises d'incidents et un comptage des plaintes enregistrées. Ces auteurs recensent un nombre importants d'enquêtes réalisées aux États-Unis, portant sur la nature des relations intergroupes, des échantillons nationaux ou centrées sur des communautés particulières, ou encore sur des cibles spécifiques (employés, employeurs, professionnels...).

En outre, ces protocoles méthodologiques posent la question de savoir si les attitudes ou les intentions de comportements exprimées se traduiront, ou non, en comportements réels (Smith & Louis, 2009).

Smith (2002) précise que des facteurs tels que le groupe cible, la collecte des données, l'interviewer (origine...), le moment de la passation, la forme des questions (explicites, implicites, formulation, ordre...) affectent les réponses fournies par l'interviewé.

Méthodes projectives

Pour les discriminations dans le domaine de l'emploi, Supphellen, Kvitastein et Johansen (1997) considèrent les mesures projectives comme plus valides que les mesures directes (Burkard, Boticki, & Madson, 2002).

Échelles spécifiques

Concernant le racisme moderne ou subtil, l'échelle la plus utilisée depuis les années soixante-dix est celle du racisme moderne de McConahay (1986) composée d'items mesurant le racisme moderne, le racisme ouvert et d'items distractifs (cf. Tarman & Sears, 2008, pour une revue de la littérature sur le concept et les mesures du racisme symbolique). Cette échelle est corrélée à une perception de menace du statut du groupe (Bobo, 1983), des sentiments positifs à l'égard de l'endogroupe et négatifs à l'égard de l'exogroupe racial (Wood, 1994).

Des mesures plus directes (Pettigrew & Meertens, 1995) évaluent le ressentiment à l'égard de l'exogroupe racial (impression que les membres de l'exogroupe « volent » les emplois de l'endogroupe...) ou encore le rejet des liens avec les groupes minoritaires (refus d'avoir des petits-enfants métisses, d'avoir un responsable hiérarchique appartenant à une minorité...).

Enfin, certaines échelles se centrent sur les discriminations perçues comme l'index de stress lié à la race (*Index of Race-Related Stress*) (Seaton, 2006) ou l'échelle de racisme perçu (*Perceived Racism Scale*) (McNeilly, et al., 1996).

2.2.3.3. LE RECOURS AUX STATISTIQUES « ETHNIQUES »

Les statistiques ethniques

Les statistiques ethniques peuvent constituer un indicateur important dans la mesure des discriminations en comparant les conditions de vie d'un groupe désavantagé à celles d'un groupe référent de la population d'accueil. Autrement dit, il s'agit de la mise en évidence de « *la différence résiduelle (de taux d'occupation, taux de chômage, etc.) entre deux groupes une fois prises en compte les caractéristiques individuelles, en particulier le niveau de qualification »* (Piguet, 2006, p. 176). Ces comparaisons permettent notamment de faire apparaître l'ampleur des discriminations indirectes subies par un groupe (Simon, 2005). En effet, pour Simon, « *dans le cadre de la discrimination directe, la stratégie consistait à obtenir une occultation des caractéristiques personnelles afin d'assurer l'impartialité des procédures au regard des critères prohibés. La référence à l'origine ethnique ou raciale constituait en soi une pratique suspecte et suffisait à faire tomber la procédure sous le coup de la loi. Dans le cadre de la discrimination indirecte, l'action consiste au contraire à révéler les effets négatifs d'un marquage de l'origine ethnique ou raciale, ces effets venant signaler l'absence de neutralité des procédures en dépit des apparences et des règles affichées »* (p. 18).

Blank, Dabady et Citro (2004b) estiment que l'une des difficultés de cette méthode est l'incertitude concernant les variables contrôles à prendre en compte pour pouvoir affirmer que les différences entre « races » sont bien le fait d'une discrimination. À ce titre, les auteurs précisent que les données nationales (aux États-Unis) contiennent des indicateurs importants comme l'éducation, l'emploi et

la santé qui permettent de mieux comprendre la source des différences de statut socio-économique. Un numéro spécial de la Revue internationale des Sciences Sociales a été consacré, en 2005, à la question du recours à des statistiques ethniques dans la mesure des discriminations. Les cas du Canada (Potvin, 2005), du Royaume-Uni (Stavo-Debauge, 2005), des États-Unis (Morning & Sabbagh, 2005) et des Pays-Bas (Guiraudon, Phalet, & ter Wal, 2005) y sont évoqués. Cusset (2008) retrace, pour la France, les évolutions de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés quant à la récolte de données sur l'origine ces dernières années. Si les statistiques ethniques ou « raciales » demeurent interdites en France, les chercheurs peuvent désormais accéder, sous certaines conditions, à des informations telles que le pays de naissance des parents. Ces données permettent d'accéder à des populations discriminées : Tribalat (2004) considère, par exemple, qu'en 1999, les personnes d'origine maghrébine étaient pour 43% d'entre elles immigrées, pour 48% des secondes générations et 9% seulement de troisième génération. Autrement dit, des informations au sujet de la nationalité et du pays de naissance des parents suffisaient à appréhender la situation de neuf dixième de cette population. En revanche, certains groupes discriminés en France métropolitaine, comme les personnes originaires des départements, régions, collectivités et pays d'Outre-Mer ne peuvent être inclus dans ces résultats.

Simon (2005) souligne le paradoxe de ces statistiques qui « *doivent nécessairement reprendre des catégorisations qui sont utilisées pour infériorisier, dominer et exclure à des fins de contrôle de l'égalité de traitement et de réparation des torts commis »* (p. 16). Il rappelle également que des pays, comme les États-Unis, le Canada, l'Afrique du Sud, l'Australie, l'Inde et la Grande-Bretagne, ayant mis en œuvre de tels dispositifs de mesures, ont en commun une histoire dans laquelle des discriminations à l'égard de certains groupes se sont trouvées plus ou moins institutionnalisées par le passé (Calvès, 2004b, cité par Simon, 2005).

Dans le domaine de l'emploi, différents programmes entrent dans le cadre des politiques d'actions positives de certains pays. Ces dispositions visent des structures généralement de plus de 100 salariés du secteur public mais également certaines entreprises du secteur privé. Elles consistent à sensibiliser le personnel, assurer les groupes protégés d'un accès égal à l'emploi ou encore fixer des objectifs de représentativité de ces groupes protégés. Tribalat (1999) défend l'idée d'une prise en compte des critères ethniques dans les statistiques en arguant que *« l'idéologie dominante qui avait réussi, jusque-là, à faire respecter une « discipline républicaine » en matière d'observation des populations : l'usage de catégories de type ethnique dans la statistique serait fautif, à défaut d'être interdit, au motif que la Constitution garantit l'égalité des citoyens et qu'il ne serait pas séant de les distinguer suivant leur origine. C'est interpréter bien*

naïvement nos textes fondateurs. L'égalité y est plus une exigence qu'une croyance ou l'énoncé d'un principe naturel. Cette exigence nécessite, au contraire, que l'on s'assure, autrement que par l'incantation, que cette égalité est bien réelle et, si tel n'est pas le cas, de prévoir des moyens correctifs. » (p. 75). Conscients des avantages, des enjeux et du cadrage nécessaire imposé par la prise en compte de dispositifs de mesures similaires à ceux existants dans plusieurs pays en matière d'observation de la diversité ethnique des populations, de nombreux auteurs (principalement des sociologues) soutiennent la pertinence d'un transfert de ces méthodes en France (Felouzis, 2008; Schnapper, 2008).

2.2.3.4. MESURE DE L'ÉVOLUTION DES PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATIONS

Paluck et Green (2009), dans une revue de la littérature réalisée sur la base de l'analyse de 985 rapports (publiés ou non) portant sur l'effet d'interventions visant à réduire des stéréotypes, préjugés, discriminations ou à encourager de bonnes relations intergroupes et l'acceptation de la diversité, concernant différentes minorités (âge, origine ethnique, orientation sexuelle, religion, apparences physiques, statut économique, handicap...), distinguent plusieurs formes d'évaluation de ces interventions.

En situation naturelle, les auteurs répertorient 5 types d'évaluation :

- Les évaluations sans groupe contrôle qui constituent la majorité des études en situation naturelle. Il s'agit, dans de nombreux cas d'un simple *feedback* recueilli auprès des participants après l'intervention ; dans d'autres cas, l'évaluation s'appuie sur des mesures répétées comparant le recueil avant et après l'intervention. Cette méthode présente les désavantages de ne pas permettre de contrôler l'impact d'autres événements ayant pu affecter les résultats, ni celui de la familiarité des répondants vis-à-vis du questionnaire et de ses objectifs perçus, par rapport à l'effet réel de l'intervention.
- Les études qualitatives qui décrivent de manière détaillée les observations réalisées auprès d'un groupe qui a participé à une intervention pour estimer ses évolutions durant une certaine période. Ces études permettent principalement d'émettre des hypothèses et souligner certains processus psychologiques impliqués dans le cadre de l'intervention décrite mais sont, selon l'auteur, insuffisantes pour démontrer l'influence d'un programme d'intervention.
- Les études transversales comparent des groupes qui existent naturellement (l'affectation à un groupe n'est pas faite au hasard comme dans les études expérimentales). Ces études peuvent par exemple révéler que des individus qui choisissent de s'inscrire à une formation de promotion de la diversité ont déjà

initialement des attitudes plus favorables à cet égard que le groupe « contrôle » constitué de ceux qui ne s'y engagent pas (Ellis & Sonnenfeld, 1994).

- Les études *quasi* expérimentales recourent à des groupes de comparaison qui diffèrent l'un de l'autre par certaines caractéristiques, comme par exemple l'âge.
- Les études basées sur des assignations presque au hasard, c'est-à-dire où les participants se joignent à un programme de formation de manière arbitraire, sans que cette « exposition » à la formation ne soit le fait des caractéristiques de la population. Paluck et Green prennent l'exemple des liste d'attentes avant la formation qui peuvent servir de groupe contrôle.

Enfin, les auteurs décrivent différentes études expérimentales qui ont notamment permis de mettre au jour l'efficacité réelle de certaines techniques visant à réduire les préjugés et la discrimination.

2.2.4. Lutter contre les stéréotypes et discriminations...

La lutte contre les stéréotypes, préjugés et surtout la discrimination peut se faire en agissant sur différents niveaux tels que l'individu, les groupes sociaux auxquels il appartient, les organisations ou encore, au niveau plus global de la société.

2.2.4.1. ...AU NIVEAU DE L'INDIVIDU

Ces explications regroupent les facteurs liés à la personnalité de l'individu, son éducation et les influences de l'environnement dans lequel il a été socialisé, ainsi que les causes liées à son système perceptif, qui, souvent basé sur un principe d'économie cognitive face à un environnement trop complexe pour être appréhendé dans sa globalité, réduit, et bien souvent dénature l'information qui l'entoure.

2.2.4.1.1. L'autorégulation des préjugés et l'importance de la motivation et des normes sociales

L'autorégulation

Comme nous l'avons vu avec le cas du racisme moderne (Gaertner & Dovidio, 1986), l'individu est souvent pris entre les valeurs humanistes promues par la société et les messages culturels qui dévalorisent certains groupes, notamment ethniques et culturels, et, historiquement, ont encouragé les préjugés à leur égard. Cet inconfort peut générer une expression des préjugés et discriminations sous une forme subtile, mais l'individu peut également tenter de réprimer ses préjugés par l'autorégulation.

L'autorégulation et le contrôle de soi (Mischel, 1996) sont des concepts clefs de la psychologie repris par Monteith (1993) pour introduire son modèle d'autorégulation des préjugés[37].

Ce modèle part du principe que l'individu ne souhaite pas réagir en fonction de préjugés car il a des valeurs égalitaires. En effet, quel que soit le niveau de préjugés d'un individu, Monteith et Walters (1998) montrent qu'il s'estime égalitaire et qu'il adhère aux principes de la démocratie. Deux processus sont alors à l'œuvre et en contradiction. L'un, non intentionnel, correspond à l'activation automatique des stéréotypes potentiellement indésirables, tandis que le second, intentionnel, renvoie au contrôle que tente d'exercer l'individu pour ne pas répondre en fonction de stéréotypes ou préjugés.

Cette question peut également être appréhendée sous l'angle de la motivation à contrôler les préjugés qui peut être interne, ou provenir de pressions sociales ou de facteurs externes (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones & Vance, 2002; Plant & Devine, 1998). La présence d'un pair, d'une figure d'autorité ou d'un expert qui réprouve les préjugés suffit, par exemple, à réduire leur expression ainsi que des comportements qui pourraient y être associés (Blanchard, Lilly, & Vaughn, 1991; Kuklinski & Hurley, 1996; Monteith, Deneen & Tooman, 1996; Plant, Devine & Brazy, 2003). Plus généralement, les préjugés et comportements discriminants sont fortement influencés par les normes sociales (Crandall & Stangor, 2005) : ainsi, le fait de savoir que les stéréotypes raciaux ne font pas partie des normes admises par son groupe de pairs tend à diminuer les stéréotypes d'un individu (Sechrist & Stangor, 2001). Même si cette procédure est complexe, il est donc envisageable, en travaillant sur les normes d'un groupe et les influences sociales, de réduire les stéréotypes et préjugés.

L'effet rebond

Une personne peut tenter de supprimer les stéréotypes qui sont activés automatiquement en présence d'un membre de l'exogroupe, mais cette suppression risque de provoquer un effet rebond, à savoir le retour du stéréotype avec plus d'intensité encore. Une expérience de Macrae, Bodenhausen, Milne et Jetten (1994) a permis de mettre en évidence cet effet rebond en demandant à des sujets de rédiger une histoire à propos d'un *skinhead*. Tandis qu'un groupe avait pour consigne de ne se référer à aucun stéréotype, le second groupe n'était soumis à aucune recommandation. Lors d'une deuxième phase de rédaction sans consigne, le groupe qui avait dû éviter les stéréotypes durant la première phase produisit des descriptions plus stéréotypées que le groupe qui n'avait pas eu d'instruction.

Pour Wegner (1994), cet effet rebond serait lié au fait que la suppression requiert de l'individu qu'il conserve les pensées concernées hors de la conscience et que

[37] *The self-regulation of prejudice model*

celles-ci deviennent saillantes par un processus inconscient. Lorsque la consigne s'achève et que le contrôle est relâché, les pensées reviennent avec d'autant plus de force qu'elles ont fait l'objet d'un processus actif de mise à l'écart de la conscience. Gordijn, et al., (2004) proposent une seconde explication en avançant que les efforts cognitifs répétés requis par le contrôle de soi et la suppression altèrent la capacité à exercer ce contrôle.

Monteith et Mark (2009) émettent donc d'importantes réserves quant à l'efficacité de cette méthode dans la réduction des préjugés, dans la mesure où les résultats finaux comportent le risque de s'avérer contre-productifs. Néanmoins, l'effet rebond n'est pas une fatalité. Il est réduit chez les individus à faibles préjugés, dans la mesure où ceux-ci sont moins enclins à activer des stéréotypes, et, lorsque c'est le cas, ils sont plus motivés à les faire disparaître (Monteith, Sherman & Devine, 1998). Dans ce cas de figure, les croyances égalitaires sont plus faciles d'accès que les pensées stéréotypées, ce qui, pour Whitley et Kite (2010), est cohérent avec le postulat de Wegner (1994) selon lequel la focalisation sur des pensées alternatives favorise la suppression. Plus récemment, Zhan et Hunt (2008) montrent que l'effet rebond affecte particulièrement les cultures individualistes.

Le modèle d'autorégulation des préjugés (*Self-Regulation of Prejudice Model (SRP))* (cf. Monteith & Mark, 2005, pour une revue de la littérature) explique l'inhibition et le contrôle des préjugés ainsi que des comportements basés sur ceux-ci. Devine (1989) avance que les stéréotypes et biais sont activés automatiquement et servent de base de réponse face à un membre de l'exogroupe. Les différentes étapes du modèle sont décrites dans le schéma suivant.

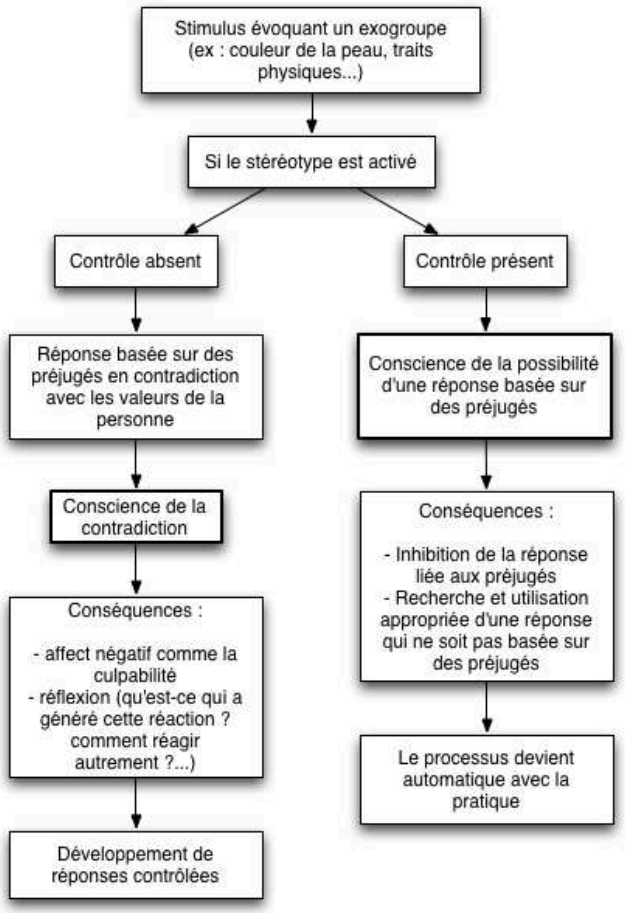


Schéma 2.2.4.1.1. Modèle d'autorégulation des préjugés et de leur réduction. Issu de Whitley & Kite, 2010

Lorsque le stéréotype est activé, l'individu peut réaliser une action, guidée par ses préjugés. En prenant conscience de la contradiction entre ses préjugés et ses valeurs égalitaires, il commence par ressentir un affect négatif, comme de la culpabilité, et engage une réflexion rétrospective pour identifier les causes de cette réponse inappropriée. Après avoir associé le *stimulus* prédisant l'apparition d'une réponse basée sur des préjugés, la réponse et l'effet négatif sur l'identité que cette dernière provoque, l'individu cherchera à proposer une réponse plus adaptée à l'avenir. Ceci conduit à une inhibition des comportements discriminants ou basés sur des préjugés. À long terme, le processus de contrôle exercé sur ces réponses automatiques inappropriées doit permettre d'amener l'individu à des comportements qui ne soient pas biaisés par des préjugés (Monteith & Mark, 2009). Néanmoins, selon ces auteurs, l'autorégulation est un moyen complexe de lutter contre les préjugés. De nombreuses études concluent ainsi à l'impossibilité de contrôler des stéréotypes qui reviennent de manière spontanée (Bargh, 1999), même si cela reste possible dans certaines circonstances. Fiske (2000) met en avant le rôle de la motivation. Considérant la perception d'autrui située sur un continuum allant de individualisée à catégorielle, elle suggère que l'individu sera

d'autant plus motivé à percevoir un membre de l'exogroupe de manière particularisée et à agir en conséquence qu'il se sentira dépendant de lui.

Guilliot, Peruche, Plant et Baumeister (2009) montrent que le glucose, reconnu pour ses propriétés agissant sur le contrôle, ingéré par le biais d'une limonade, permet de réduire les stéréotypes et préjugés de l'individu.

2.2.4.1.2. Formation et éducation

Les formations peuvent être axées sur l'apprentissage de compétences culturelles ou sur les processus de traitement de l'information

Si l'on attribue les préjugés et la discrimination à l'ignorance (Stephan & Stephan, 1984) ou encore à une socialisation dans un environnement hostile à certains groupes sociaux, l'une des approches visant à enrayer ces stéréotypes et discriminations peut passer par l'apprentissage de nouvelles informations, de nouvelles conduites (Stephan & Stephan, 2001) et la promotion de valeurs plus égalitaires. Paluck et Green (2009) distinguent deux types de formations : d'une part, celles qui visent à l'apprentissage de compétences culturelles et facilitent les interactions ultérieures avec les membres de l'exogroupe, d'autre part, celles qui sont davantage axées sur les processus de traitement de l'information et qui ont vocation à éviter les généralisations. Ce deuxième type de formations, plus rares, conduirait pour les auteurs à de meilleurs résultats (Gardiner, 1972; Schaller, Asp, Roseil, & Heim, 1996). Aboud et Levy (2000) ont également pris en considération ces formations qui proposent de traiter l'information différemment, celles-ci permettant l'acquisition de compétences socio-cognitives. Levy et Dweck (1999) constatent, par exemple, que la façon de concevoir la nature humaine comme statique ou malléable chez les enfants est liée à leur niveau de préjugés et de stéréotypes. Ainsi, plus les enfants sont enclins à percevoir la nature humaine comme dynamique, par rapport à ceux qui la considèrent comme figée, moins ils perçoivent les traits d'autrui de manière extrême, et plus ils attribuent les comportements à des facteurs situationnels plutôt qu'à des dispositions internes immuables. Les auteurs ajoutent que cette conception de la nature humaine est modifiable chez les enfants, ce qui permet d'intervenir à ce niveau.

Pour en revenir au premier type de formations décrit par Paluck et Green (2009), Aboud et Levy (2000) en distinguent deux catégories. La première est l'éducation bilinguistique qui concourt à l'apprentissage de compétences et d'attitudes nécessaires à l'établissement de bonnes relations intergroupes. Celles-ci concernent la langue aussi bien que la culture (Landis, Bennett, & Bennett, 2004).

La seconde, l'éducation multiculturelle et « anti-raciste », est inspirée des théories de la socialisation : si les préjugés et discriminations sont appris à travers l'imitation des parents, des pairs, de l'école, des médias, par le biais d'associations et de renforcements, il est possible d'apprendre plus tard à réduire ces mêmes préjugés en mettant en œuvre des mécanismes similaires. Il s'agit de

faire prendre conscience aux participants du racisme institutionnel et de leur donner les moyens de tenter de le réduire ou encore d'apprendre à interagir de manière harmonieuse avec différents groupes. Les programmes anti-racistes sont parfois accompagnés de supports tels que des films, lectures, ou encore de discussions sur les différences et similitudes entre les groupes. Ces programmes peuvent être mis en œuvre dans des milieux homogènes, et servent de substitution au contact intergroupe, mais les auteurs mettent en garde contre le risque d'accentuer les stéréotypes, particulièrement auprès de jeunes enfants à qui l'on propose des représentations nécessairement simplifiées de l'exogroupe. Ces programmes ne montre qu'une efficacité très modérée et, d'après Aboud et Levy, uniquement s'ils sont assortis de discussions. À titre d'exemple, Aboud et Doyle (1996) mettent en évidence qu'au cours d'une discussion entre élèves ayant différents niveaux de préjugés, les élèves ayant le plus de préjugés xénophobes sont influencés par les élèves exprimant et justifiant des attitudes favorables vis-à-vis de l'exogroupe. Cette influence sociale peut, en outre, être renforcée par une responsabilisation des participants : des participants ayant à justifier leurs préjugés à l'égard d'un exogroupe fictif expriment moins de préjugés que sans demande de justification (Dobbs & Crano, 2001). Des résultats comparables, impliquant principalement les personnes entretenant d'importants préjugés à l'égard des aborigènes en Australie, ont été observés par Hills et Agoustinos (2001) même si trois mois après l'intervention, l'effet s'était dissipé.

Certaines recherches mettent toutefois en avant des résultats positifs, notamment auprès d'étudiants suivant des cours sur les préjugés, le racisme ou la diversité (cf. par exemple Hogan & Mallott, 2005; Pettijohn II & Waizer, 2008; Rudman, Ashmore, & Gary, 2001).

Jeux de rôle, empathie

Une autre forme d'intervention peut porter sur des jeux de rôle induisant l'empathie. Il s'agit de faire vivre aux participants une expérience directe ou indirecte (apprentissage vicariant) de discrimination, mobilisant leurs ressources cognitives et émotionnelles. Légal et Delouvée (2008) considèrent que « *le fait de se mettre à la place de quelqu'un (...) ou de se centrer sur ce qu'une personne ressent lors d'une situation donnée (...) sont (...) des techniques relativement efficaces pour lutter contre les préjugés et la discrimination* » (p. 104) car il s'agit, pour ces auteurs, de « *percevoir que nous partageons tous la même humanité »,* ce qui conduit à un processus de recatégorisation (cf. partie suivante). Néanmoins, Stephan et Finlay (1999) mettent en garde contre une utilisation inappropriée de l'empathie qui ne mettrait pas en cause la responsabilité des membres du groupe dominant et pourrait, malgré le sentiment de compassion, et à l'inverse de l'effet recherché, confirmer des stéréotypes négatifs. Un exemple célèbre d'intervention de ce type est « *l'œil du cyclone* » de Jane Eliott (1970), une institutrice qui a fait vivre à ses élèves l'expérience de la discrimination en se

basant sur la couleur de leurs yeux, ou plus récemment, « *la leçon de discrimination* » (Bourhis & Carignan, 2007) qui a reproduit cette expérience en se référant, cette fois, à la taille des élèves. Ce type de documentaire est particulièrement utile dans le cadre de formations dans la mesure où il permet de montrer combien des critères totalement arbitraires peuvent suffire à produire des discriminations sans que cela ne soit lié à une pathologie particulière du discriminant, ainsi que l'effet de celles-ci sur les victimes. Ce sentiment d'empathie pour un exogroupe stigmatisé serait, pour Aboud et Levy (2000), incompatible avec de la colère ou du ressentiment .

2.2.4.2. ...AU NIVEAU DU GROUPE

Les stéréotypes, préjugés et discriminations peuvent être liés à l'individu, la manière dont il a été socialisé, ou plus simplement à son fonctionnement cognitif général. Ils peuvent également être engendrés par une concurrence entre les groupes pour des ressources limitées, comme nous l'avons vu avec la théorie du conflit réel (Blake, Mouton, & Sherif, 1962). Pour Oskamp (2000), un partage équitable des ressources qui permettrait d'enrayer les conflits est une option à laquelle les groupes dominants, seuls à pouvoir initier un tel partage, ne souscrivent pas, en principe, par exemple, en se basant sur des idéologies comme celle de la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999). Les actions à réaliser au niveau du groupe concernent alors essentiellement les effets du contact, associés à une modification de la perception des frontières entre les groupes, comme la décatégorisation, recatégorisation ou encore l'identité commune. Nous terminerons par le rôle de la communication dans la réduction des conflits intergroupes (lesquels sont liés à la question des préjugés et discriminations).

2.2.4.2.1. L'hypothèse du contact intergroupe

Le contact permettrait de réduire les discriminations dans le cadre de la poursuite d'un but commun nécessitant la coopération des membres des deux groupes, qui doivent avoir des rôles complémentaires

L'une des options visant à réduire les préjugés et discriminations qui a suscité le plus d'intérêt ces soixante dernières années est sans nul doute l'hypothèse du contact. Cette théorie développée par Allport (1954) postule que le contact intergroupe, en améliorant les connaissances et la compréhension des membres de l'exogroupe, devrait conduire à ce que les individus leur attribuent une représentation moins négative. Toutefois, le contact en lui-même n'est pas suffisant. Sherif (1967) avait, par exemple, rétabli des relations intergroupes harmonieuses en proposant à des équipes, autrefois adverses, la réalisation d'un but commun supraordonné. L'effet de cet objectif commun a également été observé sur les préjugés, aussi bien en laboratoire que dans des situations naturelles (Gaertner, Mann, Dovidio, Murrell & Pomare, 1990) ; de même, l'importance de la perception d'une interdépendance a été pointée comme permettant de réduire les préjugés (Fiske, 2000). Il est nécessaire pour cela que les

membres de chaque groupe ait des compétences complémentaires. Néanmoins, Worchel (1986) suggère que le but commun importe moins que l'accomplissement de l'objectif, dans la mesure où une coopération se soldant par un échec tend, au contraire, à renforcer les préjugés envers les membres de l'exogroupe auxquels l'échec peut être imputé (Worchel, Andreoli, & Folger, 1975).

Ainsi certaines conditions doivent être respectées : pour Allport les participants doivent avoir un statut équivalent dans la situation, coopérer pour atteindre un but commun, arriver à une connaissance individuelle des membres et le contact doit se faire avec l'approbation et l'encouragement des autorités, de la loi ou des institutions (la prohibition des discriminations contribue à ce titre à améliorer les résultats du contact). De nombreuses études attestent de l'efficacité de cette technique (Pettigrew, 1981, 1997), notamment sur l'anxiété (Pettigrew, 1998 ; Eller & Abrams, 2003, 2004; Paolini, Hewstone, Cairns, & Voci, 2004), le biais pro-endogroupe (Bettencourt, Brewer, Croak & Miller, 1992), les stéréotypes (Aberson & Haag, 2007) ou encore les anticipations potentiellement négatives des interactions avec l'exogroupe (Plant & Devine, 2003).

Différentes revues de la littérature (Dovidio, Gaertner & Kawakami, 2003 ; Pettigrew & Tropp, 2000, 2006) ont permis d'établir certains constats : les effets sont d'autant plus importants et bénéfiques que les recommandations d'Allport sont rigoureusement respectées ; les changements touchent davantage les membres de groupes dominants que minoritaires ; l'effet varie en fonction du groupe cible et ne se généralisent à l'exogroupe dans son ensemble que si des conditions annexes sont respectées. De la même manière, le contact n'atténue les préjugés que dans certaines circonstances (Kenworthy, Turner, Hewstone, & Voci, 2005).

Ces recommandations permettant d'optimiser l'influence du contact ont été identifiées par Stephan (1985) et synthétisées par Whitley & Kite (2010) : le statut des groupes doit être équivalent aussi bien dans la situation que dans un contexte plus global ; les membres de chaque groupe doivent partager des attitudes, valeurs ou croyances dans des domaines sans rapport avec la situation ; les membres doivent pouvoir avoir des interactions dans des contextes divers et sans rapport avec la situation programmée ; ils doivent se considérer comme des individus plutôt que comme des membres d'un groupe ; le contact doit être volontaire, si possible à long terme ; enfin, le nombre de représentants de chaque groupe doit être égal.

L'hypothèse du contact a déjà été testée et s'applique dans le cadre des relations entre les immigrés et la société d'accueil, par exemple en Italie (Voci & Hewstone, 2003) et en Allemagne (van Oudenhoven, Groenewoud & Hewstone,

1996) ou récemment en Belgique (Dhont & Van Hiel, 2009). Cette dernière étude montre, en outre, que l'effet d'un contact positif sur les préjugés peut être bénéfique même chez des sujets dont le score de dominance sociale et d'autoritarisme de droite est élevé.

Crisp, Stathi, Turner et Husnu (2009) ont, par ailleurs, proposé d'étudier les effets d'un contact imaginé avec l'exogroupe.

En dépit d'un certains nombre d'exemples encourageants sur l'efficacité de cette méthode, comme nous l'avons vu, certains auteurs mettent en garde quant à la possibilité d'échecs conduisant au contraire à attiser les tensions intergroupes (Worchel, 1986) ou plus simplement, évoquent l'absence de résultats systématiques en prenant l'exemple des femmes avec lesquelles les interactions sont quotidiennes mais qui continuent de faire l'objet de préjugés (Jackman, 1994). Mais l'une des limites les plus importantes reste que sans une attention portée à la manière de catégoriser les membres de chaque groupe, les attitudes positives à l'égard d'un membre ne sont pas généralisées à l'ensemble du groupe (Cook, 1978; Hewstone & Brown, 1986), l'individu impliqué dans l'interaction dont les caractéristiques sont discordantes par rapport au stéréotype étant considéré comme une exception. Allport (1954) décrit un mécanisme par lequel l'individu crée une sous-catégorie pour y inclure le membre ne possédant pas les attributs négatifs qu'il a affectés à sa catégorie. Les modèles que nous nous apprêtons à présenter permettent de faire le point sur l'effet des catégorisations (dans une situation de contact), la réduction des préjugés, mais aussi la généralisation éventuelle des attitudes positives à l'ensemble de l'exogroupe.

2.2.4.2.2. Décatégorisation, recatégorisation, catégorisation croisée et identité double

La décatégorisation permet de réduire les préjugés et discriminations en mettant l'accent sur les caractéristiques personnelles

Le modèle de la personnalisation (ou décatégorisation) développé par Brewer et Miller (1984) invite à individualiser les membres de l'exogroupe : en passant d'une identité collective à une identité personnelle, les préjugés disparaîtraient (Miller, 2002). La prise de conscience de la complexité de l'exogroupe comprenant également des sous-groupes permettrait de réduire les biais intergroupes (Crisp, Hewstone & Rubin, 2001; Hewstone, et al., 2002). La difficulté de cette approche est que si elle permet de réduire les préjugés à l'encontre du membre de l'exogroupe présent dans la situation, elle ne permet pas de généraliser cette expérience aux autres membres (Rothbart & John, 1985), à moins que celui-ci ne soit considéré comme typique du groupe (Ensari & Miller, 2002).

Le modèle de la catégorisation saillante (Brown & Hewstone, 2005; Hewstone & Brown, 1986), pour remédier au problème de généralisation posé par l'individualisation du membre de l'exogroupe rencontré, propose de conserver la

saillance des appartenances sociales. Celle-ci permet de réduire l'anxiété liée au contact, et conduit à des attitudes plus positives envers l'exogroupe dans son ensemble (Greenland & Brown, 1999; Voci & Hewstone, 2003).

La catégorisation croisée se base sur l'idée que les appartenances sociales d'un individu sont multiples (Doise, 1976). L'appartenance saillante dans une situation conduit les individus à percevoir les groupes de manière dichotomique, mais les biais intergroupes pourraient être neutralisés par la perception de certaines appartenances communes en dehors de la situation. Cependant, les conclusions quant à l'effet de cette recatégorisation sont fluctuantes (Migdal, Hewstone, & Mullen, 1998; Miller, Urban & Vanman, 1998) et cette dernière pourrait conduire à une réduction du biais pro-endogroupe (Deschamps & Doise, 1978; Marcus-Newhall, Miller, Holtz, & Brewer, 1993; Vanbeselaere, 1987, 1991, 1996) comme à un accroissement de celui-ci (Vanbeselaere, 1996). Ces résultats opposés traduisent la variété des formes du biais pro-endogroupe (Mullen, Migdal, & Hewstone, 2001) qui peut persister en dépit d'une perception différente des frontières de chaque groupe (Vescio, Judd, & Kwan, 2004).

L'identité commune

Le modèle intégratif de l'identité commune (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust, 1993; Gaertner & Dovidio, 2000; 2009) envisage quatre possibilités de catégorisation pour les membres lors d'un contact intergroupe : une recatégorisation en un groupe commun, une recatégorisation qui conserve la distinction initiale entre les deux sous-groupes avec leur identité propre ainsi que l'appartenance à un groupe commun, ou sans cette reconnaissance d'une appartenance commune (représentation de deux groupes séparés) et enfin, la personnalisation des membres de l'exogroupe (représentation individuelle). Le type de catégorisation mis en place par les individus affectera leurs attitudes et comportements à l'égard de l'exogroupe. Ainsi, une représentation des deux groupes comme distincts l'un de l'autre ne provoquerait pas de changement d'attitudes et pourrait potentiellement générer des conflits intergroupes. Une représentation individualisée des membres de l'exogroupe ne permettrait de générer des attitudes favorables qu'envers les membres impliqués, mais celles-ci ne seraient que peu, voire pas généralisées à l'ensemble. Enfin, l'identité commune rendrait possible la généralisation de ces attitudes positives, d'abord en raison du biais pro-endogroupe (l'ancien exogroupe devient un groupe d'appartenance), ensuite grâce à la perception de similarités (partage de normes, valeurs, croyances) associées à l'appartenance commune, et enfin, parce que l'identification à l'exogroupe commun rend difficile le développement de préjugés.

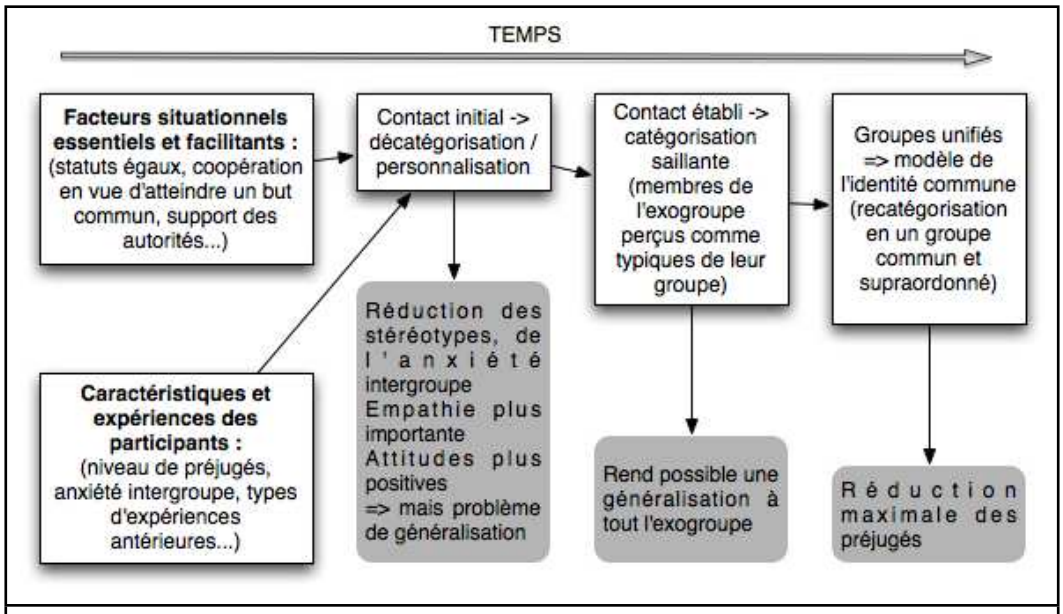
Il s'agit pour cette identité double d'établir une distinction entre l'endogroupe et l'exogroupe, tout en mettant en évidence une identité globale, supraordonnée,

incluant ces deux groupes (Hornsey & Hogg, 2000). Cette forme de recatégorisation permettrait à la fois de généraliser les attitudes positives vis-à-vis d'un membre à tout l'exogroupe (Brown, Vivian & Hewstone, 1999; van Oudenhoven, Groenewoud & Hewstone, 1996), mais aussi d'établir des relations intergroupes harmonieuses (Gonzalez & Brown, 2003; González & Brown, 2006). Néanmoins, les membres de l'ancien exogroupe peuvent être considérés comme moins représentatifs du groupe commun que l'endogroupe. Ceci conduisant à des attitudes moins favorables qui peuvent être contrebalancées par une perception de la catégorie supraordonnée comme complexe (Waldzus, Mummendey, Wenzel, & Weber, 2003).

Ce type de recatégorisation semble toutefois être préféré par les groupes majoritaires par rapport aux minoritaires (Dovidio, Gaertner & Saguy, 2007; Islam & Hewstone, 1993; Wittig & Molina, 2000). De plus, la réduction des biais intergroupes n'est pas effective chez les individus qui s'identifient fortement à leur groupe (Crisp & Beck, 2005).

Pour Gaertner, Mann, Murrel & Dovidio (1989) la décatégorisation et la recatégorisation ne participent pas à la réduction du biais pro-endogroupe de la même façon, puisque dans le premier cas c'est l'attrait pour les membres de l'endogroupe qui diminue, tandis que dans le second cas l'attraction pour les membres de l'ancien exogroupe progresse.

Pour Pettigrew (1998), la décatégorisation et la recatégorisation doivent intervenir de manière séquentielle pour profiter des avantages des deux méthodes. L'efficacité de ce modèle a été mise en évidence à plusieurs reprises (cf. Pettigrew & Tropp, 2006, pour une méta-analyse). Le schéma ci-dessous reprend les différents éléments de ce modèle.



2.2.4.2. Modèle du contact intergroupe, issu de Pettigrew (1998)

2.2.4.2.3. La communication

Les conflits intergroupes peuvent être résolus à travers la communication (Bar-Tal, 2000). Certaines interventions sont destinées à former des individus à résoudre les conflits par la négociation et ses différentes étapes (Stephan, 2008).

La communication peut passer par différents stades

- La négociation se déroule généralement entre les représentants des différents groupes. Mais celle-ci se solde souvent par un échec dans la mesure où les représentants de chaque groupe craignent de « perdre la face » (Morley & Stephenson, 1977).
- La médiation est l'étape ultérieure. Le médiateur doit avoir du pouvoir et être perçu par les deux groupes comme impartial (Lim & Carnevale, 1990). De plus, il est nécessaire que les groupes aient déjà des positions semblables (Rubin, 1980). Le médiateur n'impose aucune solution, mais permet de réguler l'émotion associée à la situation qui empêche la résolution du conflit (Tetlock, 1988). L'objectif est de dissiper les malentendus pour aller vers une meilleure compréhension de l'exogroupe. En inhibant des revendications et attentes déraisonnables, le médiateur permet aux groupes de trouver un compromis.
- L'arbitrage intervient lorsque la médiation a échoué et consiste en l'intervention d'une troisième partie qui peut être le médiateur mais qui cette fois imposera une solution. Il s'agit souvent de la dernière possibilité de résolution du conflit (McGillicuddy, Welton, & Pruitt, 1987). L'arbitrage peut prendre la forme de plusieurs offres finales proposées par les groupes, et tranchées par l'arbitre, ce qui encourage chacun à des positions raisonnables.
- La conciliation est proposée à la suite d'une escalade de conflits qui conduit à une impasse en termes de communication. Il est alors nécessaire pour un groupe d'opter pour une stratégie de coopération inconditionnelle en espérant la réciproque. Ce type de stratégie, d'après des études en laboratoire, peut néanmoins conduire à des représailles et une exploitation de l'autre groupe (Shure, Meeker, & Hansford, 1965). Osgood (1962) propose une stratégie basée sur la norme de réciprocité qui consiste, dans un premier temps, à exposer des intentions de conciliation en attendant de l'exogroupe qu'il réponde de la même manière. Ensuite, la concession est réalisée par le premier groupe et semble davantage conduire à la réciprocité le second groupe (Axelrod & Dion, 1988; Komorita, Parks, & Hulbert, 1992). La répétition de ces étapes crée un climat de confiance et la réciprocité permet d'éviter l'exploitation (Lindskold & Han, 1988).

2.2.4.3. ...AU NIVEAU DE L'ORGANISATION

2.2.4.3.1. La discrimination au travail

Dovidio et Helb (2005) distinguent deux manifestations possibles de discrimination au travail. La première, ouverte, tend à disparaître en raison de la mise en place de politiques qui condamnent la discrimination aussi bien au niveau de la société qu'à celui des organisations. À ce titre, certaines recherches attestent de l'importance des politiques mises en oeuvre au niveau organisationnel sur la diminution de la discrimination ressentie par certains groupes cibles, et la qualité des relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues et leur hiérarchie, par exemple dans le cas de l'homosexualité (Griffith & Hebl, 2002; Ragins & Cornwell, 2001). La seconde concerne les stéréotypes et attitudes négatives qui perdurent, en dépit des normes et règlementations réprouvant la discrimination, et influencent les décisions prises à l'égard de certains groupes. Parallèlement, le phénomène d'auto-réalisation de la prophétie (Word, Zanna & Cooper, 1974) conduit les victimes de ces stéréotypes et attitudes négatives à se conduire conformément aux attentes du groupe dominant.

2.2.4.3.2. Pallier la discrimination au travail : de l'égalité des chances aux actions positives

Des politiques d'égalité des chances aux actions positives

Pour Bender (2004), des politiques d'égalité des chances sont instaurées aux États-Unis depuis les années soixante. Il s'agissait alors de mettre en place des procédures de recrutement qui ne soient pas discriminatoires (par exemple, sur la base de tests liés aux compétences). Ces démarches se sont avérées insuffisantes et ont appelé à la mise en œuvre d'*affirmative actions* dans les domaines de la formation, du recrutement (objectifs chiffrés) et de la promotion. Leur finalité était de réduire les écarts en défaveur de certains groupes. Si ces deux approches ont un but commun, les actions positives se différencient des politiques d'égalité des chances par leur caractère proactif (Burstein, 1994).

En 1995, 3% seulement des compagnies américaines (essentiellement du secteur public) étaient contraintes de mettre en œuvre un programme d'actions positives mais Reskin (1998) observe qu'à New York, 40% de son échantillon avait mis en place ce type d'actions.

Ces programmes peuvent prendre différentes formes (Bobocel, Son Hing, Davey, Stanley, & Zanna, 1998) et ne sont pas nécessairement basés sur des quotas (Stoker, 1998).

Ainsi, Robert-Demontrond et Joyeau (2006) distinguent ces actions positives de la discrimination positive, en ce sens qu'il ne s'agit pas de mettre en place des mesures préférentielles en faveur de certains groupes pour rétablir l'égalité. Les actions positives ne feraient pas appel à des quotas pour compenser les inégalités,

mais iraient dans le sens d'une diminution des obstacles rencontrés par les personnes correspondant à certains critères. Néanmoins, sans que celles-ci ne soient fondées sur une politique de quotas, les auteurs rappellent que certains tenants de ces actions positives encouragent tout de même à des mesures préférentielles. C'est le cas de Sabeg et Charlotin (2006) qui invitent à privilégier, lorsque deux candidats à qualifications égales se présentent, celui qui appartient à un groupe désavantagé. Pour Robert-Demontrond et Joyeau, « *au-delà des terminologies choisies, c'est donc le flou, qui, dans les faits, caractérise les frontières entre discrimination positive et action positive* » (op. cit., 2006, p. 125). Ces auteurs établissent une distinction entre ces actions positives, qui peuvent dans certains cas se confondre avec la discrimination positive et les pratiques que Blivet (2004) qualifie « d'égalité positive » et qui correspondent à « *la déclinaison pragmatique et opérationnelle de l'égalité des chances dans le monde du travail* » (Blivet, 2004, cité par Robert-Demontrond & Joyeau, 2006, p. 126). Cette démarche ne cède pas d'avantages particuliers aux groupes protégés. En revanche, celle-ci s'assure, par exemple, que des candidates ou candidats, appartenant à des groupes minoritaires, ne seront pas écartés sur la base de cette appartenance lors de la première étape de sélection, et qu'un recrutement ou une promotion s'effectuera en fonction de critères objectifs, liés à la tâche à accomplir et aveugles à toute donnée extérieure. Ceci peut se faire par le biais de *curriculum vitae* anonymes.

Cornet et Warland (2008) établissent également une distinction traduisant une prise de position plus forte de la discrimination positive visant non plus « *l'égalité de droit et des chances mais l'égalité de fait* » (p. 69). Ainsi, les actions positives peuvent encourager à sélectionner un candidat appartenant à un groupe désavantagé à compétence égale avec un candidat issu d'un groupe avantagé, mais la discrimination positive peut impliquer de favoriser le candidat d'un groupe désavantagé même s'il ne se trouve pas être à compétence égale avec le second. Celle-ci a donc une visée réparatrice et compensatoire vis-à-vis des discriminations antérieures. Bender (2007) rappelle néanmoins que, pour certains auteurs, de telles pratiques constituent des discriminations positives illégales et que d'autres n'établissent pas de distinction entre action positive et discrimination positive (cf. par exemple, Calvès, 2004a).

2.2.4.3.3. L'émergence de la notion de gestion de la diversité

La gestion de la diversité vient combler les manques des actions positives

Les *affirmative actions* et la discrimination positive constituent, pour Cornet et Warland (2008), deux dispositifs d'action en gestion de la diversité mais ce concept recouvre une réalité plus large, à la fois en termes d'intervention et de critères concernés. Ainsi, si les actions et discriminations positives s'adressent aux femmes et aux minorités ethniques, le terme de diversité, tel qu'il a été défini par

Point (2007) « *désigne l'ensemble des différences individuelles dans un groupe, que celles-ci soient visibles (race, ethnie, sexe, handicap, etc.) ou moins perceptibles (affiliations politiques, orientation sexuelle, valeurs, croyances, personnalité, comportements ou encore le statut de l'individu dans l'organisation). Cependant, la notion de diversité ne doit pas être réduite aux seules différences socio-démographiques, pour englober les capacités, les valeurs, les croyances la personnalité, les comportements ou le statut de l'individu dans l'organisation.* » (p. 235-236).

Il existe une multitude de définitions qui décrivent la notion de gestion de la diversité (Jenner, 1994) mais celles-ci comportent certaines similitudes pour Bender (2004).

En effet, contrairement aux actions positives, « *qui raisonnai(en)t en termes de régulations entre groupes, la diversité relève de la philosophie libérale, individualiste et méritocratique. L'accent est mis sur l'individu et non sur le groupe* » (Bender, op. cit., p. 208). Cette approche n'en nie pas moins les différences liées aux appartenances sociales, notamment culturelles, et encourage leur expression tout en les valorisant. L'objectif étant que chacun puisse mettre au profit de l'entreprise son potentiel.

La gestion de la diversité permet de concilier lutte contre les discriminations et performance de l'organisation par la valorisation des différences

Cornet et Warland (2008), après le recensement d'un ensemble de définitions, suggèrent que « *la gestion de la diversité regroupe des politiques et pratiques de gestion qui visent, pour certains, à lutter contre les discriminations dans l'emploi ; pour d'autres, à créer de la valeur ajoutée en utilisant au mieux les différences individuelles. Il s'agit aussi de répondre aux défis posés par une main-d'oeuvre de plus en plus hétérogène, donc, dans une vision réactive, de réduire les dysfonctionnements éventuels que peut créer cette diversité et dans une vision proactive, de reconnaître et valoriser ces différences dans l'optique de créer de la valeur.* ». Ainsi, la gestion de la diversité répond, pour Thomas et Ely (1996) à un triple objectif : juridique (législation concernant la lutte contre les discriminations...), économique (dimension commerciale) et stratégique (amélioration des performances, gestion des ressources humaines).

Pour Bender (2007), la notion de gestion de la diversité a émergé en réponse aux limites des dispositifs consécutifs aux politiques d'égalité des chances et d'*affirmative action.* En effet, ceux-ci n'ont pas permis d'endiguer totalement les discriminations et tendent à maintenir les membres de groupes désavantagés en situation d'infériorité (en attendant de ceux-ci qu'ils se fondent dans le groupe majoritaire). L'auteur emprunte à Thomas et Ely (1996), l'expression de « paradigme discrimination et justice », lequel décrit une conception de ces dispositifs qui « *recèle l'hypothèse que ces personnes vont s'intégrer sans difficultés et adhérer à la culture dominante selon le modèle en place. Or une*

cohabitation mal préparée peut conduire à des tensions -frustrations, discrimination larvée, représailles- que l'entreprise doit savoir transcender » (p. 221).

Les politiques de gestion de la diversité ont été transposées dans plusieurs pays (Crosby, Ferdman & Wingate, 2004b). Garner-Moyer (2005) considère que les approches varient entre les États-Unis (qui accordent une plus grande place aux enjeux économiques) et la France (où la littérature est davantage axée sur les ressources humaines).

Par ailleurs, en France, l'appropriation de ces pratiques de promotion de la diversité a non seulement été beaucoup plus tardive, mais se trouve également être encore plus polémique dans la mesure où « *la gestion de la diversité, qui repose sur la valorisation des différences, semble heurter de plein fouet la conception universaliste républicaine »* (Bender, 2004, p. 215). Le tournant se situe, pour Bereni (2009) en 2004 « *à travers la publication de deux rapports signés par des figures patronales, Yazid Sabeg et Claude Bébéar* (...) *alors que la question de la lutte contre les discriminations était jusqu'au milieu des années 2000 monopolisée par des acteurs associatifs, académiques et institutionnels*[38] *»* (p. 88).

Quoi qu'il en soit, ces pratiques de gestion de la diversité répondent à des sollicitations aussi bien éthiques et morales, qu'économiques (en termes d'image et de productivité) ou juridiques, même si Bereni (2009) insiste sur une différence fondamentale entre la situation française et celle « *des pays anglo-saxons où le diversity management est institutionnalisé, c'est la faiblesse des contraintes publiques qui entourent la mise en place de ces politiques d'entreprise* » (p. 104).

Si la hausse des performances rendue possible par la diversité ne fait aucun doute pour certains (cf. par exemple, Richard, 2000), d'autres expriment un scepticisme évident quant à cette supposée hausse de productivité. Ainsi, Barth (2007) interroge la pertinence d'une sélection axée sur la diversité dans le cadre des forces de vente, en pointant le risque de perdre une partie de la clientèle en tentant d'en atteindre une autre.

Robert-Demontrond et Joyeau (2006) considèrent que les évaluations en termes de productivité et de bénéfices liés à l'image de l'entreprise sont avant tout subjectives, et que certains arguments en faveur des programmes d'action positive virent « *au sexisme, d'abord, pour ceux qui affirment l'existence d'une créativité des femmes différente de celle des hommes. Notons en premier lieu l'étonnant renversement des arguments, depuis la thématique socialisante de S. de Beauvoir, plaçant tout entièrement le genre féminin dans l'ordre du construit socio-culturel :*

[38] Sabeg et Méhaignerie sont les auteurs du rapport « *Les oubliés de l'égalité des chances* » et Bébéar, « *Des entreprises aux couleurs de la France* ».

c'est à présent, toujours pour défendre des intérêts catégoriels, une version naturaliste de la féminité qui est servie » (p. 122). Les auteurs ajoutent que « *repris par les tenants de la diversité ethnoculturelle, l'argument des styles cognitifs devient raciste, qui affirme (au final) que les individus sont porteurs de telle ou telle qualité mentale, ou morale, ou comportementale parce qu'ils appartiennent à telle ou telle catégorie ethnoculturelle... »* (p. 122).

En revanche, Perotin, Robinson et Loundes (2003), en inversant la question, postulent que les discriminations nuisent à l'efficacité organisationnelle (choix de la main-d'œuvre inefficace puisque basé sur des critères irrationnels par rapport à la tâche, efforts fournis pour discriminer...).

Si l'argument économique nécessite davantage d'investigations, les entreprises n'en ont pas moins une responsabilité éthique et un impératif de conformité aux lois en vigueur dans les pays démocratiques qui condamnent la discrimination, ou, comme nous l'avons vu, encouragent à mettre en place des actions positives.

Les éléments marquants de ces dernières années sont la création de la charte de la diversité ou encore du label diversité

On observe désormais certaines avancées comme la charte de la diversité mise en place en 2004 par Bébéar et l'institut Montaigne qui a remporté, à ce jour, l'adhésion de plus 2500 entreprises françaises signataires[39], même si certains auteurs, comme Point (2006), regrettent que cet engagement, avant tout moral, des organisations ne donne lieu qu'à des résultats irréguliers et soit davantage mis à profit en terme d'image qu'au service d'une amélioration des performances. Cette difficulté est probablement à mettre en lien avec des carences managériales causées par l'absence de formation sur la gestion des compétences issues de la diversité (Féron, 2008). Le manque d'éléments concrets concernant les mises en œuvre de « *bonnes pratiques* » consécutives à cet engagement est également déploré (Broussillon, Pierre, & Seurrat, 2007). De la même manière, Barth et Falcoz (2009) constatent que les formations des futurs managers à ces questions s'avèrent très inégalitaires et ne tiennent souvent compte que de certains critères de diversité.

Il convient également d'évoquer la création du label « diversité » attribué par l'AFNOR depuis fin 2008 aux entreprises répondant aux critères, c'est-à-dire mettant en œuvre des actions concrètes « *en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines*. » qui ne se limite pas à un simple engagement de principe.

[39] http://www.charte-diversite.com/

2.2.4.3.4. Pratiques et intervention en gestion de la diversité

Cornet et Warland (2008) décrivent les domaines d'action auxquels se rapporte la gestion de la diversité. Le schéma suivant illustre le déroulement de la mise en place d'une politique de gestion de la diversité.

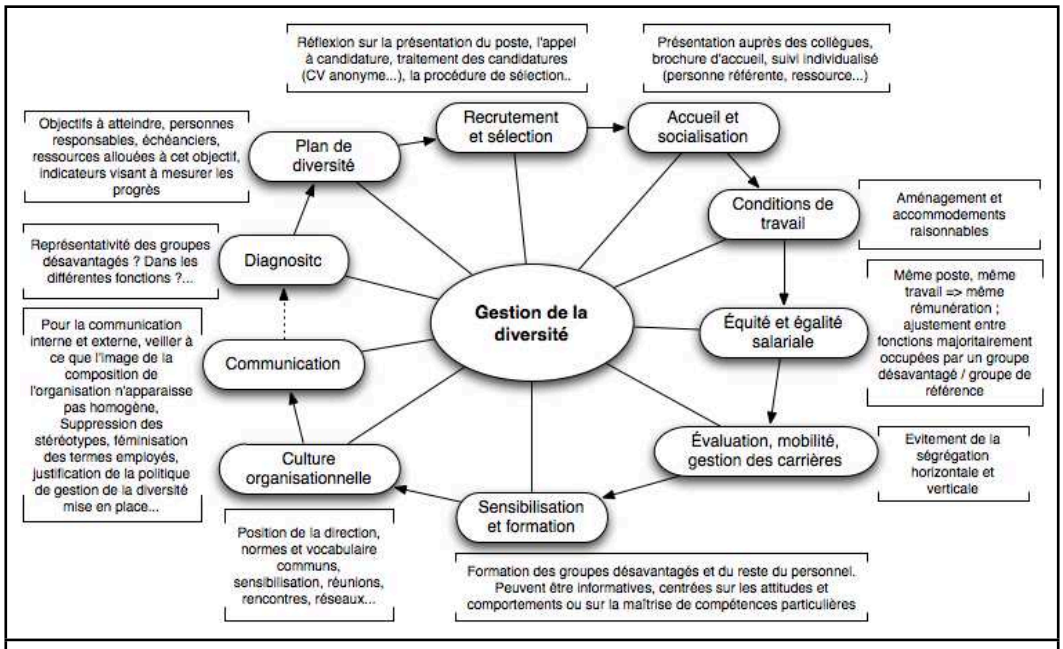


Schéma 2.2.4.3.4. Les étapes d'un programme de gestion de la diversité, d'après Cornet et Warland (2008)

Cornet et Warland (2008) décrivent les étapes que doit suivre un programme de gestion de la diversité

Le diagnostic, qui permettra de mettre au jour l'ampleur des discriminations directes et indirectes potentielles dans l'organisation, pose la question des indicateurs à prendre en compte pour s'assurer de la représentativité de chaque groupe désavantagé dans les différentes sphères et aux différents niveaux hiérarchiques qui composent l'organisation. Le constat d'une sous-représentation de certains groupes à certaines fonctions conduira à un plan de diversité dont la finalité sera d'éradiquer toutes les formes de discriminations pouvant apparaître à chaque étape du recrutement et tout au long de la carrière des membres de groupes désavantagés, et de valoriser l'apport de la diversité ainsi mise en place. Ce plan devra comprendre une description des objectifs à atteindre, des moyens humains et financiers alloués à ce programme, identifier les acteurs qui en sont responsables, et mettre en place un échéancier et un moyen de mesurer les progrès accomplis.

La première étape à franchir pour les groupes désavantagés est celle du recrutement et de la sélection. C'est pourquoi une organisation qui souhaite mettre en œuvre une politique de gestion de la diversité devra s'assurer que la présentation du poste et de la fonction à pourvoir décrit avec objectivité les qualifications attendues (formation, expérience), les responsabilités associées à ce poste et cette fonction, les efforts à fournir et les conditions de travail dans lesquelles se dérouleront les tâches impliquées. Lors de l'appel à candidature, il convient également d'éliminer les éventuelles mentions interdites par la loi (par

exemple des exigences relatives au sexe ou à l'âge) dans la rédaction de l'annonce, et encourager les candidatures auprès de groupes désavantagés. Ceci peut passer par l'activation de réseaux, des offres de stages ou de premier contrat à durée déterminée pour faire participer progressivement les individus à l'organisation. Lors de la réception des candidatures, Cornet et Warland encouragent à anonymiser les *curriculum vitae* en supprimant des informations comme le nom, le prénom, l'adresse, l'âge, le sexe et la photo. Afin de ne pas pénaliser des membres de groupes désavantagés lors des épreuves de sélection, il est possible de les préparer à celles-ci ou de sensibiliser les acteurs du recrutement aux stéréotypes, aux atouts de la diversité, de les former à des entretiens centrés sur les compétences, voire de composer des jurys en eux-mêmes porteurs de diversité. Les critères exigés pour pourvoir un poste doivent être questionnés, dans la mesure où ils peuvent être liés à l'histoire de l'organisation et s'avérer non pertinents ou en discordance avec les conditions actuelles nécessaires à l'occupation de la fonction.

L'organisation doit veiller à ce que l'insertion des membres de groupes désavantagés nouvellement recrutés se déroule dans de bonnes conditions. Ainsi, l'accueil et la socialisation doivent éviter le phénomène de « portes pivotantes » que Cornet et Warland décrivent comme l'abandon du poste par les membres de groupes désavantagés qui subissent des pressions les y conduisant. Ce phénomène est de nature à renforcer le stéréotype concernant l'incapacité du groupe minoritaire à assumer ses fonctions. Les discriminations subies après le recrutement peuvent être des allusions, une rétention d'informations, une mise à l'écart de certains contacts, des discussions et réseaux informels, une remise en cause des compétences, un niveau d'exigences plus élevé, etc., et il convient dès lors de mettre en œuvre certaines procédures : présentation aux nouveaux collègues, brochure d'accueil qui informe sur l'organisation, ses règlements, et éventuellement un *coaching* ou mentorat assuré par une personne référente.

Les conditions de travail concernent les aménagements et accommodements raisonnables qui facilitent la conciliation des impératifs professionnels et besoins privés pour les membres de groupes désavantagés (réalité familiale, religion, aménagement pour les personnes en situation de handicap ou les seniors...).

L'équité et l'égalité salariale entre les différents groupes consistent, pour l'égalité à rémunérer de la même manière toutes les personnes qui occupent un poste identique et fournissent un travail comparable et pour l'équité à veiller à ce que les postes majoritairement occupés par certains groupes (avantagés ou désavantagés) soient évalués par des experts et valorisés de manière équitable. De la même façon, l'évaluation et la gestion des carrières doivent se faire en favorisant l'accès des groupes désavantagés aux mêmes formations et promotions que les groupes avantagés. Le *coaching* et le mentorat permettent, pour Cornet et Warland, de pallier aux préjudices pouvant être causés aux groupes minoritaires.

La gestion de la diversité peut, en outre, passer par la sensibilisation et les formations. Ces formations peuvent s'adresser aux groupes désavantagés ou au reste du personnel. Les auteurs en distinguent trois types en fonction de leur finalité. Si celles-ci cherchent à informer, elles peuvent concerner ce qui motive l'organisation à encourager la diversité, les contraintes juridiques à respecter (discrimination, normes d'accès aux bâtiments pour les personnes en situation de handicap...), les aides à l'emploi, l'obtention de permis de travail, la validation d'acquis ou des informations précises relatives à des publics ciblés comme les personnes en situation de handicap ou de culture différente. Les formations peuvent également se focaliser sur les attitudes et comportements : il s'agira alors de faire prendre conscience de l'existence des discriminations directes et indirectes pouvant survenir dans l'organisation, des représentations, attitudes et stéréotypes des participants, et de la manière dont ceux-ci peuvent déterminer leurs comportements. Von Bergen, Soper et Foster (2002) mettent en garde contre les problèmes potentiels pouvant émerger, notamment dans le cadre de formations à la diversité. Ils proposent de respecter certains principes pour s'assurer d'atteindre les objectifs escomptés, comme par exemple, inciter les participants à se focaliser sur des valeurs égalitaires plutôt que de tenter de modifier leurs croyances à l'égard des groupes discriminés, établir des buts à court et à plus long terme, la définition de la diversité proposée doit être la plus large possible pour englober chaque groupe désavantagé, les supérieurs hiérarchiques doivent montrer qu'ils supportent l'initiative, etc.

Pour ces auteurs, lorsque la gestion de la diversité est efficace, elle « *facilite les relations de travail entre employés, réduit les coûts, augmente la productivité et bénéficie aux résultats financiers* »[40] (p. 248). Ceci n'empêche pas certains de soulever des difficultés liées à la mise en œuvre de tels programmes comme les dépenses qu'ils impliquent (Hansen, 2003). Crosby, Iyer, Clayton et Downing (2003) alertent également sur les attitudes potentiellement négatives développées envers les salariés qui bénéficient de ces mesures, et sont jugés par leurs collègues moins compétents et moins qualifiés.

Enfin, d'autres formations se concentreront sur la transmission de compétences particulières pouvant faciliter les communications interculturelles, la gestion des conflits, l'identification des discriminations si elles s'adressent à des spécialistes des ressources humaines, la contribution à rendre les bâtiments accessibles à tous les publics, pour les professionnels du bâtiment ou encore l'adaptation à la diversité du public lors des interactions avec la clientèle ou les usagers.

D'une manière générale, il s'agira pour les groupes ciblés par ces programmes de compenser leurs désavantages en leur fournissant des connaissances suffisantes sur les codes, la législation, le fonctionnement du marché de l'emploi, etc. Pour le

[40] « *(...) diversity management facilitates better working relationships among employees, reduces costs, increases productivity, and boosts the bottom line (...)* » (Von Bergen, et al., 2002, p. 208)

reste du personnel, il faudra apprendre à interagir avec des collègues, clients, usagers porteurs de certaines spécificités et à se conduire avec ces personnes d'une manière qui ne soit pas biaisée, entre autres par des stéréotypes et préjugés.

La culture organisationnelle doit valoriser de manière officielle la diversité. Cela peut passer par la signature d'une charte ou une labellisation. Des actions de sensibilisation permettront de renforcer l'intérêt et la reconnaissance de l'importance de cette problématique auprès du personnel, des usagers et des partenaires de l'organisation. La gestion de la diversité se retrouve enfin à travers la communication qui devra refléter l'accent mis par l'organisation sur ces questions. Cornet et Warland invitent à prendre garde aux stéréotypes qui s'immiscent fréquemment dans les supports classiques de communication (représentation d'une main-d'oeuvre homogène, ségrégation des métiers, verticale et mise en scène plaçant un membre de groupe désavantagé dans une situation de dépendance vis-à-vis d'un membre de groupe dominant...). Ces préoccupations de l'organisation pour la diversité doivent également transparaître à travers le choix des mots (féminisation des textes, par exemple).

2.2.4.3.5. La question de la diversité ethnique ou raciale

La diversité est souvent entendue « au sens large », c'est-à-dire s'appliquant à différents domaines (« *il est question tout autant de la diversité des salariés, des produits, des sites et des pays d'implantation* » (Doytcheva, 2009, p. 113)) et impliquant une multitude de critères. Dans la réalité des faits, les organisations engagées dans une démarche de gestion de la diversité ne prennent en considération qu'un seul ou quelques critères, avec l'idée que le reste « suivra » (Doytcheva, 2009). Point (2007) introduit la métaphore de l'iceberg dont la partie émergée serait composée des différences visibles (genre, « race », couleur de peau, âge, handicap physique) et dont la partie immergée concernerait les opinions, croyances et orientations (religion, orientation sexuelle, opinions politiques, appartenances syndicales...), le statut social, etc.

Dans le cadre de cette étude, nous nous focalisons sur le critère de l'origine qui recouvre à la fois la question de la non-discrimination et celle de l'ouverture à la diversité culturelle que nous avons développé au travers de la notion d'acculturation. Cet aspect est un champ d'étude à part entière de la gestion de la diversité qui considère que « *la diversité des comportements, des attitudes, des valeurs est à favoriser car elle représente une source de création et de valeur. On ne parlera donc plus d'assimilation d'individus au groupe mais d'intégration dans le respect des différences et des spécificités (...) on devrait passer d'un mode de pensée assimilationniste où les différences sont minimisées et réduites en faveur des pratiques et valeurs du groupe dominant à un mode de pensée pluraliste qui suppose que le groupe dominant intègre les différences tout en les respectant.* » (Cornet & Warland, 2008, p. 9).

2.2.4.4. ...AU NIVEAU DE LA SOCIÉTÉ

Certains pays d'immigration comme les États-Unis ou le Canada, ou pour l'Europe, le Royaume-Uni et les Pays-Bas, ont mis en œuvre de longue date des dispositifs élaborés de lutte contre les discriminations comme nous venons de le décrire. Pour « le pays des droits de l'Homme », même si le racisme est considéré comme un délit pénal depuis la loi du 1er juillet 1972, les choses sont plus complexes dans la mesure où la France « *se refuse à reconnaître l'existence de groupes au sein de la République une et indivisible* » (Guiraudon, 2004, p. 13). Il aura fallu attendre cette dernière décennie pour observer l'émergence d'une réelle politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité (Bleich & De Pracontal, 2003; Fassin, 2002).

Dans les années quatre-vingt-dix, les politiques de promotion de l'égalité des chances se focalisaient essentiellement sur des caractéristiques socio-économiques et démographiques (âge : « jeunes en difficulté », « jeunes des quartiers ») : les « minorités ethniques » visées par ces politiques étaient atteintes « *sans qu'elles soient désignées expressément et surtout sans qu'elles soient désignées exclusivement* » (Calvès & Sabbagh, 1999, cités par Guiraudon, 2004, p. 14). Ce type de catégorisation, considéré comme acceptable par les principes républicains, n'en exclut pas moins certaines populations sujettes à être discriminées, ce qu'exprime en partie Simon (2000) dans son article « *les jeunes de l'immigration se cachent pour vieillir* »...

L'émergence des politiques de lutte contre les discrimination en France apparaît tardivement

Cette dernière décennie, la France a dû mettre en place un nouveau cadre juridico-institutionnel en termes de lutte contre les discriminations, pour répondre aux exigences européennes, faisant notamment suite à l'article 13 du traité d'Amsterdam de 1997[41]. Plus précisément, deux directives européennes s'appuient sur ce traité : la directive 2000 / 43 / CE du 29 juin 2000, « *relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique* », qui vise à la protection des discriminations directes et indirectes et prévoit la mise en œuvre potentielle d'actions positives[42], et la directive 2000 / 78 / CE du 27 novembre 2000 « *portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* ». Ces directives ont été accompagnées de différentes initiatives, comme le programme *Equal,* dont la finalité était de proposer de nouveaux moyens de lutter contres les discriminations et inégalités dans l'emploi et la formation.

---

[41] « *Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites des compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.* »

[42] « *l'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée* ».

La loi du 16 novembre 2001, qui prévoit la prise en compte de critères de discrimination jusqu'alors inédits et rend les procédures de plainte plus accessibles aux victimes, ainsi que la loi du 30 décembre 2004 portant sur la création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), dont la mission première est d'assister les victimes dans leurs démarches, sont, pour Bereni (2009), les « *pièces maîtresses* » de ce nouveau dispositif français. Calvès (2008) retrace l'évolution du droit français sur ces questions à partir de la loi du 16 novembre 2001 en évoquant notamment la « *loi Lellouche* » du 3 février 2003 qui alourdit les peines en cas d'infraction à caractère raciste, antisémite ou xénophobe et la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et du 27 mai 2008 qui adapte des dispositions du droit communautaire concernant la lutte contre les discriminations.

La loi du 16 novembre 2001 reconnaît les discriminations indirectes, qui peuvent concerner des pratiques discriminatoires non intentionnelles, institutionnelles ou systémiques, ne pouvant être mis au jour que par l'observation de leurs effets sur les groupes désavantagés, sans pour autant prévoir leur évaluation par le biais des statistiques, comme nous l'évoquions en abordant la question de la mesure des discriminations.

Cette loi protège, en outre, les salariés des discriminations « *en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat »*. Le secteur locatif est pris en compte depuis le 17 janvier 2002 et la santé depuis le 4 mars 2002. De même que les domaines, les critères de discrimination reconnus se multiplient avec l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'âge et le patronyme en 2001, les caractéristiques génétiques en 2002, l'état de grossesse en 2006, etc. (Calvès, 2008). La liste s'allonge mais Lanquetin (2009) regrette néanmoins qu'il ne soit pas accordé davantage d'attention aux discriminations multiples, en ce sens que l'appartenance à plusieurs groupes discriminés peut constituer un facteur aggravant ou conduisant à des formes de discrimination qualitativement différentes de celles rencontrées pour chaque critère pris isolément. Or, la loi ne reconnaît qu'un seul critère qu'elle considère comme déterminant au cas par cas. Lanquetin précise que « *ce n'est pas la même chose de parler d'une succession de discriminations, d'un cumul de critères discriminatoires ou d'une interaction de critères* » (p. 103) et distingue, dans cette perspective, la discrimination intersectionnelle qui concerne les « *phénomènes entrecroisés* », et qui consiste en une différenciation qualitative en termes de discrimination en raison de la présence simultanée de plusieurs critères, et la discrimination combinée qui « *se produit (...) sur la base de plusieurs motifs en même temps, mais où l'un intensifie la discrimination vécue sur la base d'un autre motif »* (p. 103).

Progressivement, la lutte contre les discriminations s'est imposée comme un « *pilier de [la] politique d'intégration* » (Guiraudon, 2004, p. 19), seule à même de garantir l'égalité de tous les citoyens. Une position régulatrice soutenue par la HALDE remplace, pour Calvès (2008), de plus en plus, l'approche répressive initiale.

Comme nous l'avons vu avec le cas de la gestion de la diversité, des mesures actives ont été adoptées dans différents pays pour tenter de corriger les désavantages subis par certains groupes (Crosby, Ferdman, Wingate, 2004a). L'Europe s'est également attachée à mettre en avant les pertes économiques liées à la discrimination plutôt que la nécessité sociale, morale et éthique de promouvoir l'égalité. Comme l'exprime Béréni (2009), il s'agit de « *la transformation d'une contrainte juridique, l'antidiscrimination, en catégorie managériale, la diversité, au cours de la seconde moitié des années 2000 en France. Cette mise en forme discursive, qui contribue à expliquer le succès de la thématique de la diversité dans le monde des entreprises, a reposé sur l'euphémisation des dimensions juridiques et militantes du cadre antidiscriminatoire au profit d'une définition imbriquée dans la logique de l'intérêt économique* » (p. 103). Ceci est associé à différents remaniements, notamment terminologiques, en ce sens qu' « *un vocabulaire « positif », au cœur duquel se trouve le terme de « diversité » et l'idée de « politiques proactives » (...) qui gomment la figure du perpétrateur des discriminations.* » (p. 97) remplace à présent les termes négatifs tels que « lutter contre les discriminations », par exemple.

2.2.5. Synthèse intermédiaire

Par définition, les relations intergroupes sont fondées sur la catégorisation : c'est parce que l'individu fragmente cognitivement son environnement social en plusieurs catégories, auxquelles il s'identifie ou dont il se démarque, qu'il entretiendra des rapports particuliers avec les membres de chacune d'entre elles. Tajfel, et al. (1971) ont notamment montré à l'aide du PGM que l'individu tendait instinctivement à favoriser son groupe d'appartenance au détriment de l'exogroupe. De la même manière, les groupes se trouvent associés à différentes cognitions et affects.

À ce titre, les stéréotypes constituent « *un ensemble de croyances partagées à propos des caractéristiques (...) propres à un groupe de personnes* » (Leyens, et al., 1996, p. 24). Ces croyances, socialement partagées, permettent aux individus de caractériser des groupes complexes à partir de quelques attributs (Salès-Wuillemin, 2006). Allport (1954) considère le préjugé comme « *une attitude négative basée sur une généralisation erronée et rigide* » (p. 9) ; si les informations proviennent des stéréotypes, le préjugé comprend, en plus, une

composante affective qui, pour certains auteurs, déterminerait les manières d'agir à l'égard du groupe auquel ils sont associés. Les préjugés portent des noms spécifiques selon les groupes auxquels ils s'appliquent. Le racisme en fait partie. Le racisme ouvert et explicite s'est aujourd'hui transformé, et s'exprime d'une manière plus subtile qui caractérise le tiraillement ressenti par l'individu pris entre des préjugés racistes profondément ancrés, distillés tout au long de sa socialisation, et les valeurs égalitaristes prônées par sa culture (Gaertner & Dovidio, 1986).

Le racisme, et les préjugés en général, sont considérés comme pouvant, dans certaines circonstances (notamment lorsque les normes sociales l'autorisent), conduire à la discrimination. Autrement dit, il s'agit de passer de croyances (stéréotypes) et d'affects (préjugés) à un comportement (la discrimination). Juridiquement, la discrimination repose sur un traitement inégal infligé à un individu en raison de son appartenance à une catégorie protégée par la loi en vigueur dans le pays concerné et lui portant préjudice. La psychologie adopte une définition plus large qui inclut des situations de comportements non verbaux par exemple, telles qu'un refus d'aide, un antagonisme verbal ou l'évitement d'un individu.

De nombreuses hypothèses ont été formulées pour rendre compte de ce qui motive la discrimination, notamment en vue de tenter d'expliquer les évènements de la Seconde Guerre mondiale. Certaines théories se sont focalisées sur l'individu comme la personnalité autoritaire (Adorno, et al., 1950) et l'autoritarisme de droite (Altemeyer, 1981), qui reposent sur l'idée que certains individus développent une intolérance à l'égard des exogroupes minoritaires, dans le premier cas, en lien avec leur éducation, dans le second, en réponse à un sentiment de menace. La socialisation et l'éducation, en général, au sein de la famille (Katz, 2003), de l'école, des groupes de pairs, des amis et des médias (Kellstedt, 2003), de la filière choisie à l'université (Dambrun, Guimond & Duarte, 2002) ou encore le contexte politique global, infèrent également, notamment sur les stéréotypes, comme l'a démontré la « trilogie de Princeton ». L'individu discrimine également en raison de biais cognitifs liés à la façon dont il traite l'information.

La théorie du bouc émissaire (Dollard, et al., 1939) postule que les comportements agressifs résultent d'une frustration antérieure, qui, ne pouvant pas nécessairement se diriger vers sa source, se fixe sur une cible alternative. La frustration, un sentiment d'injustice ou d'insatisfaction sont également au cœur de la théorie de la privation relative (Crosby, 1976; Stouffer, DeVinney & Suchmen, 1949) et prédisposent l'individu à la révolte et à la discrimination.

Au niveau du groupe, les causes de la discrimination seraient liées à des enjeux matériels ou identitaires. Pour la théorie des conflits réels (Sherif & Sherif, 1979), les préjugés et discriminations s'expliquent par une compétition intergroupe pour des ressources limitées. Le modèle instrumental des conflits intergroupes (Esses, et al., 2001) ajoute à ce « stress pour des ressources », la saillance d'un groupe d'opposition pouvant être accrue en raison du nombre de ses membres ou de leurs caractéristiques physiques.

La théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981a) explique, quant à elle, la discrimination par la volonté de créer ou maintenir une identité sociale positive, par le biais d'une comparaison sociale vis-à-vis d'un groupe désavantagé. Les individus discriminent ici parce qu'ils se sentent menacés matériellement ou symboliquement ; c'est ce qu'envisage également la théorie intégrée de la menace (Corenblum & Stephan, 2001), qui ajoute les stéréotypes négatifs et l'anxiété ressentie dans la perspective d'interaction avec des membres de l'exogroupe, parmi les facteurs conduisant à des comportements défavorables vis-à-vis du groupe d'opposition.

D'autres théories rendent plus particulièrement compte des raisons pour lesquelles la stratification sociale de la plupart des sociétés, basée sur une répartition inégale du pouvoir, du statut et des richesses entre les groupes (Lenski, 1984; Schermerhorn, 1970; Sidanius & Pratto, cités par Bourhis et Gagnon, 2006) se maintient. L'orientation de dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999) justifie, en se basant sur des mythes légitimateurs, comme le racisme, les inégalités sociales. La théorie de justification du système (Jost & Banaji, 1994) permet également de maintenir le *statu quo* grâce à l'intériorisation, y compris par le groupe minoritaire, des stéréotypes qui lui sont assignés. La théorie de la croyance en un monde juste de Lerner (1980) considère que les individus « *obtiennent ce qu'ils méritent et méritent ce qui leur arrive* », y compris la discrimination. Selon la théorie de l'équité (Walster, et al., 1978), pour qu'une situation soit équitable, il faut que les contributions perçues mènent au résultat attendu. Pelham et Hetts (2001) considèrent que les individus sont rationnels pour évaluer la justice sociale mais pas dans l'estimation des contributions et des récompenses puisque les contributions de l'endogroupe sont surestimées, et celles de l'exogroupe minimisées.

Il existe différents moyens de mesurer les discriminations, mais compte tenu du caractère répréhensible de ces comportements, qui font rarement l'objet d'une expression manifeste, la plupart sont indirects (Blank, et al., 2004a). Seules les statistiques « ethniques » permettent de mettre au jour les discriminations indirectes mais celles-ci sont actuellement interdites en France. De nombreux auteurs s'insurgent d'ailleurs contre cette règlementation (Felouzis, 2008;

Schnapper, 2008; Tribalat, 2004). L'expérimentation est une autre méthode utilisée, surtout en psychologie. La variable indépendante manipulée peut être la couleur de peau de la cible, son origine suggérée par différents *stimuli* comme une photographie ou une caractéristique. Les mesures peuvent être directes et évaluer, par exemple, l'hostilité verbale ou encore indirectes et prendre en compte la distance sociale, le ton de la voix, les expressions faciales, l'évitement, les comportements d'aide ou la durée et la qualité des interactions. En situation naturelle, le *testing* a beaucoup été utilisé pour évaluer les discriminations dans les domaines du logement ou de l'emploi. En France, l'observatoire des discriminations a mené d'importants travaux, notamment par *curriculum vitae* en recourant à cette technique (Amadieu, 2004). Enfin, les enquêtes par questionnaires et entretiens permettent de mettre au jour certains processus et de confirmer d'autres résultats, même si se pose la question de la transposition des déclarations en comportements (Smith & Louis, 2009). Il existe différentes échelles standardisées fréquemment utilisées dans le cadre de ces enquêtes, comme l'échelle de racisme moderne de McConahay (1986).

Pour lutter contre les discriminations en agissant sur l'individu, Monteith (1993) suggère la possibilité d'une autorégulation de l'individu, qui se trouve tiraillé entre des préjugés ancrés et l'adhésion à des valeurs égalitaires. Le constat de réponses comportementales basées sur des préjugés place l'individu dans une situation d'inconfort qu'il souhaitera dissiper en contrôlant ses attitudes et comportements.

Compte tenu des risques d'effet rebond, et de la complexité de créer une motivation suffisante pour voir disparaître les préjugés grâce à l'autorégulation, Monteith et Mark (2009) ne recommandent pas cette méthode dans tous les cas de figure. La formation et l'éducation peuvent permettre de lutter contre les préjugés et discriminations. Paluck et Green (2009) distinguent deux types d'interventions : celles qui visent l'apprentissage de compétences culturelles en vue de faciliter les interactions, et celles qui se centrent sur les processus de traitement de l'information. L'empathie constituerait également une source de réduction des préjugés et discriminations (Légal & Delouvée, 2008), elle peut passer par le fait de vivre une situation de discrimination, comme les élèves dans « *l'œil du cyclone* » de Jane Elioth (1970) et la « *Leçon de discrimination* » (Bourhis & Carignan, 2007), ou l'identification lors du visionnage de tels documentaires.

L'une des théories qui a remporté le plus de succès ces 60 dernières années est toutefois l'hypothèse du contact (Allport, 1954) qui suppose que les préjugés peuvent disparaître lors d'un contact intergroupe qui respecte certains conditions comme la coopération pour un but commun, la connaissance individuelle des membres, leur statut équivalent et l'approbation d'une autorité, de la loi ou des

institutions. Toutefois, si le fait d'individualiser un membre de l'exogroupe permet bien de réduire les préjugés à son égard, Pettigrew et Tropp (2006; 2000), dans leurs revues de la littérature, mettent en avant un problème de généralisation.

Le modèle intégratif de l'identité commune (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust, 1993) suggère que la perception d'une identité commune supraordonnée permet de réduire le biais pro-endogroupe (puisque l'ancien exogroupe devient un endogroupe), grâce à la perception de similarité et à l'identification. Gaertner, Mann, Murrell et Dovidio (1989) différencient la décatégorisation et la recatégorisation qui réduisent toutes deux le biais pro-endogroupe de manière différente : dans le premier cas, en diminuant l'attraction pour l'endogroupe, dans le second, en augmentant l'attrait pour l'exogroupe, devenu endogroupe. Pettigrew (1998) suggère que ces deux méthodes doivent être introduites de manière séquentielle afin d'en optimiser les effets.

La communication est utilisée pour réduire les conflits intergroupes (Bar-Tal, 2000) par le biais de la négociation, de la médiation, de l'arbitrage ou de la conciliation.

Les niveaux de l'organisation et de la société s'entrecroisent puisque les politiques de gestion de la diversité mises en œuvre ont, pour la plupart, initialement été impulsées par l'État. Aux États-Unis, Bender (2004) rappelle que des politiques d'égalité des chances ont été instaurées depuis les années soixante, puis sont intervenues des *affirmative actions* venues combler les manques des premières, et tenter de corriger les déséquilibres.

La France n'a commencé à légiférer concrètement sur ces questions que durant cette dernière décennie, sous l'impulsion du traité d'Amsterdam de 1997 et des directives européennes qui l'ont suivi. Pour Béréni (2009) cette prise de conscience tardive s'axe de moins en moins sur des procédures répressives mais bien au contraire, préfère désormais, notamment depuis deux rapports de 2004 (Sabeg et Bébéar) et la création de la charte de la diversité, privilégier l'aspect bénéfique de la diversité, en mettant préférentiellement en avant un apport économique plutôt qu'une responsabilité morale.

Ces considérations ont conduit à développer, au niveau organisationnel, des politiques de gestion de la diversité pouvant prendre plusieurs formes, et dont la finalité est à la fois de compenser les désavantages subis par certains groupes et d'améliorer les performances de l'organisation grâce à l'apport de la diversité. Ceci implique la mise en place de démarches visant à optimiser la « cohabitation » de membres de groupes différents et d'adapter l'organisation à ces différences et aux éventuels besoins particuliers qui en découlent.

La discrimination est une conséquence des relations intergroupes. Il s'agit, pour la psychologie sociale, d'un comportement négatif dirigé contre le membre d'un groupe victime de préjugés. Les manifestations des discriminations prises en compte par cette discipline ne sont pas toutes considérées comme illégales au regard de la loi (il peut, par exemple, s'agir de comportements non verbaux). Leurs déterminants psychosociaux sont clairement identifiés, et plusieurs moyens de les éviter ont été répertoriés.

Le schéma ci-dessous illustre les déterminants de la discrimination et les principaux niveaux d'actions par lesquels il est possible de l'enrayer.

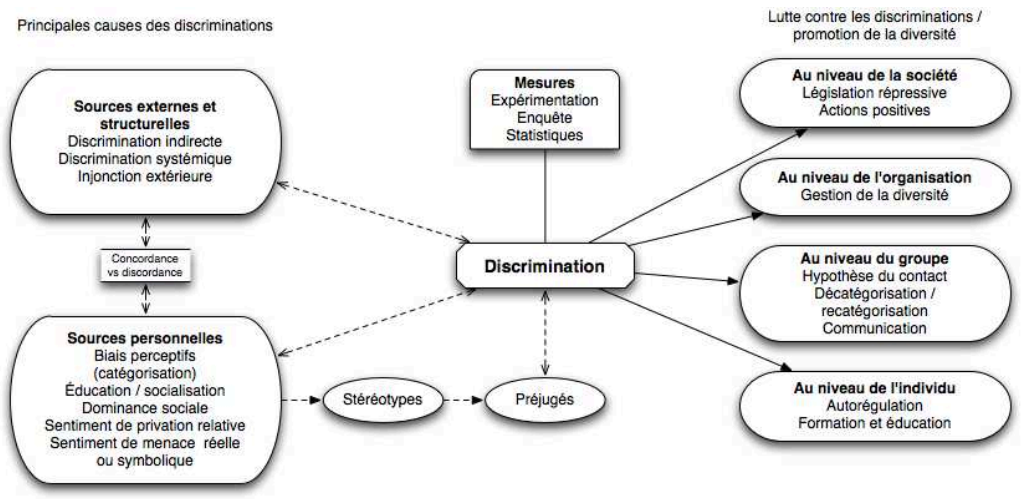


Schéma 2.24. Causes des discriminations et recours contre celles-ci

Le processus de discrimination peut être mis en œuvre en réponse à des préjugés, mais également résulter d'une défaillance de la structure plus générale dans laquelle s'insère l'individu. Parmi les moyens d'éviter ces comportements qui portent préjudice à des groupes stigmatisés, on compte la formation qui peut agir à différents niveaux : individuel, d'abord, par la prise en compte des biais cognitifs auxquels chacun se trouve confronté, ou encore par l'apprentissage de pratiques qui facilitent les relations interpersonnelles entre membres de groupes distincts, au niveau du groupe, ensuite, par exemple, en travaillant sur les normes de celui-ci. La formation fait partie de l'arsenal d'outils dont disposent les organisations engagées dans des démarches de gestion de la diversité. Celles-ci passent également par une reconnaissance et une valorisation des différences qui rejoignent, concernant le critère de l'origine, la problématique de l'acculturation développée dans la première partie théorique.

C'est sur ces deux leviers (formation et prise en compte des particularités liées à la culture) que nous baserons les études qui seront présentées ci-après.

2. Problème, méthode et contexte

3.1. Problématique générale

Pour Hansen (1940), les discriminations et l'exclusion des minorités ethniques dans l'Histoire ont été justifiées par leurs modes de vie, jugés incompatibles avec ceux du groupe dominant. Les différences culturelles sont, en effet, connues pour complexifier les relations, par exemple, en générant de l'anxiété qui se traduit par l'évitement des contacts (Brewer & Brown, 1998; Vaughan, 1962).

La problématique de cette étude concerne le lien entre les processus d'acculturation et de discrimination.

Au sujet de l'assimilation du groupe minoritaire, deux théories s'affrontent en sociologie quant à savoir si l'assimilation est un facteur qui prévient les discriminations en ce sens que l'acquisition des normes et valeurs de la majorité d'accueil conduit celle-ci à une meilleure acceptation des personnes d'origine étrangère (modèle assimilationniste) ou, au contraire si, amenant les personnes d'origine étrangère à une meilleure connaissance de la société d'accueil et de son fonctionnement, l'assimilation les conduit à davantage percevoir les actes de discriminations à leur encontre (modèle du conflit) (Estrada, Tsai, & Chandler, 2008).

Plus généralement, l'intégration en sociologie implique aussi bien l'acquisition de la culture dominante que la création et le maintien du lien social passant par l'insertion dans les structures de la société.

Dès les premiers modèles proposés, ces deux dimensions apparaissent. Ainsi, Gordon (1964) considère que le processus d'assimilation des immigrés passe d'abord par l'acquisition de la culture d'accueil, puis par l'insertion de ces derniers dans les structures de la société. Les dernières étapes du processus marquent la fin des préjugés et discriminations à l'encontre du groupe minoritaire. Ce modèle a été critiqué pour sa linéarité et d'autres théories ont émergé comme le modèle d'assimilation segmentée (Portes, 1995) qui distingue la dimension relative à l'acquisition de la culture de celle qui concerne l'accès des personnes d'origine étrangère à un statut socio-économique équivalent à celui des natifs.

Le rôle de la majorité d'accueil dans l'acculturation des personnes d'origine étrangère ne souffre d'aucune contestation (Safdar & Lewis, 2007), et il en est de

même vis-à-vis de l'intégration structurelle que décrivent les sociologues. Seul le groupe dominant est en capacité de prendre les mesures nécessaires afin que les ressources soient redistribuées de manière égalitaire au sein de la société. Au niveau individuel, nous nous interrogeons sur l'existence d'une corrélation entre les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil à l'égard des personnes d'origine étrangère et ses attentes en termes d'intégration structurelle, laquelle peut, entre autres, être conditionnée par l'absence de discrimination. Autrement dit, il s'agit de savoir si à mesure que les individus souhaitent que les personnes d'origine étrangère adoptent la culture d'accueil, ses coutumes et ses valeurs, ils envisagent également de les voir participer et trouver leur place, une place comparable à celle de n'importe quel membre de l'endogroupe, au sein du tissu social.

À ce niveau individuel, différents indicateurs nous invitent à considérer une proximité entre ces deux processus.

Certains auteurs ont, par exemple, tenté de mettre en lien les théories développées par la psychologie de l'acculturation avec celles propres à la psychologie sociale (Castro, 2003; Leong & Ward, 2006).

Les préjugés, dont on sait qu'ils peuvent précéder la discrimination (Dovidio, Evans & Tyler, 1986), sont liés à une adhésion de la majorité d'accueil à l'assimilation ou la ségrégation (Zick, et al., 2001). Pour ces auteurs, « *les préjugés et discriminations du groupe majoritaire sont fortement liés à des idéologies spécifiques vis-à-vis de l'acculturation, comme une préférence pour l'assimilation ou la ségrégation*[43] » (p. 542). De plus, les attitudes d'acculturation permettraient mieux de prédire la qualité des relations intergroupes que les préjugés envers les minorités. Ils ajoutent, en se basant sur le modèle de Berry, que l'intégration serait la stratégie la plus à même de garantir des relations intergroupes favorables. Ces stratégies peuvent être influencées par l'éducation, le travail et des dispositifs juridiques (Berry, 1997). Il en est de même des préjugés et discriminations pouvant diminuer sous l'effet des formations (Aboud & Levy, 2000). Cette possible évolution des attitudes fera l'objet d'hypothèses particulières.

Zick et al., (2001) rapportent des travaux qui attestent de la corrélation entre acculturation et préjugés ou comportements discriminants : Wagner, van Dick, Petzel, Auernheimer et Sommer (2001) ont montré que les enseignants étaient plus enclins à discuter avec des élèves aux comportements déviants plutôt que de les punir lorsqu'ils étaient favorables à l'intégration ; de la même manière, le fait d'être favorable à l'intégration permet de prédire la volonté de s'engager dans la

[43] « *(...) the prejudice and discrimination of the majority group are closely connected to specific ideologies on acculturation, such as preferences for assimilation or segregation.* » (Zick, et al., 2001, p. 542)

lutte contre le racisme. Ces auteurs plaident en faveur d'un modèle qui, parmi les variables modératrices du processus d'acculturation, prendrait en compte les préjugés vis-à-vis de l'exogroupe.

Le MAI prévoit une série de variables psychosociologiques corrélées avec ces attentes ou orientations d'acculturation (Bourhis, Montreuil, et al., 2009). Une forte identification à la majorité d'accueil, un sentiment de menace identitaire, l'absence de contact et de désir d'en avoir avec l'exogroupe, une orientation de dominance sociale élevée, peu de discriminations perçues envers l'exogroupe, des attitudes défavorables vis-à-vis de l'immigration, un sentiment d'anxiété en présence de membres de l'exogroupe, la perception de relations intergroupes conflictuelles et une préférence pour les partis politiques de droite sont autant de corrélats des orientations assimilationniste, ségrégationniste et exclusionniste. Celles-ci ont en commun de privilégier l'homogénéité culturelle, en attendant des personnes d'origine étrangère qu'elles abandonnent leur culture d'origine au profit de la culture d'accueil, qu'elles ne se mêlent pas au groupe majoritaire, voire, pour l'exclusion, qu'elles n'accèdent pas au pays d'accueil.

En revanche, une faible identification au groupe majoritaire, l'existence de contacts et la volonté d'en avoir avec l'exogroupe, un sentiment de sécurité identitaire, la perception de discriminations vécues par l'exogroupe, des attitudes favorables à l'égard de l'immigration, une faible dominance sociale, une perception de relations intergroupes harmonieuses et une préférence pour des partis politiques de gauche sont des variables corrélées à l'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation. Ces orientations autorisent les personnes d'origine étrangère à conserver leur culture d'origine, pour l'intégration, impliquent une adaptation de la majorité d'accueil à cette culture minoritaire, pour l'intégration de transformation, ou évoquent un désintérêt pour cette variable, considérée comme secondaire par rapport aux caractéristiques personnelles de chacun, pour l'individualisme.

Ces corrélats ne sont pas sans rappeler les déterminants de la discrimination tels que nous les avons appréhendés dans le chapitre précédent. Ainsi, nous avons vu que l'identification à l'endogroupe augmentait après avoir discriminé (Bourhis, Turner, et al., 1997) ou encore que l'ethnocentrisme ou l'autoritarisme de droite se caractérisaient en partie par une forte identification à l'endogroupe (Altemeyer, 1981; Ferréol, 2003). Il est, en outre, apparu que la discrimination pouvait découler d'un sentiment de menace (Stephan & Stephan, 2000), être justifiée par une orientation de dominance sociale élevée (Sidanius & Pratto, 1999) ou corrigée grâce au contact (Allport, 1954). Le schéma 3.1. met en évidence les principales relations entre les orientations d'acculturation, la discrimination et les variables qui sont décrites comme modérant ces deux processus.

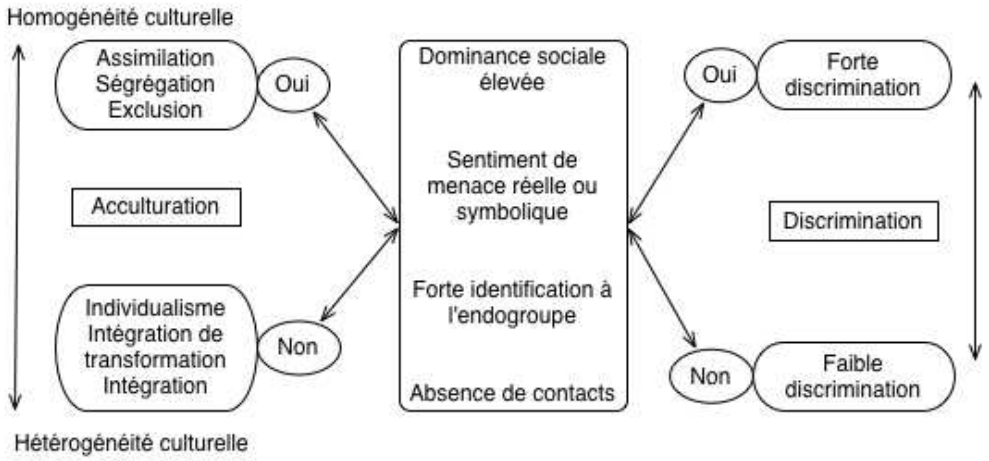


Schéma 3.1. Relations entre les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil, leurs corrélats psychosociologiques et le processus de discrimination

Sans même évoquer ces corrélats, certaines orientations sont prédisposées à engendrer des relations intergroupes harmonieuses et d'autres, plus conflictuelles, ou problématiques. Ces dernières peuvent avoir pour conséquence la discrimination de l'exogroupe.

Autrement dit, même si la psychologie de l'acculturation ne prend bien souvent en compte la discrimination que sous l'angle des discriminations perçues (cf. par exemple, Jasinskaja-Lahti & Liebkind, 2007), plusieurs variables modératrices sont communes au processus d'acculturation et à celui de discrimination, notamment dans le cas de l'orientation individualiste qui nous semble revêtir un intérêt particulier.

En abordant les causes des discriminations, nous avons vu que celles-ci, telles qu'elles sont conçues en psychologie sociale, découlaient du processus de catégorisation, qui se trouve être à la source d'un certain nombre de biais cognitifs. Les théories de l'identité sociale (Tajfel, et al., 1971; Turner, et al., 1987) situent par conséquent l'apparition du processus de discrimination au niveau de l'identité sociale, c'est-à-dire lorsque l'individu se considère et considère autrui sur la base d'une appartenance sociale. Pour lutter contre les discriminations, certains auteurs proposent de décatégoriser ou personnaliser les membres de l'exogroupe (Brewer & Miller, 1984; Miller, 2002) et / ou de les recatégoriser en tant que membres de l'endogroupe, comme le préconise le modèle intégratif de l'identité commune (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust, 1993; Gaertner & Dovidio, 2000; 2009). Ceci renvoie respectivement aux niveaux de l'identité personnelle et de l'identité humaine, décrits par la théorie d'auto-catégorisation (Turner, et al., 1987). Or, parmi les orientations d'acculturation du MAI, la seule qui ne fasse appel à aucune catégorisation sociale, et se fonde sur la primatie de l'identité personnelle, est l'individualisme.

En effet, l'intégration, l'intégration de transformation, l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion sont basées sur une catégorisation qui distingue un endogroupe culturel d'un exogroupe culturel. Le tableau suivant reprend ces différents niveaux de catégorisation et leur lien avec le processus de discrimination, tout en les mettant en relation avec les orientations d'acculturation du MAI.

Types de catégorisation	Identité	Discrimination	Acculturation
Identité commune	Collective	Niveau non discriminant	
Catégorisation endogroupe / exogroupe	Sociale	Discrimination potentielle	Attitudes favorables / culture exogène : Intégration, intégration de transformation. Attitudes défavorables / culture exogène : Assimilation, ségrégation, exclusion
Décatégorisation / personnalisation	Personnelle	Niveau non discriminant	Individualisme

Tableau 3.1. Niveaux de catégorisation des orientations d'acculturation du MAI

Au regard de ces éléments, nous posons l'hypothèse que cette capacité des individus à faire abstraction des appartenances catégorielles, dans le cas présent, culturelles, pour se focaliser sur les caractéristiques propres à chaque individu, devrait permettre de prédire un refus plus conséquent des discriminations que les cinq autres orientations d'acculturation. Néanmoins, l'intégration et l'intégration de transformation, en raison des attitudes positives qu'elles sous-tendent vis-à-vis de la culture exogène, devraient également être liées à des comportements non discriminants. Inversement, les orientations d'acculturation qui refusent l'hétérogénéité culturelle devraient prédire des comportements plus discriminants. Nous tenterons de valider ces hypothèses dans trois situations réelles : auprès d'étudiants de premier cycle, dans le cadre d'une formation à la non-discrimination proposée à des professionnels de l'insertion, et lors d'un colloque sur la prévention des discriminations destiné à des futurs cadres de la fonction publique.

3.2. Hypothèses

Nous avons proposé trois grands groupes d'hypothèses :

- celles qui relient les deux concepts clefs d'acculturation et de propension à discriminer ;
- celles qui concernent l'évolution des attitudes et intentions de comportements ;
- et enfin, celles qui visent à tester le MAI auprès de différentes populations.

3.2.1. Description des principales hypothèses

3.2.1.1. RELATION ENTRE ACCULTURATION ET PROPENSION À DISCRIMINER

Avant d'évoquer plus en détails les hypothèses portant sur cette relation, il apparaît nécessaire de clarifier la notion de propension à discriminer.

Dovidio et Helb (2005) se réfèrent à cette notion (« *propensity to discriminate* ») pour décrire une réponse de l'individu à ses stéréotypes et émotions envers l'exogroupe. Cette propension à discriminer se traduirait ensuite en discriminations sous l'influence de différents modérateurs comme les différences individuelles (en termes de perception sur la base d'une catégorie, de hiérarchisation des groupes et de volonté d'affirmer ouvertement ses stéréotypes et préjugés), le contexte social (relations entre les différents groupes, contexte de compétition, contacts...), les caractéristiques de la cible (perçue de manière catégorielle ou personnalisée, sentiment de menace à l'égard de la cible), motivations de l'individu (à répondre sans préjugés...) ainsi que les réponses de la cible (déni ou surestimation de la discrimination, compensation en raison d'une anticipation des discriminations).

La propension à discriminer décrira une intention d'adopter un comportement discriminant *versus* non discriminant à l'égard d'une cible fictive. Plus précisément, nous avons proposé aux participants une série de scénarios projectifs (reconnus pour être plus valides que des méthodes de mesures directes (Burkard, et al., 2002; Supphellen, et al., 1997)) dans lesquels une autorité extérieure les incitaient à discriminer des candidats à un emploi en raison de leur origine. Suite à une première enquête exploratoire nous avons mis en évidence différents types de réactions envisagées face à une telle situation, qui se trouvent résumées dans le schéma ci-dessous :

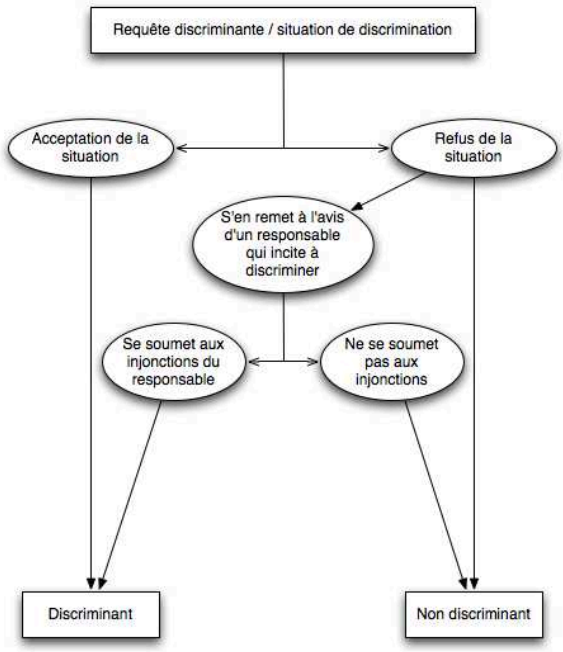


Schéma 3.2.1.1. Profils de réponse à une situation de discrimination

L'individu confronté à une requête ou une situation discriminante peut l'accepter (pour différents motifs : crainte de rencontrer des problèmes en réagissant, adhésion à la demande ou situation discriminante, conviction qu'une action n'aboutirait à rien...) ou la refuser (valeurs égalitaires fortes, empathie pour la victime, conscience de l'illégalité de la demande ou de la situation...). Dans le premier cas, la discrimination se concrétisera grâce à la complicité du répondant, dans le second, celui-ci peut décider de dénoncer la requête ou situation discriminante, de l'ignorer ou de solliciter un avis extérieur. Si la personne consultée incite également à discriminer, l'individu peut soit répondre à la demande, soit s'opposer à ces injonctions.

Cette série d'intentions de comportements possibles sera mesurée à travers différents scénarios correspondant à plusieurs types de discriminations pour observer le lien que chaque situation entretient avec la notion d'acculturation.

On pourrait penser que les personnes d'origine étrangère, dont le groupe majoritaire attend d'elles qu'elles acquièrent la culture du pays d'accueil, soient également sollicitées pour participer à toutes les institutions et structures de la société (et encouragées dans cette voie par des individus qui refusent la discrimination). Pourtant, le MAI nous invite à de tout autres hypothèses. En effet, les corrélats des orientations d'acculturation qu'il décrit, et qui se trouvent également, pour la plupart, liés à la discrimination, nous laissent supposer que l'assimilation, comme la ségrégation et l'exclusion, devraient se trouver corrélées à une plus forte propension à discriminer que l'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation. L'orientation de dominance sociale, la perception

des relations intergroupes, la qualité et la fréquence des contacts ou encore le sentiment de menace vis-à-vis de l'exogroupe, sont autant de variables qui modèrent les deux processus.

L'assimilation, la ségrégation et l'exclusion sont en lien avec une forte orientation de dominance sociale, une perception de relations intergroupes conflictuelles, des contacts restreints avec l'exogroupe et un sentiment de menace et d'anxiété en présence de ses membres. *A contrario*, l'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation sont corrélés à une faible dominance sociale, une perception de relations intergroupes harmonieuses, de nombreux contacts avec l'exogroupe et un sentiment de sécurité identitaire.

Néanmoins, il apparaît nécessaire d'établir une distinction entre le sentiment de menace symbolique qui devrait amener à préférer que les différences culturelles soient atténuées (et donc privilégier l'assimilation), et le sentiment de menace réelle (économique) qui devrait conduire à privilégier des orientations ségrégationniste ou exclusionniste permettant d'identifier les membres de l'endogroupe afin de ne pas partager les ressources avec l'exogroupe (Maisonneuve & Testé, 2007).

L'individualisme, si l'on s'en réfère à la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1981a) correspond au niveau de l'identité personnelle puisque ce sont les caractéristiques singulières de chaque individu qui importent et non ses appartenances sociales. Or, il ne peut exister de discriminations sans catégorisation préalable, en ce sens que celles-ci sont fondées sur la distinction entre l'endogroupe et l'exogroupe. Dès lors, cette orientation d'acculturation devrait être celle qui corrèle le plus avec une faible propension à discriminer.

H1 : L'assimilation, la ségrégation et l'exclusion seront liées à une forte propension à discriminer.

H2 : L'individualisme, l'intégration de transformation et l'intégration seront associés à une faible propension à discriminer.

Le schéma ci-après rend compte de ces deux premières hypothèses et des études qui permettront de les valider.

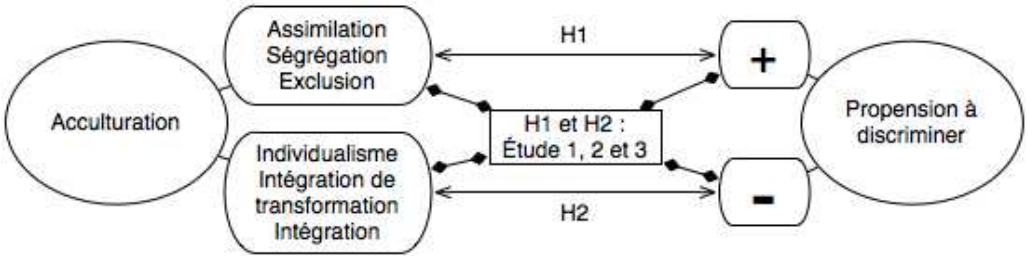


Schéma 3.2.1.1. Illustration des hypothèses 1 et 2 : il existe une relation entre orientations d'acculturation et propension à discriminer

3.2.1.2. ÉVOLUTION DES ATTITUDES DANS LE TEMPS

Les leviers sur lesquels agissent ces formations ont été repérés par Paluck et Green (2009). Celles-ci peuvent agir à la fois sur les compétences interculturelles en faisant prendre conscience aux participants de leurs attentes en termes d'acculturation, des souhaits éventuels des usagers auxquels ils peuvent être confrontés (étude 2) et des conséquences que peuvent avoir des écarts entre les deux. Ces formations permettent également de mettre en lumière les processus de traitement de l'information qui conduisent à discriminer. L'étude 3, par la diffusion du documentaire « La leçon de discrimination » (Bourhis & Carignan, 2007), l'identification aux victimes qu'elle implique et la prise de conscience de l'universalité du processus qui conduit chacun, sur la base de critères arbitraires, à discriminer, suscite l'empathie, ce qui sous certaines conditions, permet également de lutter contre les discriminations (Légal & Delouvée, 2008).

Les formations (Paluck & Green, 2009), et même un simple cours de psychologie sociale (Pettijohn II & Waizer, 2008), peuvent modifier des attitudes et réduire les préjugés. Pour les deux dernières études, nous nous attendons donc à observer une évolution dans chacun des groupes, pour le moins s'agissant de la propension à discriminer. Cela d'autant plus que la discrimination n'est pas nécessairement en lien avec des préjugés et peut uniquement résulter d'une méconnaissance par l'individu des failles d'un système qui les produit et les perpétue.

Cet effet devrait être plus manifeste suite aux formations délivrées aux professionnels de l'insertion (étude 2) et aux futurs cadres de la fonction publique (étude 3) que suite au cours de psychologie sociale (étude 2), dans la mesure où dans les deux premiers cas l'objectif de la formation est de réduire les discriminations, tandis que, dans le troisième, le cours n'a qu'une finalité informative et descriptive.

Les orientations d'acculturation qui apparaissent stables selon les circonstances, notamment face à un incident critique (El-Geledi, Bourhis, Montaruli, & Safdar, 2008; El-Geledi, Bourhis, & Safdar, 2007) devraient être moins modulables.Van de Vijver et al. (2008) insistent également sur leur fixité, comparativement aux changements politiques qui se caractérisent par des changements rapides.

H3 : Les orientations d'acculturation resteront stables dans le temps.

H4 : La propension à discriminer diminuera sous l'effet de la formation.

Le schéma ci-dessous rend compte de ces deux nouvelles hypothèses qui seront testées au travers des études 2 et 3 par le biais d'une comparaison entre t1 et t2.

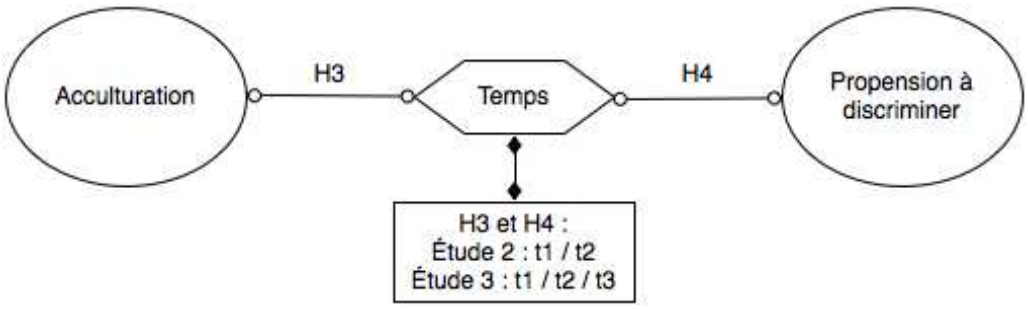


Schéma 3.2.1.2. Illustration des hypothèses 3 et 4 : les orientations d'acculturation resteront stables dans le temps tandis que la propension à discriminer diminuera sous l'effet de la formation

3.2.1.3. HYPOTHÈSES PORTANT SUR LES POPULATIONS

3.2.1.3.1. Les orientations d'acculturation

Les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil ont été évaluées sur des populations d'étudiants dans différents pays (Bourhis, Montreuil, et al., 2009). En France, l'étude de Barrette, et al. (2004) mettait en évidence une préférence pour l'individualisme et pour l'intégration au sein de la majorité d'accueil. La ségrégation, l'assimilation et l'exclusion faisaient l'objet d'une adhésion moins prononcée. Les études 2 et 3 nous permettront d'observer la concordance des résultats entre ce profil de répondant, des professionnels de l'insertion (étude 2) et de futurs cadres de la fonction publique (étude 3).

H5 : Les orientations d'acculturation privilégiées par les étudiants seront également celles qu'endosseront prioritairement les professionnels de l'insertion et les futurs cadres de la fonction publique.

- ➪ *L'individualisme et l'intégration seront les orientations d'acculturation privilégiées par les trois populations.*
- ➪ *Les orientations d'acculturation des trois populations seront peu tournées vers la ségrégation, l'assimilation et l'exclusion.*

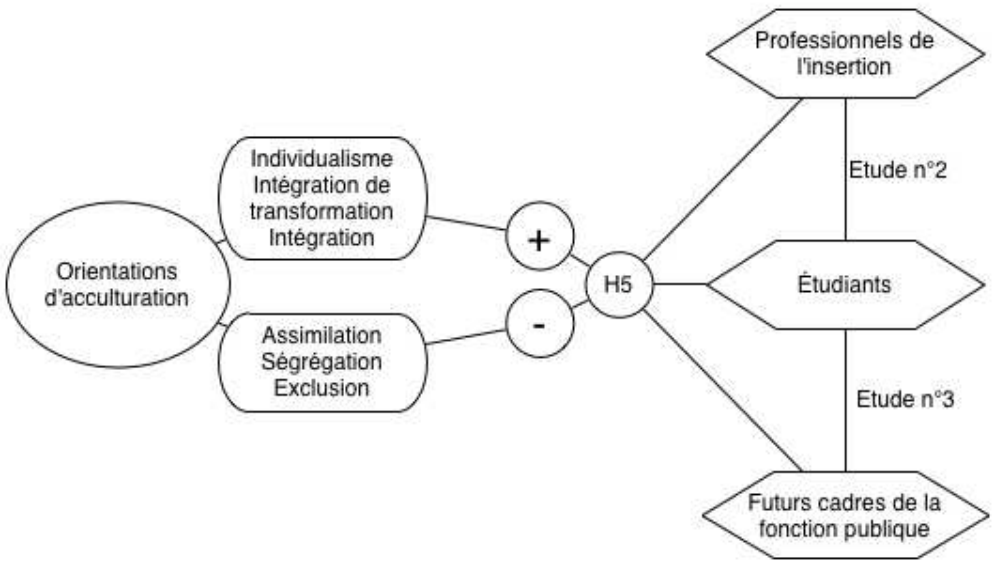


Schéma 3.2.1.3.1. Illustration de l'hypothèse 5 : les orientations d'acculturation des trois populations sont similaires

3.2.1.3.2. Les corrélats psychosociologiques

Tout comme les orientations d'acculturation, le MAI dans sa globalité, et les corrélats psychosociologiques qu'il décrit n'ont été testés que sur des populations d'étudiants (Bourhis, Montreuil, et al., 2009). Les individus qui privilégient l'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation, par rapport aux assimilationnistes, ségrégationnistes et exclusionnistes, tendent à être plus favorables à l'immigration, à avoir une plus faible dominance sociale, à percevoir les relations intergroupes de manière plus positive, à se sentir moins menacés par la présence de certains groupes, à percevoir davantage de discrimination à l'égard de l'exogroupe, à avoir des attitudes plus favorables à son égard et à s'identifier moins fortement à l'endogroupe. Nous avons supposé que les profils de ces populations pouvaient être généralisés à d'autres groupes sociaux, comme des professionnels de l'emploi (étude 2).

H6 : Les profils psychosociologiques des étudiants, selon qu'ils adhèrent à l'une ou l'autre des orientations d'acculturation, seront les mêmes que ceux des professionnels de l'insertion privilégiant des orientations d'acculturation identiques.

> ➪ *Dans les deux populations, les répondants qui favorisent des orientations d'acculturation ouvertes à la diversité culturelle (individualisme, intégration, intégration de transformation) sont plus enclins à avoir des attitudes favorables envers l'exogroupe et à percevoir et souhaiter avoir des relations harmonieuses avec celui-ci que ceux qui privilégient des orientations fermées à la diversité culturelle (assimilation, ségrégation, exclusion).*

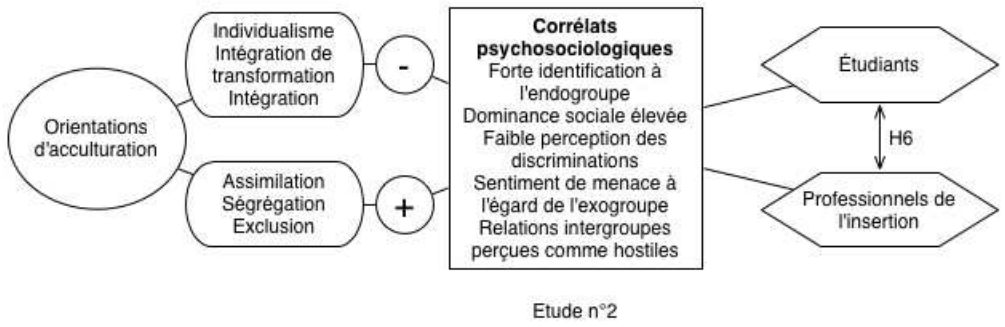


Schéma 3.2.1.3.2. Illustration de l'hypothèse 6 : les profils psychosociologiques des professionnels de l'insertion seront similaires à ceux des étudiants

3.2.1.3.3. La propension à discriminer

On peut supposer que l'absence d'expérience professionnelle d'étudiants n'ayant, pour la plupart, jamais été confrontés à une situation de discrimination et aux difficultés de se positionner dans un tel contexte, les conduira à surestimer la probabilité d'opter pour des comportements non discriminants par rapport aux professionnels de l'insertion.

H7 : Les étudiants auront une plus faible propension à discriminer que les professionnels de l'insertion.

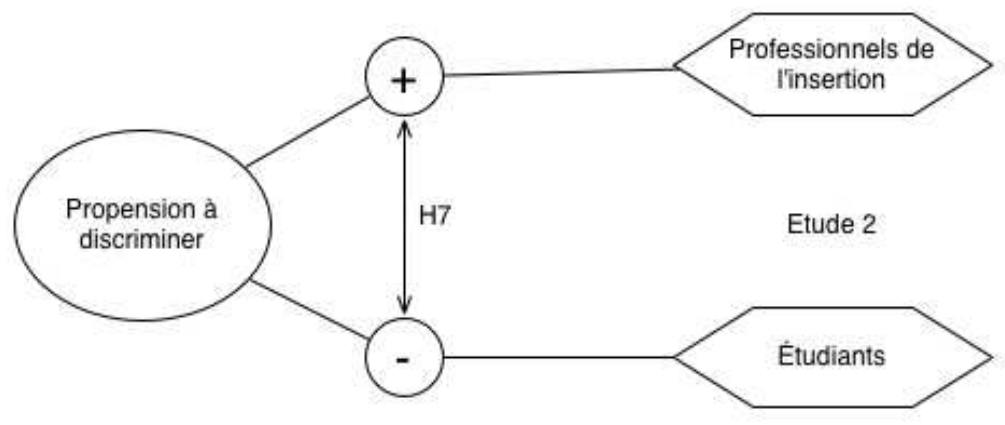


Schéma 3.2.1.3.3.. Illustration de l'hypothèse 7 : la propension à discriminer diffèrera selon la population

3.2.2. Récapitulatif des hypothèses

Le schéma ci-dessous rassemble les principales hypothèses que nous avons tenté de valider au travers des trois études qui seront présentées.

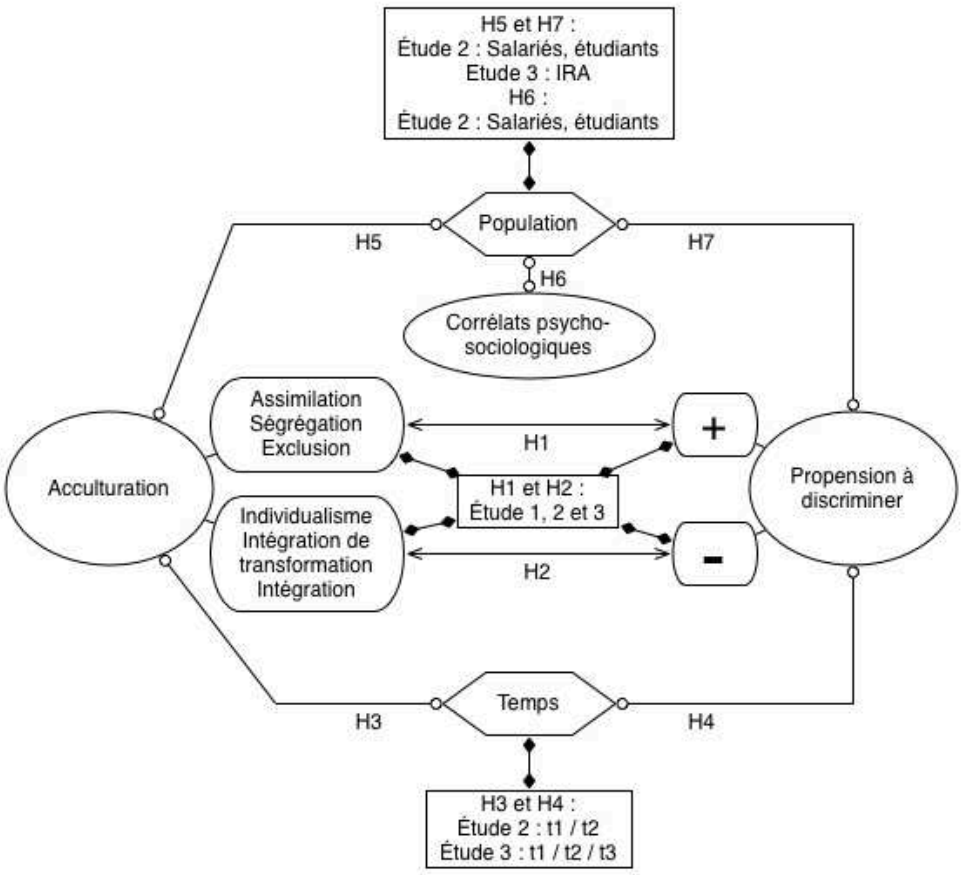


Schéma 3.2.2. Illustration des hypothèses principales

Les deux concepts clefs d'acculturation et de propension à discriminer seront étudiés aussi bien du point de vue des relations qu'ils entretiennent entre eux, que vis-à-vis de leur évolution dans le temps. Nous nous intéresserons, par ailleurs, aux différences éventuelles entre les populations par rapport à ces notions.

3.3. Orientation méthodologique

Les recherches en psychologie de l'acculturation, en particulier anglo-saxonnes, se sont largement appuyées sur des recueils de données quantitatives (Camilleri & Vinsonneau, 1996), et ont permis de développer un certain nombre d'outils sur lesquels nous nous sommes basés, comme par exemple l'échelle d'acculturation de la communauté d'accueil (EACA) (Bourhis & Bougie, 1998).

Plus généralement, le MAI et ses corrélats ont toujours été mesurés par le biais de questionnaires en ayant recours à des échelles spécifiques (Bourhis, Montreuil, et al., 2009).

À l'instar de ces études, et compte tenu des opportunités de terrain auxquelles nous avons été confrontés, l'enquête par questionnaires nous est apparue être la solution la plus appropriée.

En effet, les contextes de formation dans lesquels nous avons réalisé les études principale et complémentaire auraient difficilement pu laisser place à la mise en œuvre d'une autre méthodologie (Paluck & Green, 2009), notamment en raison du test-retest proposé aux participants.

3.4. Contexte de chaque étude

Les évolutions juridiques et politiques de cette dernière décennie ont mené différents organismes et acteurs des ressources humaines, intermédiaires de l'emploi ou encore le monde de l'éducation à s'intéresser aux questions qui retiennent ici notre attention (discriminations, débats sur le modèle républicain, introduction des statistiques ethniques...). La prévention et la lutte contre les discriminations constituent désormais une priorité dès lors que l'on évoque la question de l'immigration. Les projets dont sont issus les trois études que nous allons présenter sont le fruit direct de l'intérêt émergeant et croissant pour ces questions.

La première répondait à une requête plus large émanant du FASILD (diagnostic sur les discriminations dans l'agglomération messine pour l'étude 1), la seconde d'AMILOR (formation des salariés de missions locales et PAIO de Lorraine à la non-discrimination pour l'étude 2) et la troisième de l'IRA (colloque sur la prévention et la lutte contre les discriminations destiné à des futurs cadres de la fonction publique inscrits à l'IRA de Metz). Toutes les enquêtes ont donc été réalisées en Lorraine.

3.4.1. Caractéristiques du terrain

Cette région est particulièrement concernée par l'immigration depuis le début du XXème siècle : *L'atlas des populations immigrées de Lorraine* (FASILD, 2005) retrace l'histoire et décrit l'ampleur de l'immigration dans cette région telle qu'elle a été mesurée par le biais du recensement de 1999. Avec 7% de la population totale immigrée (proportionnellement identique au taux national), la Lorraine était la 7ème région d'accueil des immigrés après l'Île de de France, la Corse, la région PACA, le Languedoc-Roussillon, l'Alsace et la région Rhône-Alpes. Les immigrés originaires d'Italie (40 900 personnes) sont les plus nombreux et plus de 90% d'entre eux sont arrivés avant les années soixante-dix. Suivent les personnes originaires d'Algérie (23 700) arrivées, pour la plupart, entre 1950 et 1962, puis dans les années quatre-vingt-dix, au moment où l'Algérie

est le second pays d'origine des nouveaux immigrés en Lorraine. L'Allemagne, avec 20 700 personnes présentes en Lorraine nées dans ce pays, constitue le troisième pays d'origine le plus représenté. Plus de la moitié de ces personnes sont arrivées avant les années soixante-dix et plus d'un tiers dans les années quatre-vingt-dix. Les personnes d'origine marocaine (15 200) se sont installées plus tardivement, entre 1970 et 1980. Arrivent ensuite les populations d'origine portugaise et turque qui sont aussi nombreuses (13 300 dans chaque cas). Le taux d'immigration en provenance du Portugal a fortement décru depuis 1980, tandis que les immigrés d'origine turque sont arrivés dans les années soixante-dix pour un tiers d'entre eux, dans les années quatre-vingt pour un autre tiers, puis, dans les années quatre-vingt-dix, pour 10% d'entre eux. Les immigrés originaires de Pologne constituent une population vieillissante qui s'est considérablement restreinte au fil des années pour atteindre 8 000 personnes en 1999. L'Espagne est le pays d'origine de 3% des immigrés en Lorraine, soit 5 500 personnes, pour l'essentiel arrivés avant 1970. Des immigrés originaires de pays frontaliers comme la Belgique (4 000) et le Luxembourg (2 400) constituent les dernières vagues d'immigration.

Hors Maghreb, la Lorraine ne compte que 4 900 personnes originaires d'Afrique et 5 500 personnes originaires d'Asie.

Les immigrés ne représentent que 2% de la population des zones rurales contre près de 10% dans les banlieues et centres des grandes agglomérations. 16% de l'ensemble des immigrés vit en Zone d'Urbanisation Sensible. La moitié sont originaires de pays du Maghreb et un sixième de Turquie. Les ménages immigrés de Lorraine sont, pour l'essentiel, concentrés dans le nord de la région (principalement les secteurs de Longwy, Briey, Thionville, Metz, du Bassin Houiller et de Sarreguemines). 53% des ménages résident dans les zones de Longwy, Briey, Thionville et du Bassin Houiller. Ces secteurs diffèrent par le type d'immigration qu'ils concernent : les populations installées dans les secteurs de Longwy, Thionville et Briey se composent de 42 à 57% de retraités tandis que le Bassin Houiller rassemble 53% des foyers comprenant au moins un actif, dans la mesure où il ne s'agit pas d'une ancienne immigration de main-d'œuvre mais d'une nouvelle immigration de résidence issue des pays frontaliers. Ce type d'immigration, en provenance d'Allemagne, se trouve représentée à Sarreguemines et dans ses environs (Bouzonville...). Les zones de Metz et Nancy rassemblent plutôt des immigrés, souvent étudiants, jeunes et vivant seuls. Ces deux villes et leurs environs rassemblent l'essentiel des immigrés originaires d'Asie, avec Saint-Dié, Remiremont pour les immigrés originaires d'Afrique hors Maghreb et Tunisie. Les Vosges réunissent une majorité d'immigrés d'origine portugaise (Neufchâteau, Remiremont) ou espagnole, et Toul, Lunéville et Sarrebourg sont plutôt des villes choisies par les immigrés en provenance de

Turquie. La Meuse est le département le moins peuplé et l'immigration ne fait pas exception, on y observe surtout des populations d'origine turque dans les zones d'emploi de Bar-le-Duc et Commercy. Les personnes d'origine italienne sont essentiellement présentes dans le Pays-Haut de Meurthe-et-Moselle et autour de Thionville pour la Moselle, celles originaires d'Espagne se sont plutôt installées à Metz, Thionville, Nancy et leurs environs. La zone de Thionville est également celle de prédilection des immigrés d'origine algérienne tandis que les immigrés d'origine marocaine résident principalement dans les secteurs de Metz, Nancy et du Bassin Houiller.

Au recensement de l'INSEE de 2005, la Lorraine comprenait 180 000 immigrés contre 171 000 en 1999. Ces personnes et leurs descendants sont, comme nous l'avons vu à plusieurs reprises, particulièrement touchés par les discriminations dans plusieurs domaines. L'objectif de la première étude était d'appréhender leur ampleur dans l'agglomération messine.

3.4.2. Étude 1 : Diagnostic territorial sur les discriminations - volet éducation

En France, l'éducation est un domaine qui n'a été investi, en ce qui concerne l'étude des discriminations, que tardivement, dans la mesure où l'impartialité supposée et les valeurs égalitaires et méritocratiques de l'école semblaient la préserver de telles tribulations (Dhume & Sagnard-Haddaoui, 2006). Il n'en demeure pas moins que les discriminations, notamment liées à l'origine réelle ou supposée, existent à l'école (Viprey, 2002), à l'université (Acadie, 2004) et après (Frickey & Primon, 2006).

L'étude 1 fait partie d'un diagnostic territorial plus global sur les discriminations, commandé par le FASILD en 2004 à l'Université Paul Verlaine - Metz, et faisant suite au décret du 28 février 2002 portant sur les « *programmes visant l'intégration des populations immigrées et la lutte contre les discriminations dont peuvent être victimes les personnes à raison de leur appartenance ethnique réelle ou supposée* ». Cette étude a mis en œuvre différentes méthodologies (*testing*, enquêtes...) en vue d'établir, dans un premier temps, un état des lieux sur les publics concernés et les acteurs qui agissent dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations au sein de l'agglomération messine. Dans un second temps, il s'agissait d'identifier les enjeux prioritaires en termes de lutte contre les discriminations afin de mettre en œuvre une stratégie d'action appropriée (Galloro, et al., 2005). Ce diagnostic s'est emparé de plusieurs domaines comme l'emploi (Tisserant, Laidani, & Williet, 2005), la culture, les loisirs et la vie associative (Bendriss, Serré, & Sinigaglia-Amadio, 2005), le logement (Bonnetier & Neusch, 2005), la santé et l'accès aux soins (Moulin,

Fabrizi, & Mohammedi, 2005) ou encore, comme nous l'évoquions plus haut, l'éducation (Wagner, Tisserant, Serré & Galloro, 2005).

Compte tenu des difficultés rencontrées pour étudier ces phénomènes au sein de l'école (refus et réticences de la part de certains acteurs, délais impartis), nous avons été contraints, en avril 2005, de limiter la sphère de l'éducation à l'Université et aux Instituts Universitaires Technologiques. La population sur laquelle nous avons, pour la première fois, tenté d'appréhender le lien entre attitudes d'acculturation de la majorité d'accueil (à l'égard des « jeunes issus de l'immigration ») et propension à discriminer, était composée d'étudiants de premier cycle. En cela, ces travaux ne diffèrent pas de ceux réalisés précédemment impliquant les orientations d'acculturation décrites par le MAI (Bourhis, Montreuil, et al., 2009).

3.4.3. Étude 2 : Formation « prévention et lutte contre les discriminations »

La seconde étude nous a permis de tester l'existence de ce lien sur une seconde population, plus directement concernée par la question des discriminations que les étudiants : des intérimaires de l'emploi.

La position stratégique de ces salariés dans la chaîne qui produit les discriminations peut, en effet, les rendre possibles (par exemple, en acceptant des requêtes discriminantes de la part d'une entreprise partenaire) ou les entraver (en refusant de se soumettre à de telles exigences).

Des actions de sensibilisation ont déjà produit des effets bénéfiques, notamment auprès d'agents de l'agence nationale pour l'emploi (HALDE, 2008a). La formation au cours de laquelle s'est déroulé le recueil de données de cette étude était destinée à des salariés de missions locales et PAIO.

Mise en place par AMILOR, cette formation concernait l'ensemble des structures présentes en Lorraine, même si toutes n'ont pas démarré au même moment. La première vague s'est déployée de juin 2006 à mai 2007 et a concerné sept structures (Nancy, Metz, Montigny, Thionville, Vandœuvre, Epinal et Bar-le-Duc) dont on a observé l'évolution avant et après la formation ; la seconde vague de juin 2007 à janvier 2008 impliquait également sept structures (Moselle centre, Sarrebourg, le Bassin Houiller, Briey, Val de Lorraine, Lunéville et Toul) qui ont servi de groupes contrôles.

La discrimination était examinée selon trois approches : la première, psychosociale, prétendait dans un premier temps à mieux comprendre les causes et les effets de la discrimination afin de réfléchir à des solutions permettant d'endiguer ce processus. La formation ambitionnait ainsi de travailler sur la

manière dont les individus traitent l'information, ce qui impliquerait de bons résultats pour Gardiner (1972). Dans un second temps, il s'agissait de proposer aux participants un cadre leur permettant d'interagir de manière plus efficace avec les personnes d'origine étrangère en tenant compte de leurs orientations d'acculturation. Il convenait alors également de faire prendre conscience aux participants de leurs propres attentes.

L'approche socio-économique, après avoir dépeint le type de discriminations auxquelles peuvent être confrontés les intermédiaires de l'emploi, abordait les aspects juridiques et aiguillait quant aux outils et dispositifs à mobiliser pour lutter contre ce phénomène. Enfin, l'intervention psychanalytique visait pour les participants à réaliser un travail sur eux-mêmes afin d'identifier les discriminations potentielles dont ils pouvaient devenir les acteurs.

L'originalité de cette formation réside dans le fait que tous les salariés de chaque structure étaient présents au même moment. Ce type d'approche est intéressant dans la mesure où les attitudes d'un groupe à l'égard d'un exogroupe apparaissent plus prédictives des préjugés que les croyances individuelles de chaque membre (Haslam & Wilson, 2000). Ceci permettait donc d'agir aussi bien au niveau de l'individu (approche psychanalytique et psychosociale) que du groupe (normes et influence sociale), tout en faisant part des recours possibles, au niveau de la société, pour lutter contre les discriminations.

Outre la discrimination et les orientations d'acculturation, cette enquête a également pris en compte leurs corrélats psychosociologiques (Bourhis, Montreuil, et al., 2009) tels que l'identification, la qualité d'identification, le sentiment de menace et de sécurité identitaire, les attitudes à l'égard de l'immigration, la perception des relations intergroupes, le thermomètre des relations interethniques, la perception des discriminations ou la dominance sociale.

Afin d'établir une comparaison plus efficace avec les autres populations sur lesquelles le MAI a été validé, nous avons également interrogé deux groupes d'étudiants, l'un inscrit à un cours de psychologie sociale qui abordait des notions similaires à celles proposées aux salariés lors de l'approche psychosociale. L'autre, inscrit à un cours de psychologie du développement, constituait notre groupe contrôle.

3.4.4. Étude 3 : Colloque « Fonction publique : prévention et lutte contre les discriminations »

Durant un intervalle de trois mois, de nombreuses variables parasites peuvent influer sur les résultats du re-test proposé aux salariés et étudiants de l'étude précédente.

C'est pourquoi nous avons profité d'un colloque d'une journée aspirant à prévenir et lutter contre les discriminations destiné à des élèves inscrits à l'IRA de Metz pour tester l'influence d'une formation à plus court terme.

La fonction publique, grande absente de la plupart des études mesurant la discrimination dans le domaine de l'emploi, considérée comme préservée des discriminations, notamment grâce à sa méthode de recrutement principale basée sur le concours, fait désormais l'objet d'une remise en cause de cette impartialité pré-supposée (Eberhard, Meurs, & Simon, 2008).

Plusieurs dispositifs et initiatives ont été mis en place afin de lutter contre les discriminations dans le secteur public. C'est le cas de la convention du 20 mars 2007 signée par la HALDE et le CNFPT, ou de la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique de décembre 2008 émanant du ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, du secrétaire d'État à la Fonction publique et de la HALDE, qui prévoient notamment une sensibilisation des agents à ces questions.

L'organisation du colloque destiné aux futurs cadres de la fonction publique inscrits à l'IRA de Metz sur la prévention des discriminations est liée à ces évolutions. Celui-ci a été rythmé par plusieurs interventions qui se sont focalisées sur les mécanismes de traitement de l'information connus en psychologie sociale pour être à l'origine des discriminations, un débat faisant suite à la diffusion de « Leçon de discrimination » (Bourhis & Carignan, 2007), la présentation de la HALDE, celle de l'Acsé, la mise en évidence du cadre juridique européen concernant les discriminations et l'égalité des chances ainsi que l'exposé des résultats du volet éducation nationale du projet TALENT.

Compte tenu du contexte de passation, nous avons été contraints de nous limiter à deux échelles et avons, par conséquent, privilégié les deux concepts clefs présents dès la première étude, à savoir les orientations d'acculturation des répondants et leur propension à discriminer. À la différence de l'étude précédente, les futurs cadres de la fonction publique ont cependant été interrogés à trois reprises (en arrivant au colloque, en ressortant et, trois mois plus tard, lors de la restitution des résultats).

4. ANALYSE DES RÉSULTATS

Au travers des trois études que nous nous apprêtons à présenter nous verrons de quelle manière sont liés les concepts d'acculturation et de discrimination. La première enquête a été réalisée auprès d'étudiants de premier cycle, la seconde étude, d'une part, au sein d'un groupe composé de professionnels de l'insertion et d'autre part, auprès d'un autre échantillon d'étudiants. L'étude 3 a testé cette relation dans un échantillon de futurs cadres de la fonction publique. Ces deux dernières études se sont, en outre, déroulées sur plusieurs mois et les participants ont été interrogés à plusieurs reprises, ce qui nous a permis d'appréhender l'évolution ou la stabilité des attitudes et intentions de comportements mesurées.

4.1. PRÉ-ÉTUDE : ACCULTURATION ET PROPENSION À DISCRIMINER

4.1.1. Contexte de l'étude : les discriminations liées à l'origine dans le domaine de l'éducation

Si aujourd'hui, l'éducation fait partie des domaines pleinement investis de la lutte contre les discriminations (à titre d'exemple, dans son rapport d'activité de 2008, la HALDE fait de l'éducation, avec l'emploi et le logement, l'une de ses trois priorités), cela n'a pas toujours été le cas. Les valeurs égalitaires et méritocratiques dominantes du système éducatif français semblaient, par excellence, pouvoir prévenir ce type de phénomène. Dhume et Sagnard-Haddaoui (2006, p. 20) expliquent l'occultation de ce lieu d'étude des discriminations en évoquant « *le caractère de « sanctuaire républicain » qui lui est prêté [à l'école], lui confèrent une image de neutralité, de justice, et de quasi extériorité à l'égard du monde social. Les grilles de l'école seraient censées la protéger du monde « extérieur », et l'école protégerait en retour son public – les élèves – de la dure réalité du monde. Ses principes républicains, en théorie incarnés dans son projet éducatif, seraient censés placer l'institution scolaire au-dessus de tout soupçon* ».

Pourtant, différents auteurs attestent du fait que l'éducation n'est pas épargnée. Ainsi, Viprey (2002) montre, par exemple, que la discrimination basée sur l'origine réelle ou supposée s'opère à plusieurs niveaux, à commencer par l'orientation. Les jeunes « issus de l'immigration » ou d'origine étrangère, alors que leur réussite aux épreuves d'évaluation de sixième est équivalente à celle de leurs pairs natifs (dont les caractéristiques sociales sont identiques), se trouvent sur-représentés dans les structures particulières en primaire et dans les filières professionnelles de l'enseignement secondaire. Après quatre années de collège,

seul un tiers des élèves « d'origine étrangère », contre la moitié des élèves natifs, se voient proposer une orientation pouvant mener à un baccalauréat général. Pour Viprey il s'agirait d'une conséquence des difficultés que rencontrent les familles dans les domaines de l'emploi et du logement ainsi que de la ségrégation scolaire. Felouzis (2003) rapporte que dans l'académie de Bordeaux, 10% des collèges scolarisent 40% du total des élèves présumés d'origine maghrébine, turque ou originaires d'Afrique Noire, tandis qu'un quart des collèges scolarisent chacun moins d'1% de ces jeunes. Viprey évoque également les problèmes de ségrégation interne (pour éviter le contournement de la carte scolaire, certains établissements regroupent tous les jeunes « d'origine étrangère » dans des classes qui leurs sont réservées). Elle ajoute que le contournement de la carte scolaire (déménagements, dérogations, utilisations de fausses adresses, recours à l'enseignement privé) est le plus souvent le fait de familles françaises natives dans la mesure où les familles « d'origine étrangère » manquent d'informations à ce sujet.

La question de la discrimination chez les étudiants est, quant à elle, souvent assimilée à celle des discriminations subies par l'ensemble de la population, ou à celle des jeunes : c'est le cas d'une étude menée par Rebzani (2002) s'intéressant aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes « issus de l'immigration », dont certains étudiants. En 2004, une enquête pilotée par le Bureau de la Vie Étudiante de la Mairie de Paris s'est plus précisément axée sur les spécificités du phénomène auprès de cette population (étudiants inscrits à l'université, dans des grandes écoles ou des écoles d'ingénieur). Cette étude, qui portait sur plusieurs critères de discrimination (origine, genre, orientation sexuelle et handicap, notamment), met en évidence le fait que les motifs de discrimination les plus largement évoqués sont la nationalité, l'origine réelle ou supposée ou encore l'apparence physique. Autrement dit, trois caractéristiques potentiellement liées à l'origine culturelle ou ethnique, réelle ou supposée. Les discriminations vécues par les étudiants ne semblent, dans certains cas, pas spécifiquement liées à leur statut : en effet le logement, la recherche d'emploi et de stage sont cités parmi les contextes les plus propices à engendrer de la discrimination. Toutefois, les deux autres thèmes les plus souvent mentionnés concernent le choix des études, l'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur ou encore les démarches auprès de l'administration (ce problème concerne principalement les étudiants étrangers). Le rapport dégage également l'existence d'une forme de discrimination « *difficile à objectiver* », résultant du comportement de certains enseignants ou étudiants, et renvoyant au ressenti des personnes concernées. Les conséquences décrites de ces discriminations sont la précarisation, le repli (comportements d'auto-exclusion, auto-discrimination (crainte de briguer certains types de postes…), repli communautaire), et une fragilisation psychologique (estime de soi, isolement, intériorisation de la discrimination…).

En 2008, le secteur de l'éducation représentait 5% des réclamations enregistrées à la HALDE, qui se répartissaient de la manière suivante : 2% concernaient l'enseignement primaire et secondaire, 2% d'autres formations et 1% l'enseignement supérieur. À titre comparatif, 50% des réclamations étaient liées au domaine de l'emploi. Toutefois, si l'on considère qu'en 2001, la CODAC de Paris, sur les 950 signalements de discrimination qu'elle enregistrait, ne recensait aucune réclamation concernant l'université, on peut s'interroger sur cette différence notable de proportion qui pourrait traduire une retenue ou un manque d'information des victimes dans ce domaine. Quoi qu'il en soit, certains projets, comme le programme européen *Equal,* qui vise à combattre les discriminations dans le domaine de l'emploi, ont abordé la question du domaine de l'éducation. La mise en place du projet Territoire en Action Lorrains pour l'Égalité Nouvelle au Travail (2004-2008), qui constitue une déclinaison du programme *Equal* dans la région Lorraine, a dédié un volet à l'éducation qui s'est donné pour objectif de « *faciliter l'accès à l'apprentissage, favoriser un accès plus égal aux stages en entreprise, promouvoir la diversité et l'égalité dans l'orientation des jeunes filles et garçons de l'immigration* ».

Dans la même lignée, la pré-étude que nous allons présenter a été réalisée dans le cadre d'un diagnostic territorial sur les discriminations mené dans l'agglomération messine en 2005 et commandé par le FASILD (Galloro, et al., 2005). N'ayant alors pas eu accès à une population d'élèves du secondaire pour le volet éducation de ce diagnostic (Wagner, et al., 2005), nous avons interrogé des étudiants de premier cycle universitaire. L'étude de la question de l'acculturation au sein de cette population apparaissait pertinente en raison de son hétérogénéité culturelle. Par ailleurs, les vécus de stages de certains, décrivant des circonstances les incitant à discriminer et les interrogations que celles-ci suscitaient, nous ont conduit à appréhender ce problème au travers d'un scénario permettant d'évaluer les intentions de comportements face à de telles situations. Ceci s'inscrivait en effet dans le projet du diagnostic d'évaluer l'ampleur des discriminations, notamment dans le domaine de l'éducation.

4.1.2. Problématique et hypothèses

Au-delà de la perception que les étudiants pouvaient avoir du racisme et de la discrimination, notamment dans leur environnement universitaire, l'objectif principal de cette étude était d'explorer le lien entre les attentes de la majorité d'accueil en termes d'acculturation et sa propension à discriminer sur la base de l'origine.

Cette question de la propension à discriminer des étudiants a initialement émergé et a été opérationnalisée dans le cadre de cette étude, en raison des vécus de stages de certains étudiants se déroulant dans le domaine des ressources humaines et du

recrutement. Ceux-ci s'avèrent, en effet, parfois confrontés à des demandes illégitimes de la part de leurs responsables ou de partenaires.

S'agissant de l'acculturation, on s'attend, dans cette population étudiante, à ce que l'intégration et l'individualisme soient favorisés par rapport à l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion (cf. Barrette, et al., 2004, pour une description des orientations d'acculturation endossées par des étudiants français). De plus, comme nous l'évoquions plus haut, compte tenu des liens qu'entretiennent ces orientations « d'ouverture à la différence culturelle » avec le sentiment de menace, l'autoritarisme, l'ethnocentrisme et la dominance sociale (considérée comme un médiateur des préjugés, (Guimond, et al., 2003)) peu élevés ainsi qu'une perception plus positive des relations intergroupes (Florack, et al., 2003; Jasinskaja-Lahti, et al., 2003; Montreuil, et al., 2004; Piontkowski, et al., 2000; Rohmann, Piontkowski, & van Randenborgh, 2008), on peut s'attendre à ce que l'individualisme et l'intégration soient plutôt liées positivement à des intentions de comportements non discriminants, et négativement à des intentions de comportements discriminants. À l'inverse, l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion (liées à un sentiment de menace, un autoritarisme/ethnocentrisme et une dominance sociale élevés, ainsi qu'à une perception négative des relations intergroupes) seraient alors associées à des intentions de comportements discriminants, et coïncideraient avec le rejet d'intentions de comportements non discriminants.

Par ailleurs, nous avons vu que la perception des discriminations vécues par l'exogroupe minoritaire était accentuée auprès des membres de la majorité d'accueil favorables à l'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation (Bourhis, Montreuil, et al., 2009).

Hypothèses		**Méthode : questionnaire**
Hypothèse 1 : Orientations d'acculturation privilégiées	H1 - Les orientations d'acculturation privilégiées au sein de cette population d'étudiants seront l'individualisme et l'intégration.	Échelle d'Acculturation de la Communauté d'Accueil (Bourhis & Bougie, 1998) simplifiée
Hypothèses 2 et 3 : Liens entre orientations d'acculturation et propension à discriminer	H2 - L'individualisme et l'intégration seront liés à des comportements non discriminants.	EACA (Bourhis & Bougie, 1998) simplifiée et scénario projectif pour mesurer la propension à discriminer
	H3 - L'assimilation, la ségrégation et l'exclusion seront liées à des comportements discriminants.	
Hypothèse 4 : Lien entre perception des discriminations et orientations d'acculturation	H4 - Les individualistes et intégrationnistes percevront davantage de discriminations à l'égard des personnes d'origine étrangère que les assimilationnistes, ségrégationnistes et exclusionnistes.	EACA (Bourhis & Bougie, 1998) simplifiée et items mesurant la perception des discriminations à l'encontre des étudiants d'origine étrangère.

Tableau 4.1.2. Hypothèses de l'étude 1

4.1.3. Méthodologie et terrain

4.1.3.1. PROCÉDURE

Les étudiants interrogés ont répondu au questionnaire qui leur était proposé dans le cadre d'une passation collective, en amphithéâtre. Celle-ci se déroulait approximativement en une demi-heure. L'enquête menée en avril 2005 était alors présentée comme portant sur l'intégration et les discriminations.

4.1.3.2. MATÉRIEL

Le questionnaire était divisé en plusieurs parties :

- Dans un premier temps, nous avons recueilli un certain nombre de renseignements signalétiques afin de pouvoir définir la population, à savoir : l'âge, le genre, la section dans laquelle étaient inscrits les étudiants, leur lieu de naissance, celui de leurs parents et leur nationalité.

- Un scénario de discrimination au travail basée sur l'origine, à savoir :

> « *Imaginez-vous en stage, dans quelques semaines, dans une agence d'intérim réputée de l'agglomération messine. Le troisième jour de votre stage, un bon client de l'agence, une importante société de déménagement, vous contacte par téléphone. Votre interlocuteur vous demande de lui trouver, pour le lendemain, trois intérimaires pour un déménagement dans Metz. Il précise : «le déménagement a lieu chez des personnes qui n'apprécient pas tellement les gens de couleur, vous me comprenez... je vous remercie d'en tenir compte». Les affirmations ci-dessous proposent différentes attitudes possibles faisant suite à cette demande. Pour chacune d'elles, indiquez si elles correspondent à ce que vous feriez dans cette situation ?* »

Les répondants étaient ensuite invités à préciser s'ils acceptaient (en cochant « oui ») ou rejetaient (en cochant « non ») neuf comportements discriminants ou non discriminants, rédigés sur la base de l'analyse thématique des réponses d'un premier échantillon d'étudiants en Master de psychologie du travail face au même scénario, à qui l'on avait simplement demandé de décrire ce qu'ils feraient dans une situation pareille. Ces neuf items sont rassemblés dans le tableau suivant :

Numéro item	Type de comportement[1]	Libellé
1	**PND** (en parler au responsable)	Vous vous permettez de dire à votre interlocuteur (de la société de déménagement) que ce type de demande vous surprend et que vous allez en parler au responsable d'agence.
2	**ND** (refuse de satisfaire la demande)	Vous vous permettez de dire à votre interlocuteur (de la société de déménagement) que ce type de demande vous surprend et que vous n'êtes pas en mesure de satisfaire sa demande ainsi formulée.
3	**D** (exécute la demande en suivant l'avis du responsable)	Vous demandez au responsable d'agence si cette demande lui paraît acceptable et, si sa réponse est affirmative, vous exécutez la demande sans rien dire de plus.
4	**ND** (refuse contre l'avis du responsable)	Vous demandez au responsable d'agence si cette demande lui paraît acceptable et, si sa réponse est affirmative, vous lui dites que vous refusez de l'exécuter.

Numéro item	Type de comportement[1]	Libellé
5	**D** (trouve la situation normale)	Vous exécutez la demande, sans consulter personne, car vous trouvez cela tout à fait normal.
6	**D** (exécute la demande par crainte)	Vous exécutez la demande sans consulter personne, car vous craignez d'être mal noté pour votre stage.
7	**ND** (ne tient pas compte de la demande)	Vous ne dites rien à personne et vous ne tenez pas compte des critères souhaités par votre interlocuteur (de la société de déménagement) dans le choix des intérimaires que vous lui proposez.
8	**D** (se couvre mais exécute la demande)	Vous demandez à votre interlocuteur (de la société de déménagement) qu'il formule sa demande par écrit pour vous couvrir, au cas où... et vous tenez compte des critères souhaités dans le choix des intérimaires que vous proposez.
9	**ND** (dénonce la discrimination)	Vous demandez à votre interlocuteur (de la société de déménagement) qu'il formule sa demande par écrit afin de réunir des preuves pour signaler l'illégalité de sa pratique à une autorité de contrôle

[1] D = Comportement discriminant ; ND = Comportement Non Discriminant ; PND = Comportement Potentiellement Non-Discriminant

Tableau 4.1.3.2. Contenu de l'échelle de propension à discriminer de l'étude 1

En codant les items ND (ainsi que l'item PND) -1 = oui et 0 = non et les items D 1 = oui et 0 = non, on obtient un score de propension à discriminer. L'alpha de Cronbach, en incluant tous les items, atteint .714 et en retirant l'item P, qui est plus difficile à interpréter, .720, ce qui est acceptable.

- Six items concernaient, ensuite, la perception que les étudiants avaient de la discrimination en se positionnant sur des échelles de Likert en 4 points, et dans certains cas, en complétant par des réponses ouvertes. Les questions étaient les suivantes :

  « A votre avis, en France, la discrimination basée sur l'origine (réelle ou supposée) au travail est : » (inexistante / rare / fréquente / systématique)

  « Dans mon établissement, il y a des insultes racistes entre les étudiants » (jamais / rarement / souvent / très souvent) / S'il y en a, lesquelles....

  « Dans mon établissement, les étudiant(e)s d'origine étrangère sont rejeté(e)s par les autres » (jamais / rarement / souvent / très souvent)

  « Dans mon établissement, les étudiant(e)s d'origine étrangère ont tendance à rester entre eux/elles : »

  « Dans mon établissement, les étudiant(e)s d'origine étrangère sont considéré(e)s différemment des autres » (jamais / rarement / souvent / très souvent) / Si c'est le cas, donnez un exemple...

- Deux items portaient sur la question du port des signes religieux :

  « *Ce que je pense du fait de porter un signe religieux visible dans les établissements universitaires : »* Je trouve que l'interdire, quel que soit le signe religieux, serait une bonne chose / Je trouve que cela dépend des signes (précisez lesquels devraient, selon vous, être interdits) / Je n'ai aucun avis sur la question / Je trouve que tous les signes religieux doivent être autorisés dans les établissements universitaires.

  « Les personnes qui portent un voile à l'IUT : » Sont rejetées / Sont considérées différemment (sans pour autant être rejetées) / Sont considérées exactement comme les autres / Personne ne porte le voile dans mon établissement.

- Enfin, une dernière partie reprenait cinq orientations d'acculturation décrites dans le modèle d'acculturation interactif (Bourhis & al., 1997) avec pour groupe

stimulus « *les jeunes dont les parents ou grands-parents sont nés dans un autre pays que la France et se sont installés en France par la suite* ». Ceci afin d'éviter le terme potentiellement stigmatisant de « jeunes issus de l'immigration ». Pour chaque item, les répondants devaient se positionner sur une échelle de Likert en 7 points allant de « pas du tout d'accord » (1) à « complètement d'accord » (7), en passant par « en partie d'accord » (4).

Intégration : « Les jeunes qui ont des parents ou grands-parents nés dans un autre pays que la France devraient conserver la culture de ce pays d'origine des parents ou des grands-parents, tout en adoptant la culture française » ;

Individualisme : « Chez les jeunes qui ont des parents ou grands-parents nés dans un autre pays que la France, il n'y a pas de différence entre ceux qui conservent la culture de ce pays d'origine des parents ou des grands-parents et ceux qui adoptent la culture française, car chaque personne est libre d'adopter la culture de son choix » ;

Assimilation : « Les jeunes qui ont des parents ou des grands-parents nés dans un autre pays que la France, ne devraient pas accorder d'importance à la culture de ce pays d'origine des parents ou des grands-parents et devraient privilégier l'adoption de la culture française » ;

Ségrégation : « Les jeunes qui ont des parents ou grands-parents nés dans un autre pays que la France peuvent conserver la culture de ce pays d'origine des parents ou des grands-parents tant qu'ils ne se mélangent pas avec la culture française » ;

Exclusion : « Les jeunes qui ont des parents ou des grands-parents nés dans un autre pays que la France ne devraient ni accorder d'importance à la culture de ce pays d'origine des parents ou des grands-parents, ni adopter la culture française parce que dans tous les cas, il devrait y avoir moins d'immigration en France ».

4.1.3.3. POPULATION

407 étudiants de différentes filières et villes universitaires de Lorraine ont complété ce questionnaire mais nous n'avons retenu, dans le cadre de cette étude centrée sur les attitudes de la majorité d'accueil, que les 293 de nationalité française, nés en France, de même que leurs deux parents.

Parmi ces 293 participants, on compte sensiblement plus d'étudiantes (N = 186) que d'étudiants (N = 105). 174 d'entre eux sont inscrits en DUT et 119 en première année de DEUG (L1) dans différentes sections de lettres, langue, art et sciences humaines. La répartition selon les disciplines est la suivante :

DUT	Première année	Deuxième année	NP	TOTAL
Génie Logistique des Transports - Sarreguemines	N = 37	N = 23	N = 6	N = 66
Statistiques et Traitement Informatique des Données - Metz	N = 34	N = 27	N = 0	N = 61
Techniques de Commercialisation - Thionville	N = 24	N = 21	N = 2	N = 47
NP : Non précisé				

4.1.3.3a. Répartition des étudiants des IUT selon leur section

DEUG (L1)	TOTAL
Psychologie	N = 51
Sciences du langage	N = 23
Médiation culturelle et communication	N = 13
Lettres modernes	N = 8
Sociologie	N = 5
Arts plastiques	N = 5
Langues étrangères appliquées	N = 5
Anglais	N = 3
Histoire	N = 2
Philosophie	N = 1
Musicologie	N = 1
Arts du spectacle	N = 1
Section non précisée	N = 1

4.1.3.3b. Répartition des étudiants en sciences humaines, lettres, langues et arts selon leur discipline

4.1.3.4. TRAITEMENT STATISTIQUE

Nous avons réalisé des statistiques descriptives pour chaque échelle, accompagnées d'analyse de variances en vue d'estimer les différences de moyennes selon certains critères comme le genre ou la section.

Les questions ouvertes ont fait l'objet d'une analyse de contenu.

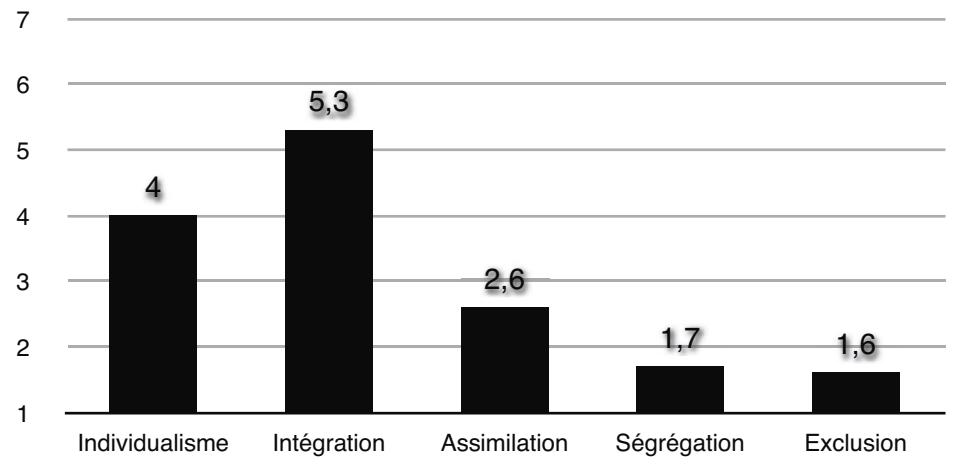
Pour évaluer les liens entre certains items ou concepts et comparer des moyennes, nous avons également réalisé des ANOVAs, ainsi que des tests de corrélation de Bravais-Pearson.

L'ensemble de ces données a été traité sous SPSS 11.

4.1.4. Résultats

4.1.4.1. ATTENTES EN TERME D'ACCULTURATION DES RÉPONDANTS

On observe, comme le prévoit la littérature, une attitude plus favorable des répondants aux orientations ouvertes à la différence culturelle comme l'intégration (M = 5,3) et l'individualisme (M = 4), par rapport aux orientations assimilationniste (M = 2,6), ségrégationniste (M = 1,7) et exclusionniste (M = 1,6). On constate certaines différences significatives selon le genre : les étudiantes sont plus favorables à l'intégration ($F(2, 288) = 5,725$; $p<.01$) et moins favorables à l'assimilation ($F(2, 287) = 5,229$; $p<.01$) et à l'exclusion ($F(2, 288) = 6,850$; $p<.001$) que les étudiants.



Graph. 4.1.4.1. Attentes en terme d'acculturation des répondants de la majorité d'accueil à l'égard des jeunes dont au moins un parent ou grand-parent est né dans un autre pays que la France

De la même manière, des différences apparaissent selon la section : les étudiants inscrits en DUT sont moins favorables à l'intégration (F(1,289) = 5,413 ; p<.05) et plus favorables à l'assimilation (F(1, 288) = 6,257 ; p<.05), la ségrégation (F(1, 288) = 4,044 ; p<.05) et l'exclusion (F(1, 289) = 6,301 ; p<.05) que les étudiants inscrits en DEUG[44] de Sciences Humaines et Arts.

4.1.4.2. DISCRIMINATION PERÇUE (DP)

Les participants estiment qu'en France, la discrimination au travail basée sur l'origine est « fréquente » (*M* = 2,95) et les étudiants sous-estiment légèrement cette fréquence par rapport aux étudiantes (F(1, 289) = 3,433 ; p<.05). Dans l'établissement (IUT ou université), les insultes « racistes » entre étudiants sont perçues comme rares (*M* = 1,59), même si les participants inscrits en DEUG rapportent une fréquence plus élevée que les étudiants en DUT (F(1, 288) = 14,142 ; p<.001). Nous avions cherché à recenser le type d'insultes le plus fréquemment rencontré dans le but de faire apparaître les catégories de personnes à qui elles s'adressent. Celles-ci visaient principalement les Maghrébins (26 citations), les « *Blancs* » ou les Français et autres Européens occidentaux (10), les « *Noirs* » (5), les Juifs (5), les Musulmans (2) et autres appartenances religieuses non spécifiées (3). Certains ont tenté de minimiser la portée de ces propos en ajoutant, qu'ils interviennent « *dans le cadre de plaisanteries* » (répondant 160), « *pour blaguer* » (répondant 214). Notons également que sont évoquées les différentes manières dont apparaissent ces insultes : à savoir verbalement ou

[44] Il est toutefois difficile de déterminer lequel de ces deux critères est déterminant dans cette différence de moyenne car ils sont tout deux fortement liés : les étudiantes qui composent 63,5% de l'échantillon global dont 27,3% sont inscrites en DUT et 36,2% en DEUG, les étudiants constituent, par conséquent, 35,8% de l'échantillon global et sont répartis de manière encore plus inéquitable puisque 31,4% d'entre eux sont en DUT et 4,4% seulement en DEUG.

inscrites sur les murs, explicitement ou implicitement, elles peuvent consister en « *des réflexions ou des regards que je trouve insultants* » (répondant 66).

Les étudiants « d'origine étrangère » sont également perçus comme ayant « souvent » tendance à rester entre eux (*M* = 2,69) (cet item est lié négativement à l'intégration (r = -.269 ; p<.001), l'individualisme (r = -.173 ; p<.01) et positivement à l'assimilation (r = .308 ; p<.001), la ségrégation (r = .164 ; p<.01) et l'exclusion (r = .225 ; p<.001)) mais comme étant « rarement » rejetés (*M* = 1,47) (là encore la moyenne obtenue auprès des étudiants de DEUG est plus élevée que celle des étudiants en DUT (F(1,289) = 9,376 ; p<.01) ; on observe également une relation entre la perception de ce rejet et l'intégration (r = .135 ; p<.05) et l'exclusion (r = .147 ; p<.05)).

En outre, les étudiants « d'origine étrangère » sont décrits comme « rarement » considérés différemment des autres (*M* = 1,52). Cet item se trouve, par ailleurs, corrélé négativement avec l'intégration (r = -.264 ; p<.001) et positivement avec l'assimilation (r = .202 ; p<.001), la ségrégation (r = .207 ; p<.001) et l'exclusion (r = .228 ; p<.001).

DP	Ind.	Int.	Assim.	Ség.	Exclus.
Tendances EOE à rester entre eux	-.173**	-.269***	.308***	.164**	.225***
Rejet des EOE	NS	.135*	NS	NS	.147*
EOE considérés différemment	NS	-.264***	.202***	.207***	.228***

DP : Discrimination Perçue ; EOE : Étudiants d'Origine Étrangère ; NS : Non Significatif ; * : p<.05 ; ** : p<.01 et *** : p<.001.

Tableau 4.1.4.2. Corrélations entre attentes en termes d'acculturation et discrimination perçue à l'égard des étudiants d'origine étrangère

En cherchant à en savoir davantage sur cette différence de considération, nous avons obtenu des informations sur les populations « considérées différemment ». Au regard du nombre de termes s'y rapportant, les jeunes d'origine maghrébine de religion musulmane (voile, Ramadan, Musulmans) sont principalement concernés. Ces précisions sont essentiellement accompagnées de justifications évoquées pour rendre compte de ce traitement différencié dont le repli volontaire du groupe sur lui-même (ex : « *Ils ne veulent pas de contact avec des personnes de nationalité différente de la leur. Ils ne disent pas bonjour, restent entre eux et nous dévisagent en parlant leur langue pour qu'on ne comprenne pas* » (répondant 2)), la peur, les mauvaises intentions prêtées à ces jeunes (« *ils sont considérés comme des profiteurs par le biais des bourses car la plupart sont là seulement pour la toucher* » (répondant 58)), le statut social (« *Ce n'est pas souvent la culture qui les éloignent mais d'où on vient. Si on habite un quartier à réputation ou pas* », sujet

66), les normes et habitus du groupe (comportement, style vestimentaire, « mœurs », culture) (divergeant trop fortement de la norme admise par le groupe majoritaire), les préjugés du groupe majoritaire, le manque « d'intégration » de ces populations. Ce traitement inégal infligé ou octroyé aux étudiants « d'origine étrangère » serait à la fois le fait des autres étudiants et de leurs enseignants. La première forme d'expression de cette « considération différente » est le pointage des différences, l'élément le plus mobilisé pour définir l'identité de ces jeunes serait leur appartenance culturelle, au détriment de leur identité personnelle -*« cet arabe, l'autre turc, on distingue certaines personnes de par leur origine étrangère »* (répondant 220), *« toujours rappeler les différences de culture »* (répondant 64)- ce qui a pour conséquence l'activation de stéréotypes défavorables : *« des Français pensent que les étrangers sont bêtes, ils se croient plus intelligents qu'eux »* (répondant 206)) pouvant conduire à la ségrégation de ces jeunes *« dans un groupe pour faire un exposé on ne les prend pas car on pense qu'ils auront du mal »* (répondant 180). Certains citent des exemples de discriminations subies par les jeunes d'origine étrangère : *« Les étudiants étrangers ont du mal à trouver des entreprises pour les stages »* (répondant 112) ou encore dénoncent des *« professeurs => le font indirectement => font des remarques ou cela se répercute dans les notes »* (répondant 230). Enfin, certains voient dans ce « traitement différencié », de la discrimination positive : « *c'est surtout des impressions. Ça n'est que subjectif mais il peut y avoir de la discrimination positive de la part de certains professeurs* » (répondant 209). Ces étudiants ont le sentiment qu' *« on leur permet beaucoup plus de choses (absences, retards) »* (répondant 121) ou encore *« sortir de cours avant la fin de l'heure pour rompre le jeûne du Ramadan »* (répondant 15). Les étudiants d'origine étrangère sont ici décrits comme *« peut-être privilégiés par rapport à d'autres élèves vis-à-vis des professeurs »* (répondant 200).

En ce qui concerne les « signes religieux visibles », 36,9% des participants sont favorables à leur interdiction, 29% déclarent que cela dépend des signes tandis que 14,3% estiment que ceux-ci doivent continuer à être autorisés (dans l'enseignement supérieur), 18,8% n'ont aucun avis sur la question.

Le signe le plus fréquemment cité est le voile (mentionné 61 fois). Notons également que certains participants utilisent des moyens détournés pour manifester leur désapprobation face au port du voile sans l'évoquer comme tel, en parlant des « *choses qui se mettent sur la tête* », des « *chapeaux religieux* » (19 termes renvoient à cette idée), ou en rappelant que les autres « *couvre-chefs* » étant interdits dans les établissements scolaires (casquettes…), il serait « *injuste* » que le voile ne le soit pas. Certains parlent de signes évoquant une inégalité ou la soumission (ceci apparaît 3 fois). Une autre façon de justifier son adhésion à la proscription du voile reste la référence à son caractère « ostentatoire » (sa

visibilité, sa taille : 64 termes évoquent cette limite à l'acceptation des signes religieux). Les signes autorisés sont les signes « *discrets* », qui peuvent être « *cachés sous un vêtement* » ou qui servent d'ornement : les bijoux (cités 6 fois). Lorsque les croix sont évoquées parmi les signes à proscrire, ce terme est quasi-systématiquement précédé, ou suivi, d'un adjectif relatif à la taille : les « *grosses* » croix, les croix « *énormes* ». Certains considèrent même les croix gammées (citées 8 fois) comme signes religieux… (à interdire), de même que les signes sataniques (cités 3 fois). De la même manière les « *vêtements* » (7) sont jugés comme devant être prohibés.

Les étudiantes portant le voile sont considérées différemment pour 33,8% des répondants, 3% estiment qu'elles sont rejetées et 3,1% qu'elles sont critiquées ou insultées, 20,1% pensent qu'elles sont considérées comme les autres, enfin 35,5% déclarent qu'aucune étudiante ne porte le voile dans leur établissement. Cette perception des conséquences du port du voile pour les étudiantes concernées peut être mise en relation avec les attitudes d'acculturation : les étudiants les plus favorables à l'assimilation ($F(3, 272) = 5,177$; $p<.01$), la ségrégation ($F(3, 272) = 4,488$; $p<.01$) et l'exclusion ($F(3, 272) = 4,161$; $p<.01$) sont plus enclins à percevoir les discriminations (considération « différente », rejet, critique ou insultes) que peuvent subir les étudiantes portant le voile[45].

4.1.4.3. PROPENSION À DISCRIMINER (PAD)

Cette première tentative d'estimation de la propension à discriminer des répondants comprenait neuf items correspondant chacun à un comportement.

n°	Comportements discriminants	oui (en %)	non (en %)
3	Vous demandez au responsable d'agence si cette demande lui paraît acceptable et, si sa réponse est affirmative, vous exécutez la demande sans rien dire de plus.	51,5	47,4
5	Vous exécutez la demande, sans consulter personne, car vous trouvez cela tout à fait normal.	1,7	98
6	Vous exécutez la demande sans consulter personne, car vous craignez d'être mal noté pour votre stage.	10,6	89,1
8	Vous demandez à votre interlocuteur (de la société de déménagement) qu'il formule sa demande par écrit pour vous couvrir, au cas où... et vous tenez compte des critères souhaités dans le choix des intérimaires que vous proposez.	33,4	65,5

n°	Comportements non discriminants ou potentiellement non discriminants	oui (en %)	non (en %)
1	Vous vous permettez de dire à votre interlocuteur (de la société de déménagement) que ce type de demande vous surprend et que vous allez en parler au responsable d'agence.	72,4	27,6
2	Vous vous permettez de dire à votre interlocuteur (de la société de déménagement) que ce type de demande vous surprend et que vous n'êtes pas en mesure de satisfaire sa demande ainsi formulée.	43,7	55,6

[45] Pour réaliser ce test nous avons recodé la variable en rassemblant les items « rejet » et « critique ou insulte » en un seul item.

n°	Comportements non discriminants ou potentiellement non discriminants	oui (en %)	non (en %)
4	Vous demandez au responsable d'agence si cette demande lui paraît acceptable et, si sa réponse est affirmative, vous lui dites que vous refusez de l'exécuter.	36,2	61,4
7	Vous ne dites rien à personne et vous ne tenez pas compte des critères souhaités par votre interlocuteur (de la société de déménagement) dans le choix des intérimaires que vous lui proposez	28	71,3
9	Vous demandez à votre interlocuteur (de la société de déménagement) qu'il formule sa demande par écrit afin de réunir des preuves pour signaler l'illégalité de sa pratique à une autorité de contrôle	49,8	49,5

Tableau 4.1.4.3. Taux de réponses favorables et défavorables à chacun des comportements discriminants et non discriminants décrits dans l'échelle de propension à discriminer

On observe une tendance des comportements ouvertement discriminants à être massivement rejetés (98% sont en désaccord avec le fait d'approuver la discrimination, 89,1% au fait de discriminer par crainte d'être mal noté). Les comportements discriminants qui remportent la plus forte adhésion sont le fait d'accepter la discrimination tout en conservant trace de la demande pour se couvrir (33,3%) et le fait de se soumettre à l'avis d'un responsable (51,5%). Pour ce dernier item, on observe une différence selon la section ($\aleph^2$ = 4,062, ddl 1 ; p<. 05) : les étudiants inscrits en DEUG rejettent plus massivement ce comportement que les étudiants de DUT.

Les comportements non discriminants font l'objet d'une acceptation plus forte de la part des participants qui se déclarent pour moitié (49,88%) prêts à dénoncer la discrimination à une autorité de contrôle. 43,7% affirment qu'ils refuseraient d'exécuter la demande, tandis que 36,2% iraient à l'encontre de l'avis de leur responsable hiérarchique si celui-ci les incitait à discriminer, 28% feraient preuve d'une résistance passive en ne tenant pas compte des critères discriminants dans le choix des candidats. Enfin, 72,4% auraient pour réflexe de consulter leur responsable hiérarchique.

En rassemblant tous les items de l'échelle pour obtenir un seul score, on obtient une moyenne de M = -1,35 (ce score pouvant varier de -5 (ND) à 4 (D)) ou, en retirant l'item 1 (potentiellement discriminant) M = -0,63 (sur une échelle allant de -4 (ND) à 4 (D)). Notons que plus ce score de PAD est élevé, plus les participants considèrent que les étudiants « d'origine étrangère » ont tendance à rester entre eux (r = .149 ; p<.05) traduisant ainsi la relativité de cette perception et son lien avec la propension à discriminer.

4.1.4.4. LIENS ENTRE ACCULTURATION ET PROPENSION À DISCRIMINER

On observe des liens très significatifs entre l'individualisme et un faible score de propension à discriminer (r = -.254 ; p<.001) et à l'inverse, entre exclusion et une forte propension à discriminer (r = .268 ; p<.001) ; de la même manière, cette

dernière est significativement liée à l'assimilation (r = .165 ; p<.01) et à la ségrégation (r = .144 ; p<.05).

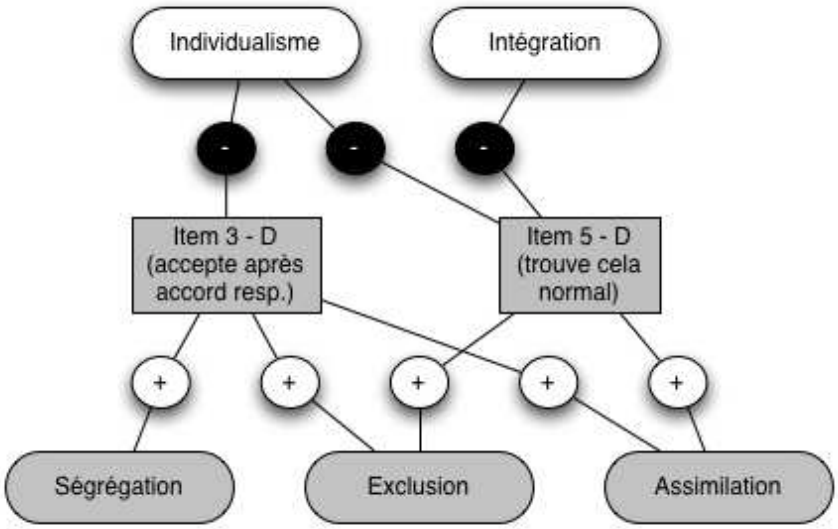
Attitudes d'acculturation	Propension à discriminer
Individualisme	r = -.254 ; p<.000
Intégration	r = -.113 ; p<.059
Assimilation	r = .165 ; p<.006
Ségrégation	r = .144 ; p<.016
Exclusion	r = .268 ; p<.000

Tableau 4.1.4.4. Corrélations entre attentes en termes d'acculturation et score de propension à discriminer des étudiants

Afin de savoir plus précisément quels items étaient liés à ces formes d'acculturation, nous avons réalisé une ANOVA à un facteur sur chacun des neuf items en comparant les moyennes d'acculturation selon que les répondants aient rejeté ou accepté le comportement.

Pour 3 items, on n'observe pas de différence significative (n°6 (D) crainte d'être mal noté, n°7 (ND) ne tient pas compte des critères, et n°8 (D) sollicite le partenaire pour qu'il formule la demande par écrit en vue de se couvrir).

Le graphique ci-dessous fait apparaître les liens entre les attitudes d'acculturation et l'adhésion ou le rejet des comportements discriminants. Lorsque l'adhésion à une orientation d'acculturation allait de pair avec l'acceptation du comportement, le signe « + » relie les deux items ; à l'inverse, lorsque l'approbation d'un item coïncidait avec le refus du second, la relation est exprimée par le signe « - ».

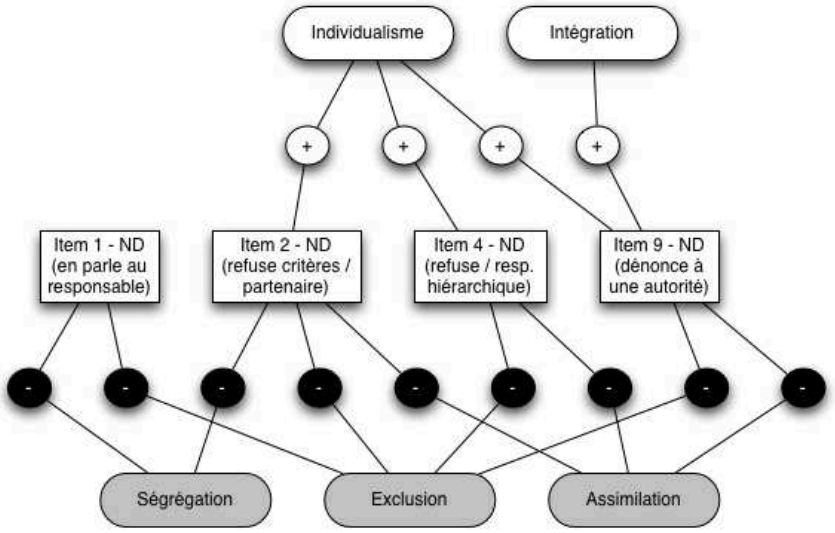


Graph. 4.1.4.1.3.b. Liens entre attentes en termes d'acculturation et comportements discriminants

Les assimilationnistes (F(1, 285) = 10,366 ; p<.001), ségrégationnistes (F(1, 285) = 5,539 ; p<.05) et exclusionnistes (F(1, 286) = 11,582 ; p<.001) acceptent davantage l'item consistant à suivre l'avis du responsable hiérarchique, même si celui-ci s'avère discriminant par rapport aux individualistes (F(1, 285) = 10,366 ; p<.001).

Le fait de trouver la situation de discrimination « normale » (item 5) correspond à un plus fort rejet de l'individualisme (F(1, 287) = 4,264 ; p<.05) et de l'intégration (F(1, 288) = 7,163 ; p<.01) et à une plus grande acceptation de l'assimilation (F(1, 287) = 8,071 ; p<.01) et de l'exclusion (F(1, 288) = 38,003 ; p<.001).

Le graphique suivant représente les relations entre orientations d'acculturation et comportements non discriminants.



Graph. 41.4.1.3.a. Liens entre attentes en termes d'acculturation et comportements non discriminants

Les participants qui ont exprimé leur désaccord avec l'item consistant à demander l'avis du responsable (item 1) sont plus enclins à privilégier la ségrégation (F(1, 288) = 6,102 ; p<.05) et l'exclusion (F(1, 289) = 18,577 ; p<.001). Concernant le fait d'avertir le partenaire qu'ils n'étaient pas en mesure de satisfaire la demande (item 2) : les moyennes de l'assimilation (F(1, 286) = 6,797) ; p<.01), de la ségrégation (F(1, 286) = 4,589 ; p<.05) et de l'exclusion (F(1, 287) = 9,908 ; p<. 01) sont plus faibles tandis que la moyenne de l'individualisme est plus élevée (F (1, 286) = 13,602 ; p<.001).

Ceux qui déclarent être prêts à refuser la demande même contre l'avis de leur supérieur hiérarchique (item 4) sont plus enclins à favoriser l'individualisme (F(1, 281) = 19,347 ; p<.001) et à défavoriser l'assimilation (F(1, 281) = 5,623 ; p<.05) et l'exclusion (F(1, 282) = 6,119 ; p<.05).

Enfin, les répondants ayant exprimé leur adhésion vis-à-vis du fait de dénoncer la discrimination (item 9) sont, là encore, plus favorables à l'individualisme ($F(1, 286) = 8,609$; $p<.01$) et à l'intégration ($F(1, 287) = 8,624$; $p<.01$) et moins favorables à l'assimilation ($F(1, 286) = 6,9$; $p<.01$) et à l'exclusion ($F(1, 287) = 10,12$; $p<.01$).

4.1.5. Discussion intermédiaire

4.1.5.1. Les attitudes à l'égard de l'acculturation

Comme nous l'avions posé dans les hypothèses, au sein de cette population composée d'étudiants, on retrouve une adhésion plus forte aux attitudes d'acculturation ouvertes à la diversité culturelle (intégration (M = 5,3) et individualisme (M = 4)) qu'aux attitudes fermées à la diversité culturelle (assimilation (M = 2,6), ségrégation (M = 1,7) et exclusion (M = 1,6) (Bourhis, et al., 2008).

Dans cette première étude, nous n'avions pas différencié les groupes d'immigrés ou de descendants d'immigrés selon leur origine, et les attitudes plus ou moins favorables qu'entretient la société d'accueil française actuellement vis-à-vis d'un groupe ciblé. Nous pouvons poser au moins deux limites aux conclusions tirées de ces résultats, qui se trouvent intrinsèquement liées à l'outil de mesure utilisé : d'une part, nous n'avons pris en compte qu'une seule dimension symbolique (la culture). D'autre part, pour les besoins de l'étude plus globale dans laquelle s'insérait ce questionnaire, nous n'avons pas spécifié, comme nous venons de le mentionner, de groupes à l'égard duquel les répondants peuvent exprimer leurs attitudes d'acculturation en évoquant le cas plus général des « *jeunes dont les parents ou grands-parents sont nés dans un autre pays que la France* ». Cela peut nous amener à nous interroger sur les représentations qu'ont construit les répondants au sujet de ce groupe fictif, et le type de groupe « naturel » auquel ils se sont référés pour compléter ces items. Nous n'avons, hélas, que peu d'informations à ce sujet, mais certains éléments nous laissent penser qu'au cours du questionnaire, la plupart des répondants a re-catégorisé ces « *jeunes dont les parents ou grands-parents sont nés dans un autre pays que la France* » en « *jeunes d'origine maghrébin*e ». En effet, au travers des exemples cités dans les questions ouvertes, on s'aperçoit aisément que ce groupe est particulièrement ciblé. De plus, la question sur les signes religieux visibles, dans un contexte où la loi du 15 mars 2004[46] qui visait particulièrement l'interdiction du port du voile à l'école venait d'être votée et se trouvait au cœur de vives controverses ainsi que d'une couverture médiatique tout aussi conséquente, a probablement contribué à

[46] « Loi n°2004-228 du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics ».

activer la catégorie « *maghrébin-musulman* » dans l'esprit des répondants durant les différentes étapes du questionnaire.

Aussi, pourrions-nous tenter de rapprocher ces résultats de ceux de l'étude de Barrette, et al., (2004) qui montrait également, auprès d'étudiants français de l'université de Paris X, une préférence de la majorité d'accueil envers les personnes d'origine nord-africaine, pour l'individualisme (M = 5,5 contre M = 4 dans notre étude), l'intégration (M = 5,6 contre M = 5,3) et des scores inférieurs s'agissant de la ségrégation (M = 2,2 contre M = 1,7 ici), l'assimilation (M = 1,9 contre M = 2,6) et l'exclusion (M = 1,9 contre M = 1,6). Ces différences de moyennes, outre le groupe cible (précisé dans le cas de l'étude de Barrette, et al., 2004 et sans précisions dans l'étude que nous présentons) et l'instrument de mesure (seule la culture était prise en compte dans la présente étude), peuvent également être attribuées aux caractéristiques de l'environnement (nombre plus important d'étudiants d'origine étrangère dans l'étude de Barrette, et al.) et au moment de la passation : entre 1996[47] et 1999 pour l'étude auprès des étudiants de Paris X et avril 2005 pour celle interrogeant des étudiants de Metz, Sarreguemines et Thionville.

4.1.5.2. LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS

Les participants tendent à percevoir peu de discriminations à l'encontre des étudiants « d'origine étrangère » si l'on s'en réfère aux moyennes obtenues pour chaque item, et ce, particulièrement à l'université (le domaine du travail est, quant à lui, considéré comme plus touché). Toutefois, les réponses aux questions ouvertes nous fournissent certains indicateurs incitant à penser que la discrimination est pourtant bien présente.

Comme dans les études précédentes (Bourhis, Montreuil, et al., 2009) la perception des discriminations vécues par l'exogroupe est plus importante chez les individualistes et intégrationnistes, que chez les assimilationnistes, ségrégationnistes et exclusionnistes.

Deux questions visaient à mieux comprendre la ségrégation dont souffraient (ou que provoquaient) les étudiants d'origine étrangère à l'université. Ceux-ci sont considérés comme « rarement rejetés », mais comme ayant « souvent » tendance à « *rester entre eux* ». Ces deux perceptions ayant la même conséquence (la formation de groupes homogènes du point de vue de « l'origine ») et des causes nécessairement plurifactorielles et complexes, on peut légitimement remettre en cause l'objectivité de ce constat, et évoquer la possibilité d'une erreur

[47] Juste après les attentats de 1995 dans le RER parisien alors attribué au Groupe Islamique Armé algérien.

fondamentale d'attribution[48] (Ross, 1978) associée à un biais pro-endogroupe pour rendre compte de ce résultat.

Une attitude favorable envers l'intégration ou l'individualisme coïncide, en outre, avec une estimation plus faible de la tendance des étudiants d'origine étrangère à rester entre eux. L'inverse est constaté pour l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion. Ces résultats ne sont pas surprenants dans la mesure où ces trois attitudes d'acculturation sont liées à une perception négative des relations intergroupes (par exemple, Bourhis, Barrette, et al., 2009).

Nous pouvons observer un problème de formulation dans l'item visant à évaluer la « considération différente » dont sont victimes, ou dont pourraient bénéficier les étudiants d'origine étrangère. Les réponses à la question ouverte qui suivait laissent envisager des interprétations différentes de la part des répondants : la « considération » a tantôt été comprise comme positive, tantôt comme négative. De surcroît, certains l'ont conçue en termes de comportements à l'égard de ces jeunes, d'autres en termes d'estime. L'hétérogénéité des exemples (du reste intéressants en eux-mêmes) nous invite à relativiser le sens de cette moyenne.

Les attitudes (majoritairement défavorables) à l'égard des signes religieux « ostentatoires » à l'université ne présentent aucun lien avec les attitudes d'acculturation. Les assimilationnistes auraient vraisemblablement pu, par exemple, exprimer des réserves plus importantes que les intégrationnistes vis-à-vis d'un comportement jugé comme mettant en péril le principe de laïcité et surtout, comme remettant en cause l'homogénéité du groupe... La dimension liée à la religion apparaît alors comme une particularité. Cette absence de relation est surprenante, dans la mesure où les déterminants des attitudes, principalement vis-à-vis du voile islamique, ont été identifiés par certains auteurs et coïncident partiellement avec les variables prises en compte dans le profil psychosociologique associé aux orientations d'acculturation. Ainsi, les préjugés envers les immigrés en général, et les maghrébins en particulier, l'autoritarisme et la dominance sociale, les attitudes anti-religieuses, le conservatisme ou encore la faible adhésion à une idéologie universaliste, constituent autant de variables conduisant les individus à construire des attitudes négatives à l'égard du voile (Saroglou, et al., 2009). Ces auteurs révèlent par ailleurs un paradoxe : l'un des arguments forts des opposants au voile consiste à considérer qu'il s'agit d'un instrument d'oppression, limitant les libertés individuelles des femmes qui le portent. Pourtant, l'adhésion à des idéologies égalitaires et de justice sociale va, au contraire, de pair avec des attitudes positives à l'égard du voile. Cette

[48] Tendance à privilégier des explications en termes de dispositions internes de l'individu que de se référer à des facteurs situationnels ou externes pour expliquer le comportement d'autrui.

contradiction pourrait également permettre de rendre compte des raisons pour lesquelles l'individualisme ne se trouve lié à aucune proposition de cet item.

Les attitudes d'acculturation sont toutefois en relation avec la perception des discriminations à l'égard des étudiantes portant le voile : contrairement à ce que l'on observe par ailleurs, les assimilationnistes, ségrégationnistes et exclusionnistes sont davantage disposés à percevoir (reconnaître ?) les discriminations. L'une des explications que l'on pourrait avancer pour rendre compte de ce résultat est que la loi interdisant le port du voile, même si elle ne concerne que l'enseignement primaire et secondaire, sert de justification, voire de légitimation, à la discrimination des « contrevenantes ». Cette loi permet de ne pas porter atteinte à l'image du groupe d'appartenance, qui a d'autant plus d'importance pour ces répondants qu'ils s'identifient plus fortement au groupe que les personnes privilégiant des attitudes d'acculturation plus ouvertes aux différences culturelles (Montreuil & Bourhis, 2004). Plus largement, cette question s'inscrit dans le débat opposant principes républicains et communautarisme. De plus, l'autoritarisme, également lié à ces orientations, a pour caractéristique un attrait pour les règlements et une hostilité manifeste à l'égard de ceux qui refusent de s'y soumettre (Adorno, et al., 1950) (lesquels peuvent, par ailleurs, être perçus comme des menaces à l'intégrité du groupe pour les individus aspirant à l'homogénéité). Ce second élément peut également permettre de justifier cette surévaluation, par les étudiants privilégiant des attitudes de fermeture aux différences culturelles des discriminations perçues vis-à-vis des étudiantes voilées. Sans même se référer aux profils associés aux orientations d'acculturation, le port du voile peut être associé à un stigmate « contrôlable » ; or nous avons vu que les attitudes négatives et discriminations s'exprimaient de manière plus ouvertes lorsque la cible était jugée comme ayant la maîtrise de son stigmate (Crandall & Martinez, 1996; Weiner, 1995).

4.1.5.3. LA PROPENSION À DISCRIMINER

Les répondants sélectionnent plutôt des comportements non discriminants (ils sont près de la moitié (49,8%) à se déclarer prêts à dénoncer une situation de discrimination s'ils s'y trouvaient confrontés), et rejettent la plupart des comportements discriminants, à l'exception d'un seul : celui consistant à répondre favorablement à la demande après avoir été incité à le faire par son supérieur hiérarchique. Autrement dit, si ces participants ne cautionnent pas, dans l'absolu, la discrimination, la moitié d'entre eux (51,5%) seraient prêts à opter pour un comportement discriminant dans le but de ne pas déplaire à leur hiérarchie ou de préserver leurs propres intérêts. Nous pouvons rapprocher cette observation de la célèbre expérience de Milgram (1974) sur la soumission à l'autorité dans laquelle, sous les injonctions de l'expérimentateur, et dans une proportion qui variait

d'environ 60 à plus de 95% selon les situations expérimentales, les sujets étaient prêts à administrer des chocs électriques de 450 volts, alors même qu'ils les pensaient dangereux, à un compère de l'expérimentateur, uniquement pour suivre les consignes de ce dernier. Cette proportion est également à imputer aux enjeux auxquels se trouve confronté le répondant dans la situation décrite (situation de précarité liée au statut de stagiaire...).

4.1.5.4. PROPENSION À DISCRIMINER ET ACCULTURATION

Enfin, en ce qui concerne la problématique du lien entre acculturation et propension à discriminer, nous pouvons considérer l'hypothèse comme validée : les attitudes d'acculturation « accueillantes », et particulièrement l'individualisme se trouvent liées à la sélection de comportements non discriminants et au rejet de comportements discriminants, tandis que l'inverse se produit, s'agissant de l'assimilation, de la ségrégation et de l'exclusion. De plus, les sujets favorisant l'individualisme sont plus enclins que les sujets privilégiant l'intégration à exprimer une volonté de ne pas discriminer, voire de lutter contre les discriminations. Pour expliquer l'importance du lien qui unit l'individualisme à l'absence de discriminations nous pouvons tout d'abord évoquer les théories de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979; 1986). À l'orientation individualiste est attachée une catégorisation de soi sur le mode de l'identité personnelle, où les appartenances groupales ne sont pas des éléments saillants pour juger de la valeur de quelqu'un, et par extension lui octroyer des avantages ou lui causer préjudice. Une manière de lutter contre les discriminations au niveau individuel reste, au demeurant, la décatégorisation (Crisp & Hewstone, 2007).

Pour De Singly (2003) l'égalité des chances est une valeur fondamentale de l'individualisme. Aussi, on peut penser que le fait de soutenir une pratique discriminatoire va à l'encontre de ces valeurs, et revient à entrer en situation de dissonance cognitive (Festinger, 1954) ; dès lors, cette caractéristique permet de justifier le fait que les « individualistes » expriment un engagement plus fort dans la lutte contre les discriminations : ils ne peuvent faire coexister la croyance selon laquelle la réussite doit être basée sur des mérites personnels avec l'exécution de pratiques contrevenant à ces principes, telles que la discrimination.

Nous avons également observé des liens entre les attitudes d'assimilation, de ségrégation et d'exclusion, et les items traduisant des comportements discriminants. Les individus privilégiant ces orientations revendiquent le fait que les individus « différents » doivent calquer leurs comportements sur ceux de la majorité, se rassembler entre eux, et s'exclure des exogroupes afin de constituer un ensemble homogène. Cette réticence face à la diversité se retrouve dans la passivité en présence de situations excluant les individus « hors normes », d'un point de vue ou de l'autre.

Autrement dit, on cherche à normaliser, et pouvoir catégoriser chaque individu, simplement au regard de ses appartenances (l'individu est avant tout membre d'un groupe et doit ressembler à ses membres). Les attitudes envers l'exogroupe, souvent défavorables, vont contribuer à faire accepter ou à produire de la discrimination.

Pour conclure, les résultats de cette première étude nous permettent de confirmer la pertinence d'une mise en relation des orientations d'acculturation avec la discrimination, même si certains points restent à explorer ou à corroborer. En effet, comme nous l'avons évoqué plus haut, cette étude constitue une phase exploratoire qui n'est pas exempte de biais, notamment en raison des instruments de mesures que nous avons choisi (échelle d'acculturation ne comprenant qu'une seule dimension, items mesurant la discrimination perçue et échelle de propension à discriminer jamais testés auparavant et construits de manière empirique pour répondre aux besoins de l'enquête plus globale dans laquelle s'insérait cette étude, biais de présentation de soi non contrôlé par une échelle de désirabilité sociale...). Ces différentes limites nous invitent à relativiser la portée de ces résultats, tout en poursuivant notre démarche dans une seconde étude...

4.2. ÉTUDE : EFFET D'UNE FORMATION À LA NON DISCRIMINATION

4.2.1. Contexte de l'étude : la formation et l'éducation au service de la lutte contre les discriminations

Nous avons souhaité approfondir l'étude précédente en incluant, dans l'analyse du lien entre acculturation et discrimination, le rôle des variables psychosociologiques qui déterminent les orientations d'acculturation, telles qu'elles ont été décrites dans le MAI (Bourhis, et al., 1997). Le prolongement de cette enquête s'est fait, d'une part auprès d'une population semblable (à savoir des étudiants) en tant que groupe de comparaison, d'autre part, auprès d'intermédiaires de l'emploi.

Qualifiés par certains de « *coproducteurs de discrimination* » (Noël, 1999), les intermédiaires de l'emploi, « *tiraillés entre éthique et objectifs de production* » (Garner-Moyer, 2003, p. 19), se trouvent en effet au cœur de la problématique des discriminations sans l'emploi : par leur statut et leur mission de mise en relation des employeurs avec les demandeurs d'emploi, ils constituent des maillons essentiels qui peuvent facilement devenir complices d'un employeur discriminant, ou, au contraire, apporter une aide précieuse dans l'éradication du phénomène.

Dans un guide sur les « *actions menées par les intermédiaires de l'emploi* », la HALDE (2008a) rappelle la situation parfois délicate de ces professionnels pouvant être confrontés à des demandes directement ou indirectement discriminatoires de la part des entreprises avec lesquelles ils sont chargés de mettre en relation les candidats (entreprises refusant certains types de candidats sans plus de détails ou sous des prétextes fallacieux tels que des expériences antérieures négatives, les caractéristiques de l'environnement de travail (notamment humain : collègues, hiérarchie...) qui rendraient difficile l'insertion du recruté, la crainte de gêner les clients...), ou tout simplement générant eux-mêmes des discriminations dont ils n'ont pas conscience, parfois en anticipant la réaction possiblement négative d'un employeur face à certains candidats.

Confrontés à la discrimination, les intermédiaires de l'emploi sont parfois désarmés et n'agissent pas, par crainte de détériorer les relations avec les entreprises, de ne pas obtenir le soutien de leur hiérarchie en portant plainte, de

perdre du temps dans une logique où les démarches sont perçues comme longues et contre-productives, en raison d'un manque de preuves, ou encore d'informations. L'option la moins coûteuse pour l'employé témoin de tels actes reste donc le silence parfois accompagné de déni : tel est le constat d'un rapport présentant un plan de lutte contre les discriminations mené par des intermédiaires de l'emploi dans le département du Rhône (2005).

Les initiatives visant à réduire ce phénomène ont fait l'objet de synthèses (par exemple, HALDE, 2008a), et certains résultats semblent indiquer que celles-ci ont des conséquences positives : l'ANPE est ainsi décrite comme un intermédiaire moins discriminant que les autres (Duguet, et al., 2007). Pour les auteurs, ce constat s'explique par les actions de sensibilisation proposées aux agents, et par une tendance des employeurs discriminants à éviter le recours à l'ANPE pour leurs offres d'emploi.

Les « intermédiaires de l'emploi » que nous avons interrogés dans le cadre de cette étude sont des salariés de Missions Locales (ML) et Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) de Lorraine. L'objectif de ces structures est d'accompagner l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans en difficulté. Plus précisément, leur mission d'information, de conseil voire d'accompagnement concerne, en dehors de l'emploi et de la formation, des domaines tels que le logement, l'accès aux soins médicaux ou encore l'aide aux démarches administratives (Bonnevialle, 2006). La plupart des jeunes accueillis par les missions locales et PAIO ont un faible niveau de qualification, et cumulent parfois d'autres difficultés comme le fait d'avoir un enfant à charge, une faible mobilité, l'illettrisme, etc. Pour éviter les discriminations, les conseillers peuvent par exemple, dans certains cas, être amenés, en collaboration avec les employeurs, à organiser des entretiens de recrutement basés sur les pratiques, les plus proches possibles du métier que les candidats exerceront (Bonnevialle, 2008).

D'après le Conseil National des Missions Locales[49], on trouve, sur le territoire français, plus de 500 de ces structures dont 20 actuellement en région Lorraine : 6 en Meurthe-et-Moselle, 2 en Meuse, 8 en Moselle, et 4 dans les Vosges. Le rapport annuel 2008 de l'Association des Missions locales et PAIO de Lorraine (AMILOR) fait état de 37047 jeunes reçus en 2008 par les 376 salariés qui composent ces 20 structures : parmi ces jeunes, 11169 ont accédé à un emploi ou à un emploi-formation, 8339 à une formation et 8499 au dispositif Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)[50].

---

[49] http://www.cnml.gouv.fr

[50] Il s'agit d'un dispositif spécifique destiné aux jeunes de moins de 25 ans leur permettant d'accéder à l'emploi dont les bénéficiaires perçoivent une allocation et sont accompagnés par un conseiller référent de ML ou PAIO dans leurs démarches.

Ces structures se sont engagées dans la formation à la lutte contre les discriminations sous l'impulsion d'AMILOR. L'ensemble du personnel de chacune d'entre elles était convié à cette formation, dans le but d'enclencher des démarches et réflexions communes sur ce thème, comme le préconise le rapport sur les actions menées sur le territoire de Saint-Priest : « *Ces actions doivent s'adresser à des collectifs et non des individus pour que l'apprentissage soit partagé dans les équipes de travail »* (ML-Rhône-Sud-Est, et al., 2005, p. 13).

La formation était composée de trois types d'interventions : psychosociale, socio-économique et psychanalytique, qui elles-mêmes comprenaient plusieurs séances : la première, psychosociale, était intitulée « *la discrimination : connaître l'ennemi qui est en soi »*. Il s'agissait, pour les participants, durant cette séance, de compléter le questionnaire avant d'aborder les causes et conséquences de la discrimination, ceci ayant pour objectif de « décristalliser » les attitudes qui entourent ce concept. Le volet socio-économique se donnait pour objectif de fournir aux participants une meilleure compréhension des phénomènes de discrimination dans leur bassin d'emploi, d'aborder les aspects juridiques liés à ces notions, et d'élaborer des outils et procédures ayant l'aval de la hiérarchie. Trois demi-journées étaient consacrées à l'approche psychanalytique qui renvoyait les participants à leur perception de l'altérité, et les alertait sur le risque de projections, la finalité étant « *d'éclairer les mécanismes psychiques par lesquels « l'être discriminant » peut s'insinuer en chacun de nous »* (Tisserant, et al., 2007, p. 11). Enfin, la formation se clôturait par la seconde partie de l'approche psychosociale : « *de la gestion de la relation d'aide avec les personnes d'origine étrangère à la prise en compte d'une politique d'ouverture à la diversité dans la structure* » ; cette dernière séance insistait sur l'importance de la prise en compte des orientations d'acculturation dans la relation avec les jeunes d'origine étrangère, avant de développer d'autres critères de discrimination tels que le genre, l'âge ou le handicap. À terme, les participants complétaient pour la seconde fois le questionnaire initial.

Les structures concernées se sont investies dans la formation en deux vagues successives, l'une s'est déroulée de 2006 à 2007 et incluait les ML de Metz, Nord Mosellan, Nancy (2 groupes), Sud Meusien, Vandœuvre, ainsi que les PAIO d'Epinal et Metz Campagne. La seconde a débuté en 2007 pour s'achever en 2008 et impliquait les ML de Moselle Centre, Bassin Houiller, Briey, Val de Lorraine, Lunéville, Toul et la PAIO de Sarrebourg.

De la même manière, les étudiants ont été interrogés aux premiers semestres de deux années universitaires : 2006-2007 et 2007-2008. Ils suivaient, pour moitié d'entre eux, un cours de psychologie sociale dont le contenu était proche de

l'intervention psychosociale auprès des salariés AMILOR[51], tandis que les autres étaient inscrits dans un cours de psychologie du développement, et n'abordaient pas de contenus en rapport avec les thèmes des discriminations et de l'acculturation.

4.2.2. Problématique

Les travaux précédents impliquant le MAI ont évalué les orientations d'acculturation d'étudiants de différents pays du monde (Bourhis & Montreuil, 2009). L'étude dont nous rendons compte ici implique non seulement une population similaire mais également un public touché plus directement par la question des discriminations : des intermédiaires de l'emploi. Le premier objectif sera donc d'identifier si, dans ce bassin d'emploi, les étudiants partagent les mêmes attitudes et attentes que celles révélées par la littérature, et si la population composée de salariés se distingue de ce type d'échantillon.

La question du lien entre orientations d'acculturation et propension à discriminer sera également examinée dans ces deux populations, de même que les corrélats psychosociologiques associés à chaque orientation d'acculturation.

Par ailleurs, nous nous intéresserons au caractère statique ou malléable, notamment sous l'effet d'une formation, de ces attitudes, attentes et intentions de comportements.

Compte tenu des résultats préalables (Bourhis, Montreuil, et al., 2009) et du fait que les salariés interviewés soient des travailleurs sociaux (donc probablement assez proches des attitudes ouvertes à la diversité observées dans les milieux étudiants), nous nous attendons à trouver une préférence pour l'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation dans les deux populations, associée à une faible dominance sociale, une faible perception de la menace, des attitudes favorables envers l'exogroupe, la perception de relations intergroupes harmonieuses ou une volonté d'avoir des contacts avec l'exogroupe. Et ce, plus encore pour l'exogroupe valorisé (personnes d'origine asiatique) que pour l'exogroupe dévalorisé (personnes d'origine maghrébine musulmanes). Des études antérieures mettent, en effet, en avant des différences selon le statut du groupe considéré (Barrette, et al., 2004; Bourhis & Bougie, 1998; Bourhis & Dayan, 2004; Montreuil & Bourhis, 2001; 2004).

D'autre part, nous nous attendons, comme précédemment, à ce que les orientations ouvertes à l'hétérogénéité culturelle préservent les individus de comportements discriminants. Tandis que l'assimilation, la ségrégation et

[51] Processus de discrimination, orientations d'acculturation

l'exclusion devraient à nouveau se trouver corrélées à des comportements plus discriminants.

L'évolution en fonction de la formation devrait concerner (en les réduisant) les attitudes à l'égard de l'exogroupe et des relations intergroupes, de même que la discrimination (Aboud & Levy, 2000). Néanmoins, compte tenu des objectifs de formation qui divergent en fonction des groupes (le cours ne vise pas à réduire les discriminations, mais à informer les étudiants des processus à l'oeuvre, contrairement à la formation destinée aux salariés), on suppose que la propension à discriminer des salariés diminuera davantage que celle des étudiants. Les orientations d'acculturation sont reconnues pour être stables selon les circonstances, même face à un incident critique (El-Geledi, et al., 2008; El-Geledi, et al., 2007). Les attitudes et orientations d'acculturation des étudiants, dont les préjugés peuvent faire l'objet de changements par le biais d'un simple cours magistral (Pettijohn II & Waizer, 2008), devraient également progresser.

Les répondants des groupes contrôles (ne suivant pas de formation) ne devraient pas exprimer d'attitudes et d'intentions de comportements différentes aux deux passations.

Hypothèses		**Méthode : questionnaire**
Hypothèse 1 : Orientations d'acculturation privilégiées	H1 - Dans la mesure où les professionnels de l'insertion interrogés sont des travailleurs sociaux, on s'attend à observer, comme dans les populations étudiantes, des orientations d'acculturation favorables à l'hétérogénéité culturelle.	Échelle d'Acculturation de la Communauté d'Accueil (Bourhis & Bougie, 1998) à l'égard des POA et à l'égard des POMM
Hypothèse 2 : Groupes valorisés versus dévalorisés	H2 - Au sein des deux populations (salariés et étudiants), les orientations ouvertes à la diversité culturelle (individualisme, intégration, intégration de transformation) devraient être plutôt associées à un groupe valorisé (POA), tandis que les répondants devraient se montrer plus assimilationnistes, ségrégationnistes et/ou exclusionnistes envers un groupe dévalorisé (POMM).	Échelle d'Acculturation de la Communauté d'Accueil (Bourhis & Bougie, 1998) à l'égard des POA et à l'égard des POMM
Hypothèse 3 : domaines symboliques versus domaines concrets	H3 - Les répondants devraient se montrer plus assimilationnistes dans les domaines concrets de la sphère publique (emploi) que dans les domaines symboliques (culture, valeurs, coutumes) et la sphère privée (logement).	Échelle d'Acculturation de la Communauté d'Accueil (Bourhis & Bougie, 1998) à l'égard des POA et à l'égard des POMM
Hypothèse 4 : Propension à discriminer dans les deux populations	H4 - Les salariés, en raison de leur expérience professionnelle, devraient davantage avoir été confrontés à des situations de discrimination et à la difficulté d'agir dans de telles circonstances, par conséquent, leur propension à discriminer devrait être supérieure à celle des étudiants.	Scénarios projectifs de l'échelle de propension à discriminer

Hypothèses		Méthode : questionnaire
Hypothèse 5 : Corrélats psychosociaux	H5 - Le profil psychosociologique décrit par le MAI, et associé à chaque orientation d'acculturation, devrait s'observer dans les deux populations.	Échelle de degré d'identification multiple (Bourhis & Bougie ; Montreuil & Bourhis, 2004) ; échelle de la qualité d'identification (Bourhis & Bougie, 1998 ; Gagnon & Bourhis, 1996) ; attitudes envers l'immigration ; échelle de menace identitaire (Bourhis & Bougie ; Montreuil & Bourhis, 2001) ; échelle de perception que les exogroupes veulent avoir de bonnes relations avec l'endogroupe (Bourhis & Bougie) ; thermomètre des attitudes ethniques (Esses, Haddock & Zanna, 1993) ; perception que les immigrés sont victimes de discrimination ; échelle de l'orientation de dominance sociale (Pratto, Sidanius, Stallworth & Malle, 1994) ; orientations politiques.
Hypothèses 6 et 7 : Lien entre orientations d'acculturation et propension à discriminer	H6 - L'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation seront liés à des comportements non discriminants.	EACA (Bourhis & Bougie, 1998) simplifiée et scénarios projectifs pour mesurer la propension à discriminer
	H7 - L'assimilation, la ségrégation et l'exclusion seront liées à des comportements discriminants.	
Hypothèse 8 : Stabilité des orientations d'acculturation	H8 - Les orientations d'acculturation des participants devraient rester stables dans le temps au sein des deux populations, aussi bien dans les groupes expérimentaux que contrôles.	EACA (Bourhis & Bougie, 1998)
Hypothèses 9 et 10 : Évolution des corrélats	H9 - Certains corrélats devraient évoluer à l'issue des formations : les attitudes à l'égard de l'immigration devraient être plus favorables, et les répondants devraient percevoir davantage de discriminations à l'égard des exogroupes.	Attitudes envers l'immigration ; perception que les immigrés sont victimes de discrimination (t1 - t2)
	H10 - Dans les groupes contrôles, les corrélats ne devraient pas évoluer.	Ensemble des échelles mesurant les corrélats psychosociologiques (cf. H5) t1 - t2
Hypothèse 11 à 13 : Évolution de la propension à discriminer	H11 - La propension à discriminer des salariés et étudiants devrait diminuer dans les groupes expérimentaux.	Scénarios projectifs de l'échelle de propension à discriminer (t1 - t2)
	H12 - La propension à discriminer des salariés devrait diminuer davantage que celle des étudiants des groupes expérimentaux.	
	H13 - La propension à discriminer des groupes contrôles devrait rester stable.	

Tableau 4.2.2. Hypothèses de l'étude 2

Le schéma ci-après récapitule l'ensemble des hypothèses de cette étude :

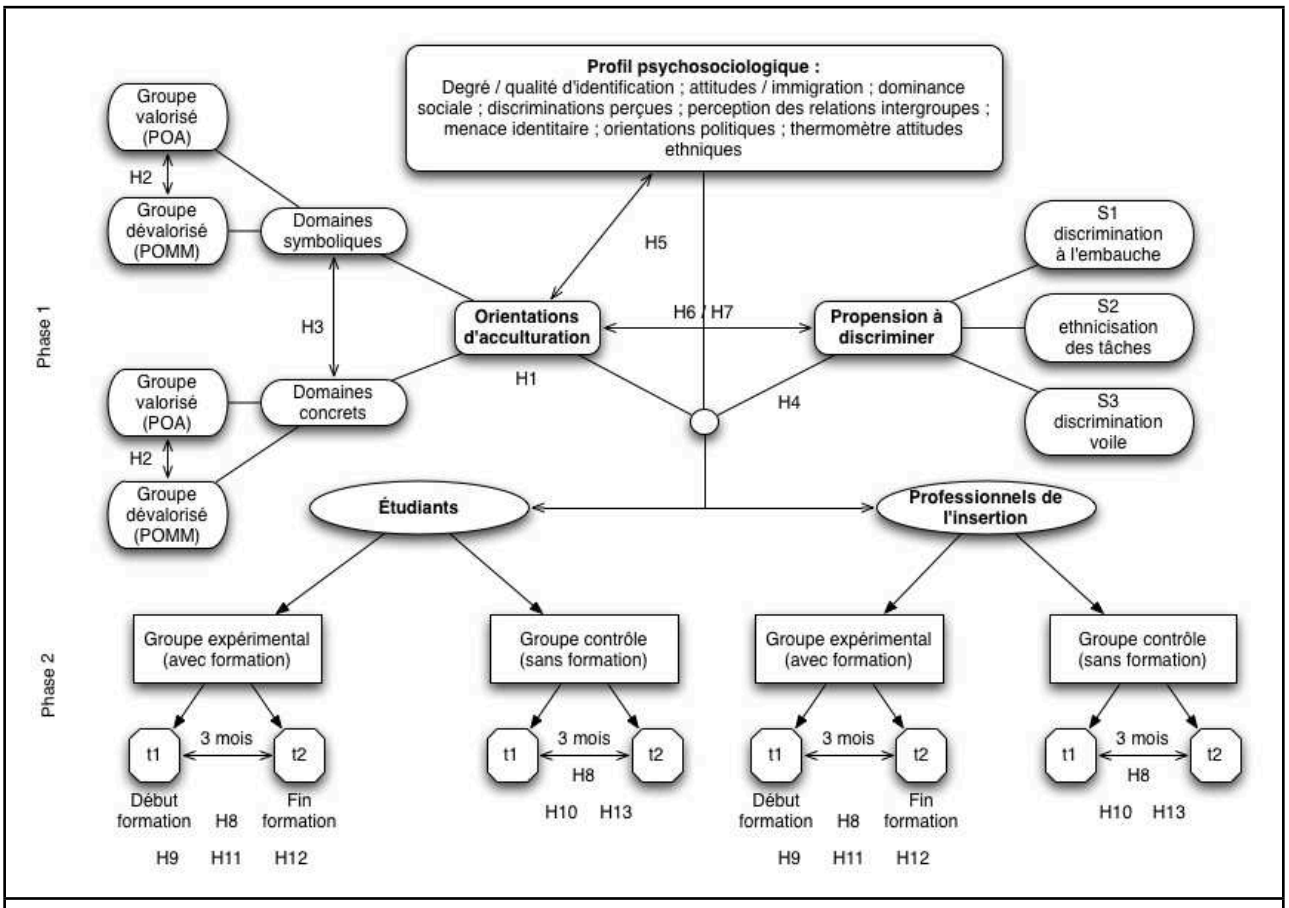


Schéma. 4.2.2. Illustration des hypothèses et des concepts mobilisés dans l'étude 2

Ce schéma illustre les deux ensembles d'hypothèses rattachés aux deux populations (étudiants et professionnels de l'insertion) ou à la comparaison de celles-ci. La phase 1 décrit les hypothèses qui portent sur l'ensemble des répondants ayant complété le questionnaire lors de la première passation. Cette phase regroupe les hypothèses qui portent sur le concept d'acculturation pris isolément, sur la comparaison des deux populations pour les dimensions de l'acculturation, de ses corrélats et de la propension à discriminer et de la mise en relation des orientations d'acculturation des répondants et de leur propension à discriminer.

La phase 2 n'implique que les participants qui ont complété le questionnaire à deux reprises et qui se répartissent dans des groupes différents selon qu'ils aient ou non suivi une formation. Cet ensemble d'hypothèses porte sur la stabilité ou l'évolution des attitudes et intentions de comportements des répondants et sur les différences éventuelles entre étudiants et professionnels de l'insertion. Il convient dès lors de décrire ces populations pour chacune des situations expérimentales avant de détailler la procédures et les outils auxquels nous avons fait appel.

La description de la méthodologie nous permettra de détailler la procédure, les caractéristiques des populations concernées, ainsi que les échelles qui nous ont permis de recueillir les données.

4.2.3. Méthodologie

4.2.3.1. PROCÉDURE

Des questionnaires comprenant un certain nombre d'échelles qui mesuraient la propension à discriminer, les orientations d'acculturation, ainsi que leurs corrélats, ont été soumis aux salariés AMILOR lors de la première séance de formation, puis, trois mois plus tard, lors de la dernière séance de formation, à chaque fois en situation de passation collective (groupe expérimental). Les salariés du groupe contrôle ont, quant à eux, complété le questionnaire une première fois trois mois avant la première séance de formation, et une seconde fois lors de la première séance.

Les étudiants ont tous été interrogés dans le cadre d'un cours d'initiation à la psychologie de première année, certains étaient inscrits en psychologie sociale (groupe expérimental), d'autres avaient sélectionné une autre option et ont répondu à nos questions durant un cours de psychologie du développement (groupe contrôle). Enfin, une trentaine d'étudiants étaient inscrits en quatrième année de psychologie du travail dans un cours de psychologie inter-culturelle qui abordait approximativement les mêmes notions (groupe expérimental).

Dans chacun des groupes, les passations duraient entre 45 minutes et une heure.

4.2.3.2. POPULATION

Les deux passations se sont déroulées à trois mois d'intervalle. Dans la mesure où un certain nombre de participants n'a pu compléter le questionnaire qu'une seule fois, nous n'avons pas traité toutes les données en nous basant sur le même échantillon. Seule la comparaison entre t1 et t2 a porté sur les répondants présents aux deux moments. Le reste des résultats a exploité les données de la première passation uniquement.

4.3.3.2.1. Ensemble des répondants de la première passation

270 étudiants (en majorité des femmes : 87,9% contre 12,1% d'hommes) et 145 salariés de ML et PAIO (avec également une majorité de femmes : 78,2% contre 21,8% d'hommes) ont complété le questionnaire destiné aux membres de la majorité d'accueil lors de la première passation (ces participants sont tous de nationalité française, nés en France, de même que leurs deux parents).

La moyenne d'âge des étudiants est de 19,7 ans. Pour les salariés, par souci d'anonymat (compte tenu du nombre de répondants par structure), nous avons proposé des classes d'âge : 11,3% déclarent avoir moins de 30 ans, 41,8%, entre 30 et 39 ans, 28,4%, entre 40 et 49 ans et 18,5%, 50 ans ou plus.

Les salariés sont surtout des conseillers ou membres du corps administratif (80,1%), tandis que les cadres et corps intermédiaire ne représentent chacun que 9,9% de l'échantillon. Ces répondants appartiennent, en outre, à 13 structures : Nord Mosellan (N = 12), Metz (N = 20), Nancy (N = 23), Metz campagne-Montigny (N = 5), Bar le Duc (N = 9), Vandœuvre (N = 15), Epinal (N = 12), Toul (N = 11), Briey (N = 14), Lunéville (N = 8), Val de Lorraine (N = 4), Sarrebourg (N = 8) et St-Dié (N = 4).

Les étudiants sont, quant à eux, pour majorité en première année (89,3%) de Licence et 10,7% (soit 29 répondants) sont en première année de Master psychologie du travail. Ces derniers ont répondu à nos questions durant l'année universitaire 2006/2007 alors qu'ils participaient à un cours de gestion de la diversité dont les notions abordées étaient proches de celles de la formation AMILOR. Les étudiants de première année du groupe contrôle, interrogés durant un cours de psychologie du développement en 2006/2007, composent 17,8% de l'échantillon global, et ceux qui ont complété le questionnaire en 2007/2008 composent 33% de l'effectif global. Les proportions des groupes expérimentaux (cours de psychologie sociale) de première année sont de taille identique durant les deux années où ils ont été interrogés, soit 19,3% en 2006/2007 et 19,3% en 2007/2008. La majorité des étudiants ont pour matière principale la psychologie (82,1%), 13,3% sont en sociologie, 3,4% en info-com et 1,1% en Histoire.

Salariés et étudiants estiment que dans leur ville ou leur quartier, les Français d'origine (FR) représentent plus de la moitié de la population (respectivement M = 5,7 et M = 5,3). Les moyennes obtenues au sujet des personnes d'origine maghrébine et de religion musulmane (POMM) (M = 2,5 et M = 3) et des personnes d'origine asiatique (POA) (M = 1,6 et M = 1,8) sont beaucoup plus faibles. Les salariés considèrent également que les FR représentent plus de la moitié des personnes travaillant dans leur structure (M = 5,7) et que les POMM (M = 2,2) et POA (M = 1,1) sont moins nombreuses. Pour les étudiants les FR (M = 4,8) sont également plus présents au sein de leur université que les POMM (M = 3,6) ou les POA (M = 2,8). Ces derniers sont toutefois considérés comme représentant une proportion plus importante des étudiants de leur université que des habitants de leur ville ou de leur quartier.

Les étudiants sont 13% à déclarer appartenir à une catégorie de personnes victimes de discriminations dans la société actuelle, tandis que les salariés sont sensiblement plus nombreux (24,5%) à avoir répondu par l'affirmative à la même question.

4.3.3.2.2. Participants aux deux passations

Chez les étudiants, le groupe contrôle se compose de 54 personnes (toutes sont en première année, 21 on été interrogées dans le cadre d'un cours de psychologie du développement en 2006/2007 et 33 dans le cadre du même cours en 2007-2008), tandis que le groupe expérimental comprend 53 sujets (20 inscrits en première année dans un cours de psychologie sociale en 2006/2007, 21 inscrits au même moment dans un cours de Master 1 abordant des notions similaires et enfin, 12 ont été interrogés lors du cours de psychologie sociale destiné aux étudiants de première année évoqué plus haut durant l'année scolaire 2007/2008).

Le groupe contrôle des salariés est composé de 32 participants et le groupe expérimental, 54. La plupart (80%) sont conseillers ou font partie du personnel administratif, 9,4% sont cadres et 10,6% font partie du corps intermédiaire.

Dans chaque groupe, on compte une majorité de femmes (92,3% du groupe contrôle et 90,4% du groupe expérimental pour les étudiants ; 77,8% du groupe contrôle et 97,5% du groupe expérimental pour les salariés).

La moyenne d'âge de l'ensemble des étudiants est de 20,4 ans et ils ont pour la plupart la psychologie en matière principale (82,2% dans le groupe contrôle et 95,9% dans le groupe expérimental). 10,5% des salariés ont moins de 30 ans, 50% entre 30 et 39 ans, 27,9% entre 40 et 49 ans et 11,6% ont 50 ans ou plus.

4.2.3.3. MATÉRIEL

Le questionnaire comprenait les échelles suivantes[52] :

4.2.3.3.1 Échelle d'Acculturation destinée à la Communauté d'Accueil (EACA)

L'échelle d'acculturation destinée à la communauté d'accueil était appliquée à deux groupes, à savoir les *personnes d'origine asiatique (POA)* en tant que groupe minoritaire valorisé, et les *personnes d'origine maghrébine et de religion musulmane (POMM)* en tant que groupe minoritaire dévalorisé (Bourhis & Bougie, 1998). Les domaines que nous avons souhaité évaluer sont, d'une part les domaines symboliques (culture, valeurs et coutumes), d'autre part les domaines de l'emploi et du logement qui sont les secteurs de discrimination auxquels les salariés AMILOR sont confrontés dans le cadre de leur travail :

> Individualisme : « Que les POA (POMM) conservent leur(s) culture (valeurs / coutumes) ou adoptent celle des Français d'origine n'a aucune importance puisque chaque individu est

[52] En réalité, deux questionnaires étaient soumis au répondant, l'un destiné aux personnes de nationalité française, nées en France et dont les deux parents étaient également nés en France, l'autre destiné aux personnes d'origine « étrangère » ou dont l'un au moins des deux parents était né dans un autre pays que la France. Dans la mesure où, pour cette étude, nous n'avons retenu que les répondants français dont l'ascendance directe l'était également, nous ne présenterons que le contenu du questionnaire qui leur était destiné.

libre de choisir la culture (les valeurs / coutumes) qui lui convient (conviennent) » / « Lorsqu'un emploi (logement) est disponible (dans mon immeuble), seule la compétence individuelle (possibilité de payer le loyer) est importante pour l'embauche (la location), que le candidat (locataire) soit d'origine asiatique (maghrébine musulman) ou Français d'origine ».

Intégration : « Les POA (POMM) devraient conserver leur(s) culture (valeurs / coutumes) d'origine tout en adoptant la culture (les valeurs / coutumes) française(s) » / « Lorsqu'un emploi (logement) est disponible, les patrons (propriétaires) devraient embaucher (louer leur logement à) une POA (POMM), autant qu'à un Français d'origine, et ce, quelles que soient leurs pratiques culturelles) ».

Intégration de transformation : « Les Français d'origine devraient transformer certains aspects de leur propre culture (valeurs / coutumes) pour mieux intégrer les POA (POMM) » / « Lorsqu'un emploi est disponible, les patrons devraient embaucher une POA (POMM) autant qu'un Français d'origine, et ce, quitte à s'adapter aux pratiques culturelles de ces POA (POMM) » / « Les locataires devraient accepter de côtoyer des POA (POMM) sur leur palier quitte à s'adapter à leurs habitudes de vie particulières ».

Assimilation : « Les POA (POMM) devraient abandonner leur culture (valeurs / coutumes) pour adopter la culture (valeurs / coutumes) française(s) » / « Lorsqu'un emploi est disponible, les patrons ne devraient embaucher des POA (POMM) que si ces dernières se conforment aux méthodes de travail des Français d'origine » / « Le propriétaire de mon immeuble ne devrait louer ses logements à des POA (POMM) que si ces dernières se conforment aux habitudes de vie des Français d'origine ».

Ségrégation : « Les POA (POMM) peuvent conserver leur culture (leurs valeurs / coutumes) d'origine tant qu'elle(s) n'influence(nt) pas la culture (les valeurs / coutumes) française(s) » / « Certains secteurs de l'emploi devraient être réservés strictement aux candidats français d'origine et d'autres secteurs strictement aux POA (POMM) » / « Les POA (POMM) devraient habiter dans des immeubles réservés à leur communauté plutôt que d'habiter avec des Français d'origine ».

Exclusion : « Les Français d'origine n'ont rien à retirer de la présence des POA (POMM) et de leur culture (leurs valeurs / coutumes) » / « Lorsqu'un logement / emploi est disponible (dans mon immeuble), le propriétaire devrait en refuser la location / les patrons devraient refuser d'embaucher des POA / POMM ».

De « pas du tout d'accord » (1) à « Tout à fait d'accord » (7).

Les indices alpha de Cronbach permettant d'estimer la cohérence interne entre les trois domaines symboliques (culture, valeurs et coutumes) et les deux groupes cibles (POA et POMM) indiquent des scores pour la plupart satisfaisants :

Salariés					
Orientations d'acculturation	Groupe expérimental		Groupe contrôle		Ensemble des répondants à t1
	t1	t2	t1	t2	
Individualisme	α = .922	α = .870	α = .972	α = .890	α = .918
Intégration de transformation	α = .697	α = .844	α = .892	α = .924	α = .833
Intégration	α = .806	α = .933	α = .823	α = .818	α = .895
Assimilation	α = .612	α = .846	α = .656	α = .879	α = .688
Ségrégation	α = .850	α = .902	α = .904	α = .846	α = .878
Exclusion	α = .679	α = .621	α = .557	α = .856	α = .782

Étudiants					
	Groupe expérimental		Groupe contrôle		Ensemble des répondants à t1
	t1	t2	t1	t2	
Individualisme	α = .798	α = .901	α = .811	α = .856	α = .867
Intégration de transformation	α = .844	α = .882	α = .703	α = .896	α = .798
Intégration	α = .795	α = .873	α = .892	α = .792	α = .817
Assimilation	α = .632	α = .628	α = .617	α = .724	α = .698
Ségrégation	α = .782	α = .856	α = .663	α = .783	α = .758
Exclusion	α = .728	α = .575	α = .759	α = .735	α = .801

Tableau 4.2.3.2.a. Alpha de Cronbach des orientations d'acculturation à t1 et t2 en tenant compte du groupe-cible des POA et des POMM

4.2.3.3.2. L'échelle de degré d'identification multiple

(Bourhis & Bougie, 1998; Montreuil & Bourhis, 2004)

> Jusqu'à quel point vous identifiez-vous comme Français / Européen / francophone / arabophone / immigré / Maghrébin / Mosellan (etc. (département du répondant)) / nationaliste / catholique / musulman / protestant / juif / régionaliste / autre origine...
>
> De « pas du tout » (1) à « Énormément » (7).

4.2.3.3.3. L'échelle de qualité d'identification

(Bourhis & Bougie, 1998; Gagnon & Bourhis, 1996)

> Jusqu'à quel point vous sentez-vous heureux / satisfait / à l'aise / fier / aimez-vous être Français / Européen ? De « pas du tout » (1) à « Énormément » (7).

La cohérence interne de ces deux échelles est satisfaisante pour l'ensemble des répondants qu'ils soient salariés ou étudiants.

Salariés					
Groupes stimuli	Groupe expérimental		Groupe contrôle		Ensemble des répondants à t1
	t1	t2	t1	t2	
Français	α = .887	α = .928	α = .935	α = .923	α = .916
Européen	α = .942	α = .951	α = .941	α = .926	α = .940
Étudiants					
	Groupe expérimental		Groupe contrôle		Ensemble des répondants à t1
	t1	t2	t1	t2	
Français	α = .905	α = .960	α = .869	α = .936	α = .927
Européen	α = .966	α = .966	α = .891	α = .933	α = .960

Tableau 4.2.3.2.b. Alpha de Cronbach d l'échelle de la qualité d'identification

4.2.3.3.4. L'échelle de présence démographique des différents groupes ethniques

> « Pensez à la ville ou au quartier où vous habitez en ce moment. SVP estimez (devinez) le nombre d'individus qui sont membres des groupes suivants dans votre ville ou quartier : Français d'origine / Asiatiques / Maghrébins musulmans » / « Pensez aux lieux de travail (à l'université) que vous fréquentez en ce moment. SVP estimez (devinez) le nombre d'individus qui sont membres des groupes suivants dans votre structure et ses antennes (université) : Français d'origine / Asiatiques / Maghrébins musulmans ». De « aucun » (1) à « presque tous » (7).

4.2.3.3.5. Attitudes envers l'immigration

Item 1 : « Croyez-vous que la taille de la population de France est trop faible, trop élevée ou est-elle à peu près correcte ? Répondez en encerclant le chiffre qui correspond le mieux à votre opinion : de « trop faible » (1) à « trop élevé » (7) ».

Item 2 : « Pour le futur, aimeriez-vous une France dont la population serait plus faible, à peu près de la même taille ou plus élevée qu'aujourd'hui ? de « trop faible » (1) à « trop élevé » (7) ».

Item 3 : « Pour le futur, aimeriez-vous une France dont la population serait plus faible, à peu près de la même taille ou plus élevée qu'aujourd'hui ? de « plus faible » (1) à « plus élevée » (7) ».

Item 4 : « Tout compte fait, il y a trop d'immigration en France : de « pas du tout d'accord » (1) à « énormément en accord » (7) ».

Item 5 : « Pour le futur de la France, j'aimerais que l'immigration provienne des endroits suivants : du Canada / d'Italie / des pays du Maghreb / de l'Asie / de l'Allemagne / de l'Afrique Noire / de la Roumanie / de la Turquie / Autre pays... » de « pas du tout » (1) à « énormément » (7).

Sur l'ensemble des répondants, en tenant compte des 4 premiers items, l'alpha de Cronbach est satisfaisant pour les salariés (α = .732) et acceptable pour les étudiants (α = .651). En revanche, en ne considérant que les sujets présents lors des deux passations, il est, dans certains cas, nécessaire de retirer un ou deux items. Les scores, pour les étudiants, sont suffisants dans le cas du groupe expérimental (α = .792) à t2 (à t1 le score est de α = .575 : il ne faut tenir compte que des deux premiers (α = .777) ou des deux derniers items α = .826) et contrôle à t1 (α = .686) et à t2 (α = .716). Pour les salariés, le groupe expérimental à t1 (α = .687) et t2 (α = .805) et le groupe contrôle à t1 (α = . 761) ont une bonne validité interne pour les quatre premiers items, en revanche le score à t2 est insuffisant, il est donc nécessaire de retirer le deuxième item pour obtenir α = .782.

4.2.3.3.6. L'échelle de menace identitaire

(Bourhis & Bougie, 1998; Montreuil & Bourhis, 2001)

« Jusqu'à quel point vous sentez-vous en sécurité économique / politique / linguistique / culturelle en tant que Français ? » (4 items) de « pas du tout » (1) à « énormément » (7)

« Jusqu'à quel point sentez-vous que votre identité culturelle en tant que Français est menacée par la présence des groupes suivants établis en France : Asiatiques / Maghrébins musulmans » (2 items) de « pas du tout » (1) à « énormément » (7)

Pour obtenir une bonne cohérence interne, il convient de distinguer sentiment de sécurité et sentiment de menace identitaire à l'égard de chacun des groupes. Les quatre premiers items (sécurité identitaire) chez l'ensemble des répondants de la première passation donne des Alpha de Cronbach de α = .719 dans le groupe salariés et α = .668 dans le groupe étudiants. Concernant les scores pour les deux passations, le sentiment de sécurité (économique, politique, linguistique et culturelle) montre une bonne cohérence interne pour le groupe expérimental étudiants (α = .686 à t1 et α = .733 à t2) et pour le groupe contrôle étudiants

(α = .683 à t1 et α = .691 à t2) ; de même que pour le groupe expérimental salariés (α = .680 à t1 et α = .743 à t2) et pour le groupe contrôle salariés (α = .783 à t1 et α = .759 à t2).

4.2.3.3.7. L'échelle de perception que les exogroupes veulent avoir de bonnes relations avec l'endogroupe

(Bourhis & Bougie, 1998).

Sur l'ensemble des salariés, l'échelle montre une bonne cohérence interne (α = .808) de même que sur l'ensemble des étudiants (α = .794).

En distinguant la perception des relations intergroupes avec les POA et avec les POMM, on obtient également de bons scores (α = .684 pour les salariés et α = .706 pour les étudiants à l'égard des POA et α = .801 pour les salariés et α = .789 pour les étudiants à l'égard des POMM).

Pour le groupe expérimental composé d'étudiants, les scores sont de α = .849 à t1 et α = .873 à t2, pour le groupe contrôle, α = .676 à t1 et α = .784 à t2. S'agissant des salariés, α = .619 à t1 et α = .773 à t2, pour le groupe contrôle α = .898 à t1 et α = .831 à t2.

4.2.3.3.8. Le thermomètre d'attitudes ethniques

(Esses, Haddock, & Zanna, 1993)

> « Nous aimerions connaître vos attitudes concernant plusieurs groupes culturels en France. Nous mesurons vos attitudes à l'aide d'une échelle qui va de zéro à cent, un peu comme un thermomètre. Si vous avez des attitudes favorables envers un groupe donné, choisissez un chiffre entre 50 et 100, l'attitude la plus favorable étant 100 sur l'échelle. Par contre, si vous avez des sentiments plutôt défavorables envers un groupe donné, choisissez un degré entre 0 et 50, l'attitude la plus défavorable sur l'échelle étant le chiffre zéro. Le chiffre 50 dénote une attitude ni favorable, ni défavorable envers le groupe en question : les Français d'origine, les personnes originaires d'Afrique noire, les personnes d'origine italienne, les personnes d'origine turque, les personnes d'origine canadienne, les personnes d'origine asiatique, les personnes d'origine maghrébine musulmane, les personnes d'origine roumaine, les personnes d'origine allemande, les catholiques, les protestants, les musulmans, les juifs ».

4.2.3.3.9. Perception que les immigrés sont victimes de discrimination

> Item a - « Jusqu'à quel point croyez-vous que le système français est juste à l'égard des groupes suivants » / item b - « Selon vous, jusqu'à quel point les membres des groupes suivants sont victimes de discrimination dans les écoles de l'éducation nationale » / item c - « Selon vous, jusqu'à quel point les membres des groupes suivants sont victimes de discrimination dans leur milieu de travail ? » / item d - « Selon vous, jusqu'à quel point les membres des groupes suivants sont victimes de discrimination lorsqu'ils cherchent un appartement ? » / item e - « Selon vous, jusqu'à quel point les membres des groupes suivants sont victimes de discrimination à l'université ? » / (item f - « Selon vous, jusqu'à quel point les membres des groupes suivants sont victimes de discrimination dans les missions locales et PAIO ? ») uniquement pour le groupe « salariés » / item g - « Selon vous, jusqu'à quel point les membres des groupes suivants sont victimes de discrimination dans leurs rapports avec la police et les forces de l'ordre ? »

Les groupes concernés sont les « Français d'origine », « Asiatiques établis ici » et « Maghrébins musulmans établis ici », et les participants se prononçaient encore sur une échelle allant de « pas du tout » (1) à « énormément » (7).

Le tableau suivant montre que les indices alpha de Cronbach de cette échelle sont satisfaisants pour l'ensemble des *stimuli* et pour chaque population.

Salariés					
Groupes stimuli	Groupe expérimental		Groupe contrôle		Ensemble des répondants à t1
	t1	t2	t1	t2	
Français d'origine	α = .865	α = . 895	α = .909	α = .816	α = .884
Personnes d'origine asiatique	α = .810	α = .825	α = .898	α = .826	α = .853
Personnes d'origine maghrébine musulmane	α = .837	α = .755	α = .892	α = .811	α = .845
POA + POMM	α = .888	α = .868	α = .939	α = .856	α = .907
POA + POMM + FR	α = .904	α = .899	α = .947	α = .873	α = .916
Étudiants					
	Groupe expérimental		Groupe contrôle		Ensemble des répondants à t1
	t1	t2	t1	t2	
Français d'origine	α = .778	α = .870	α = .821	α = .808	α = .807
Personnes d'origine asiatique	α = .744	α = .781	α = .783	α = .659	α = .794
Personnes d'origine maghrébine musulmane	α = .817	α = .823	α = .791	α = .776	α = .795
POA + POMM	α = .832	α = .823	α = .860	α = .809	α = .863
POA + POMM + FR	α = .835	α = .832	α = .838	α = .826	α = .840

Tableau 4.2.3.2.b. Alpha de Cronbach pour l'échelle de perception des discriminations

4.2.3.3.10. Échelle de l'orientation de dominance sociale

(Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994)

« Nous devrions faire notre possible pour égaliser les conditions de vie des différents groupes / Les groupes supérieurs devraient dominer les groupes inférieurs / Si certains groupes demeuraient à leur place, nous aurions moins de problèmes / Nous devrions accroître l'égalité sociale / Il est souhaitable que certains groupes soient en haut de l'échelle sociale et que d'autres soient au bas de l'échelle sociale / Si tous les groupes étaient traités de façon égale, nous aurions moins de problèmes / Nous devons viser l'égalité des salaires / Les groupes inférieurs devraient rester à leur place / Il est parfois nécessaire d'utiliser la force contre d'autres groupes pour obtenir ce dont votre groupe a besoin / Il serait souhaitable que tous les groupes soient égaux / Certains groupes doivent parfois être confinés à leur place / Certains groupes d'individus méritent plus d'estime que d'autres / Tous les groupes devraient bénéficier des mêmes chances / Il est parfois nécessaire de dominer les autres groupes pour arriver à ses fins / Aucun groupe ne devrait être dominant dans la société / L'égalité des groupes devrait être notre idéal », de « pas du tout en accord » (1) à « énormément en accord » (7).

Cette échelle a une bonne cohérence interne pour les salariés (α = .851) et les étudiants (α = .905). Et ce, même en ne prenant en compte que les réponses des deux passations et en détaillant selon le groupe expérimental des salariés (α = . 843 à t1, α = .826 à t2) et étudiants (α = .933 à t1, α = .939 à t2) , de même que pour les groupes contrôles salariés (α = .877 à t1, α = .904 à t2) et étudiants (α = .867 à t1, α = .910 à t2).

4.2.3.3.11. Scénarios projectifs de l'échelle de propension à discriminer

La consigne initiale destinée aux étudiants leur présentait le contexte des ML et PAIO, avant de leur exposer les trois scénarios qui composaient cette échelle :

> « Une mission locale est une structure chargée de l'insertion sociale et professionnelle de tous les jeunes en difficultés âgés de moins de 25 ans ; pour chaque situation, nous vous demandons d'imaginer que vous êtes en stage dans l'une de ces structures et que vous êtes chargé de faire le lien entre les jeunes que vous recevez et les entreprises qui travaillent en partenariat avec votre mission locale. »

Les professionnels de l'insertion étaient directement invités à considérer ces situations :

> Scénario 1 - « Un partenaire de votre structure, après avoir spécifié un ensemble de critères que doivent posséder les candidats qu'il recevra pour recruter un nouvel employé, vous demande de ne pas lui envoyer de candidat d'origine maghrébine car il pense que cela peut déranger une partie de sa clientèle... »
>
> Scénario 2 - « Un partenaire de votre structure vous demande de lui envoyer des candidats pour un poste d'agent de sécurité, en précisant qu'il souhaite recevoir uniquement des personnes de couleur... »
>
> Scénario 3 : « Un partenaire de votre structure vous demande de lui envoyer des candidats à un poste de « femme de ménage », pour un travail en soirée après la fermeture des bureaux, en précisant qu'il ne souhaite pas recevoir de femmes portant le foulard... »

Il était demandé aux répondants de sélectionner sur une échelle en 7 points allant de « ce n'est pas envisageable » (1) à « j'opterais pour ce comportement » (7), quelles étaient leurs intentions de comportements vis-à-vis de ces trois situations en répondant aux propositions suivantes :

> Item a - « Vous ne dites rien, mais vous ne tenez pas compte des critères souhaités par votre interlocuteur dans le choix des candidats que vous proposez » ;
>
> Item b - « Vous vous permettez de dire à votre interlocuteur que ce type de demande vous surprend et que vous refusez de la satisfaire s'il ne la formule pas autrement » ;
>
> Item c - « Vous exposez la situation à votre supérieur hiérarchique ou à vos collègues et vous vous en remettez à leur décision » ;
>
> Item d - « Vous exécutez la demande, sans consulter personne, car vous comprenez le point de vue de votre interlocuteur » ;
>
> Item e - « Vous exécutez la demande, sans consulter personne, car vous craignez de perdre ce partenaire et de pénaliser de la sorte les autres jeunes en recherche d'emploi » ;
>
> Item f - « À l'avenir, vous saurez qu'il est préférable de ne pas envoyer de jeunes ne correspondant pas au profil recherché par l'employeur afin d'éviter de les confronter à un échec » ;
>
> Item g - « Vous demandez à votre interlocuteur qu'il formule sa demande par écrit afin de réunir des preuves pour signaler l'illégalité de sa pratique à une autorité de contrôle ».

En tenant compte de l'ensemble des items contenus dans ces trois scénarios, on peut obtenir un score global de propension à discriminer, dans la mesure où l'alpha de Cronbach est globalement satisfaisant pour les salariés et étudiants du groupe expérimental (respectivement α = .616 à t1, α = .788 à t2 et α = .816 à t1, α = .820 à t2) et du groupe contrôle (α = .782 à t1, α = .793 à t2 pour les salariés, α = .724 à t1, α = . 841 à t2 pour les étudiants). Pour l'ensemble des

salariés (α = .776) et des étudiants (α = .796), les scores globaux montrent également une bonne cohérence interne.

Pour les deux populations, nous avons retiré les items les plus ambigus (le fait de suivre l'avis de la hiérarchie ou des collègues, qu'il soit discriminant ou non) ou moins impliquant (ne pas tenir compte des critères en ne disant rien), enfin, pour les salariés uniquement, l'item f (éviter de renvoyer des jeunes ne correspondant pas au profil recherché par l'employeur pour ne pas les confronter à un échec) car cette pratique largement répandue a pu ne pas être interprétée comme discriminante par ces répondants), ce qui nous a permis d'obtenir des scores scénario par scénario. En tenant compte de l'ensemble des répondants, on obtient les alpha de Cronbach satisfaisants pour les des salariés (α = .665 pour le scénario 1, α = .684 pour le scénario 2 et α = .683 pour le scénario 3) et pour les étudiants (α = .693 pour le scénario 1, α = .684 pour le scénario 2 et α = .769 pour le scénario 3).

Dans la mesure où la dominance sociale est prédictive de comportements discriminants (Amiot & Bourhis, 2005a; Michinov, et al., 2005; Umphress, et al., 2008), nous avons également testé les corrélations entre le score global de cette orientation de dominance sociale et chacun des items de l'échelle de propension à discriminer :

Items	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
a : (ND) ne tient pas compte des critères	NS	NS	NS
b : (ND) refuse de prendre en compte les critères	r = -.288 ; p<.001	r = -.238 ; p<.001	r = -.350 ; p<.001
c : (P) suit l'avis du supérieur hiérarchique	r = -.110 ; p<.05	NS	r = -.178 ; p<.001
d : (D) comprend le point de vue discriminant	r = .434 ; p<.001	r = .304 ; p<.001	r = .395 ; p<.001
e : (D) exécute la demande par crainte de perdre le partenaire	r = .334 ; p<.001	r = .303 ; p<.001	r = .337 ; p<.001
f : (D) évite de renvoyer des jeunes correspondant aux critères par la suite	r = .230 ; p<.001	r = .227 ; p<.001	r = .176 ; p<.01
g : (ND) dénonce la discrimination	r = -.322 ; p<.001	r = -.178 ; p<.001	r = -.252 ; p<.001

Tableau 4.2.3.2. Corrélations entre chaque item de PAD et le score de l'échelle de dominance sociale

Ces données nous indiquent que les items a et c apparaissent moins représentatifs de comportements non discriminants ou discriminants que les autres.

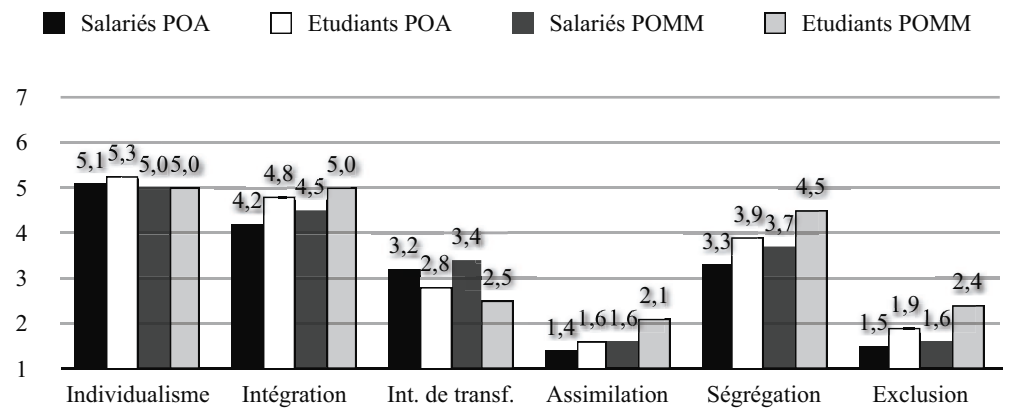
4.2.3.3.12. L'échelle de désirabilité sociale

(Crowne & Marlowe, 1960)

Cette échelle est composée de 14 items (7 décrivant des comportements valorisants et 7 des comportements dévalorisants) que le répondant doit coter « vrai » ou « faux ». Nous n'avons observé aucune corrélation significative, ni avec les orientations d'acculturation, ni avec la propension à discriminer.

4.2.3.3.13. Orientations politiques

« À quel point vous identifiez-vous comme partisan du parti des Verts / Parti Socialiste / Parti Communiste / Front National / Union pour la Démocratie Française / Union pour un Mouvement Populaire / autre... » de « pas du tout » (1) à « énormément » (7).



Graph. 4.2.4.1.1.a Orientations d'acculturation des étudiants et des salariés à l'égard des POA et des POMM

4.2.3.4. TRAITEMENT STATISTIQUE

Nous avons utilisé des statistiques descriptives, mais également des ANOVA et MANOVA à mesures répétées dans le cas des comparaisons de moyennes.

Les liens entre les variables ont été mis au jour par le biais d'analyses factorielles et de tests de corrélations.
Toutes les analyses ont été réalisées sous SPSS 11.

4.2.4. Résultats

Une première partie de la présentation des résultats s'intéressera aux orientations d'acculturation en identifiant celles qui sont privilégiées par les répondants, les différences entre domaines (symboliques, emploi, logement), selon le statut des groupes cibles (valorisé *versus* dévalorisé) et entre les populations (étudiants et professionnels de l'insertion).

De la même manière, nous présenterons les scores de propension à discriminer ainsi que les profils psychosociologiques de chaque population.

Par la suite, nous aborderons la question des liens entre ces différents concepts avec une attention particulière portée aux relations entre acculturation et

propension à discriminer.

Enfin, nous comparerons pour chaque échelle les résultats à t1 et à t2 pour identifier les attitudes qui ont évolué et celles qui sont restées stables.

4.2.4.1. ORIENTATIONS D'ACCULTURATION, CORRÉLATS PSYCHO ET SOCIOLOGIQUES ET PROPENSION À DISCRIMINER

4.2.4.1.1. Orientations d'acculturation

Domaines symboliques :

Quel que soit le groupe cible considéré (POA ou POMM), salariés et étudiants privilégient l'individualisme et l'intégration. Ils expriment le désaccord le plus important vis-à-vis de l'assimilation et de l'exclusion. Néanmoins, on observe certaines différences significatives. Commençons par souligner les différences de moyennes entre étudiants et salariés qui concernent toutes les orientations, à l'exception de l'individualisme. On rapporte ainsi un effet du facteur population ($F(6, 401) = 12,391$; $p<.001$) qui concerne l'intégration ($F(1, 406) = 16,942$; $p<.001$), l'assimilation ($F(1, 406) = 15,721$; $p<.001$), la ségrégation ($F(1, 406) = 15,860$; $p<.001$) et l'exclusion ($F(1, 406) = 25,444$; $p<.001$) auxquelles adhèrent, comme l'illustre le graphique ci-après, significativement plus les étudiants, et l'intégration de transformation ($F(1, 406) = 20,327$; $p<.001$) privilégiée par les salariés. Ces derniers apparaissent donc globalement plus ouverts à la diversité culturelle que les étudiants, comme l'illustre le graphique ci-dessous.

Vis-à-vis des groupes cibles, on observe également un effet du facteur principal, aussi bien chez les salariés ($F(6, 132) = 5,875$; $p<.001$) que chez les étudiants ($F(6, 258) = 17,857$; $p<.001$). Les salariés se montrent plus favorables à l'intégration ($F(1, 137) = 10,475$; $p<.01$), à l'assimilation ($F(1, 137) = 11,780$; $p<.001$) et à la ségrégation ($F(1, 137) = 17,424$; $p<.001$) à l'égard des POMM qu'à l'égard des POA. Les étudiants sont, quant à eux, significativement plus enclins à encourager l'individualisme ($F(1, 263) = 14,253$; $p<.001$) et l'intégration de transformation ($F(1, 263) = 12,374$; $p<.001$) pour les POA. A l'inverse, ils privilégient l'intégration ($F(1, 263) = 8,465$; $p<.01$), l'assimilation ($F(1, 263) = 43,983$; $p<.001$), la ségrégation ($F(1, 263) = 37,059$; $p<.001$) et l'exclusion ($F(1, 263) = 36,43$; $p<.001$) vis-à-vis des POMM. On note ainsi davantage de différences entre orientations envers les POA et les POMM dans le groupe étudiants que dans le groupe salariés. D'une manière générale, les orientations les plus ouvertes à la diversité sont associées préférentiellement aux POA, alors que les orientations plus fermées sont plutôt attribuées aux POMM. La seule orientation qui fait exception à ce constat est l'intégration, qui se trouve encouragée pour les POMM.

Domaines du logement et de l'emploi :

Comme dans les domaines symboliques, les orientations privilégiées par les salariés et les étudiants concernant le logement et l'emploi sont l'individualisme et l'intégration, tandis que les orientations dont les scores sont les plus faibles sont la ségrégation et l'exclusion.

Dans le domaine du logement, la comparaison des deux groupes cibles POA et POMM fait apparaître un effet significatif du facteur principal pour les salariés ($F(6, 131) = 3,522$; $p<.01$) et les étudiants ($F(6, 253) = 9,422$; $p<.001$). Les salariés sont plus intégrationnistes ($F(1, 136) = 4,006$; $p<.05$) envers les POA ($M = 6,14$ contre $M = 5,94$ envers les POMM) et plus assimilationnistes ($F(1, 136) = 13,378$; $p<.001$) envers les POMM ($M = 2,45$ contre $M = 2,05$ pour les POA).

Les étudiants sont, quant à eux, plus enclins à favoriser l'individualisme ($F(1, 258) = 8,568$; $p<.01$), l'intégration de transformation ($F(1, 258) = 14,872$; $p<.001$) et l'intégration ($F(1, 258) = 19,718$; $p<.001$) envers les POA. À l'inverse, les attentes vis-à-vis des POMM sont plus assimilationnistes ($F(1, 258) = 42,672$; $p<.001$), ségrégationnistes ($F(1, 258) = 23,631$; $p<.01$) et exclusionnistes ($F(1, 258) = 10,127$; $p<.001$).

Dans le domaine de l'emploi, on constate également un effet du facteur groupe cible chez les salariés ($F(1, 129) = 4,947$; $p<.001$) et les étudiants ($F(6, 255) = 4,747$; $p<.001$). Tandis que les salariés sont plus favorables à l'individualisme ($F(1, 134) = 16,168$; $p<.001$) vis-à-vis des POA, ils endossent plus volontiers une orientation d'intégration de transformation ($F(1, 134) = 10,083$; $p<.01$) à l'égard des POMM. Les étudiants sont plus individualistes ($F(1, 260) = 8,503$; $p<.01$) et intégrationnistes ($F(1, 260) = 7,199$; $p<.01$) envers les POA et plus assimilationnistes ($F(1, 260) = 12,376$; $p<.001$) et ségrégationnistes ($F(1, 260) = 7,793$; $p<.01$) à l'encontre des POMM.

En ce qui concerne la comparaison entre étudiants et salariés, on observe un effet du facteur population ($F(24, 364) = 2,789$; $p<.001$) qui implique plus précisément, pour les attitudes d'acculturation à l'égard des POA : l'individualisme ($F(1, 388) = 12,123$; $p<.001$) et l'intégration de transformation ($F(1, 388) = 4,557$; $p<.05$) dans le domaine du logement et la ségrégation ($F(1, 388) = 9,729$; $p<.01$) et l'exclusion ($F(1, 388) = 5,097$; $p<.05$) dans le domaine de l'emploi. Vis-à-vis des POMM, les attitudes concernées sont l'intégration de transformation ($F(1, 388) = 11,515$; $p<.001$), la ségrégation ($F(1, 388) = 7,13$; $p<.01$) et l'exclusion ($F(1, 388) = 8,023$; $p<.01$) dans le domaine du logement, ainsi que l'assimilation ($F(1, 388) = 5,148$; $p<.01$), la ségrégation ($F(1, 388) = 15,045$; $p<.001$) et l'exclusion ($F(1, 388) = 6,879$; $p<.01$) dans le domaine de l'emploi.

Dans le domaine du logement, les étudiants sont plus favorables que les salariés à l'individualisme à l'égard des POA (*M* = 5,8 chez les salariés et *M* = 6,4 pour les étudiants). Ils endossent également plus volontiers les orientations exclusionnistes (*M* = 1,09 chez salariés et *M* = 1,36 pour les étudiants) et ségrégationnistes (*M* = 1,16 chez les salariés et *M* = 1,45 pour les étudiants) vis-à-vis des POMM. Dans le domaine de l'emploi, les étudiants sont significativement plus enclins à sélectionner la ségrégation (*M* = 1,13 chez les salariés et *M* = 1,4 pour les étudiants) et l'exclusion (*M* = 1,04 chez les salariés et *M* = 1,19 pour les étudiants) à l'égard des POA et l'assimilation (*M* = 3,82 chez les salariés et *M* = 4,31 pour les étudiants), la ségrégation (*M* = 1,13 chez les salariés et *M* = 1,61 pour les étudiants) et l'exclusion (*M* = 1,07 chez les salariés et *M* = 1,3 pour étudiants) à l'égard des POMM. À l'inverse, les salariés obtiennent des moyennes supérieures pour l'intégration de transformation dans le domaine du logement, à l'égard des POA (*M* = 4,4 chez les salariés et *M* = 3,95 pour les étudiants) et envers les POMM (*M* = 4,21 chez les salariés et *M* = 3,54 pour les étudiants).

<u>Synthèse de la comparaison entre étudiants et salariés dans les trois domaines considérés</u>

Le tableau suivant rassemble les résultats des tests comparant les deux populations (et en tenant compte des deux groupes cibles).

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">Domaines symboliques</th><th rowspan="2">Groupe cible</th><th colspan="2">Logement</th><th colspan="2">Emploi</th></tr>
<tr><th></th><th>Étudiants</th><th>Salariés</th><th>Étudiants</th><th>Salariés</th><th>Étudiants</th><th>Salariés</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Individualisme</td><td colspan="2" rowspan="2">NS</td><td rowspan="2">POA</td><td colspan="2">F(1,388) = 12,123***</td><td colspan="2" rowspan="6">NS</td></tr>
<tr><td>+</td><td>-</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>POMM</td><td colspan="2">NS</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Intégration de transformation</td><td colspan="2" rowspan="2">F(1,406) = 20,327***</td><td rowspan="2">POA</td><td colspan="2">F(1,388) = 4,557***</td></tr>
<tr><td>-</td><td>+</td></tr>
<tr><td>-</td><td>+</td><td>POMM</td><td colspan="2">F(1,388) = 11,515***</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Intégration</td><td colspan="2">F(1,406) = 16,942***</td><td>POA</td><td colspan="2" rowspan="6">NS</td></tr>
<tr><td>+</td><td>-</td><td>POMM</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Assimilation</td><td colspan="2">F(1,406) = 15,721***</td><td>POA</td><td colspan="2">F(1,388) = 5,148**</td></tr>
<tr><td>+</td><td>-</td><td>POMM</td><td>+</td><td>-</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Ségrégation</td><td colspan="2" rowspan="2">F(1,406) = 15,860***</td><td rowspan="2">POA</td><td colspan="2">F(1,388) = 9,729**</td></tr>
<tr><td>+</td><td>-</td></tr>
<tr><td>+</td><td>-</td><td>POMM</td><td colspan="2">F(1,388) = 7,13**</td><td colspan="2">F(1,388) = 15,045***</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Exclusion</td><td colspan="2" rowspan="2">F(1,406) = 25,444***</td><td rowspan="2">POA</td><td colspan="2" rowspan="2">NS</td><td colspan="2">F(1,388) = 5,097**</td></tr>
<tr><td>+</td><td>-</td></tr>
<tr><td>+</td><td>-</td><td>POMM</td><td colspan="2">F(1,388) = 8,023**</td><td colspan="2">F(1,388) = 6,879**</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>+</td><td>-</td><td>+</td><td>-</td></tr>
<tr><td colspan="8">* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001 ; NS : Non Significatif</td></tr>
</table>

Tableau 4.2.4.1.1. Résultats des comparaisons des moyennes d'acculturation entre les deux populations dans les trois domaines

Ce tableau montre que les étudiants sont plus enclins que les salariés à accepter des orientations fermées à la diversité culturelle, tandis que les salariés envisagent davantage d'opter pour l'intégration de transformation.

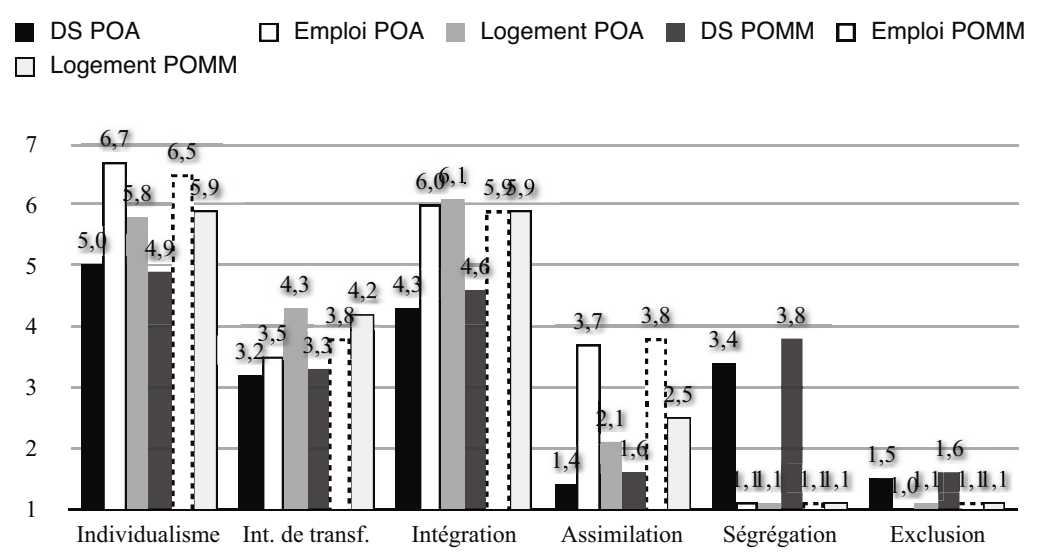
Au-delà de ces résultats, on peut observer que les étudiants différencient plus que les professionnels de l'insertion le groupe-cible valorisé (POA) du groupe-cible dévalorisé (POMM).

<u>Comparaisons entre les domaines symboliques, du logement et de l'emploi</u>

On observe un effet très significatif du domaine concerné chez les salariés (F(24, 107) = 47,827 ; p<.001) et étudiants (F(24, 227) = 77,357 ; p<.001)[53].

Pour les professionnels de l'insertion

Le graphique ci-dessous met en évidence les moyennes des professionnels de l'insertion dans les domaines concrets (emploi et logement) en distinguant les groupes cibles POA et POMM.



Graph. 4.2.4.1.1.b Orientations d'acculturation des salariés AMILOR dans les trois domaines

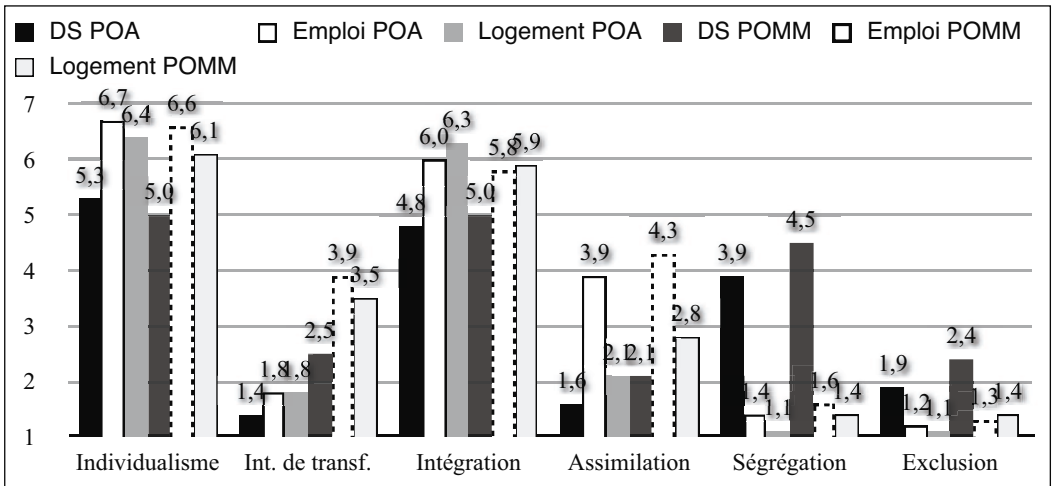
L'observation des tests univariés des salariés met en évidence des différences très significatives entre les trois domaines pour toutes les orientations d'acculturation (toutes p<.001). Quel que soit le groupe cible, les salariés privilégient l'individualisme dans le domaine de l'emploi (F(1,638 ; 212,979) = 47,972 ; p<. 001, vis-à-vis des POA et F(1,663 ; 216,204) = 46,058 ; p<.001 à l'égard des

[53] Pour les salariés, le test de Mauchly était significatif pour toutes les orientations d'acculturation à l'exception de l'intégration de transformation ; nous avons, par conséquent utilisé la correction de Greenhouse-Geisser : Respectivement pour les POA et POMM, ε = .819 et ε = .832 pour l'individualisme ; ε = .801 et ε = .854 pour l'intégration ; ε = .911 et ε = .955 pour l'assimilation ; ε = .547 et ε = .625 pour la ségrégation ; enfin, ε = .766 et ε = . 596 pour l'exclusion. Nous avons fait de même pour les étudiants : ε = .924 pour l'individualisme à l'égard des POA et ε = .890 à l'égard des POMM ; ε = .798 pour l'intégration à l'égard des POA et ε = .779 à l'égard des POMM ; ε = .853 pour l'assimilation à l'égard des POA et ε = .936 à l'égard des POMM ; ε = .725 pour la ségrégation à l'égard des POA et ε = .666 à l'égard des POMM ; Enfin, ε = .734 pour l'exclusion à l'égard des POA et ε = .655 à l'égard des POMM.

POMM) par rapport au domaine du logement, et plus encore par rapport aux domaines symboliques. La situation est exactement la même pour l'assimilation (F(1,821 ; 236,766) = 112,99 ; p<.001 pour les POA et F(1,910 ; 236,766) = 94,272 ; p<.001 pour les POMM). Pour l'intégration de transformation à l'égard des POA (F(2, 260) = 21,233 ; p<.001) et des POMM (F(2, 260) = 14,852 ; p<. 001), de même que pour l'intégration envers les POA (F(1,603 ; 208,374) = 84,608 ; p<.001), les domaines symboliques obtiennent la moyenne la plus faible, tandis que le logement correspond à la plus élevée. Pour l'intégration envers les POMM, les moyennes sont égales pour les domaines du logement et de l'emploi et significativement plus élevée que dans les domaines symboliques (F(1,708 ; 222,018) = 45,005 ; p<.001). Les salariés sont, en outre, plus ségrégationnistes à l'égard des POA (F(1,094 ; 142,213) = 224,919 ; p<.001) dans les domaines symboliques que dans les domaines du logement et dans une moindre mesure, l'emploi. La moyenne des domaines symboliques est également significativement supérieure pour la ségrégation (F(1,250 ; 162,484) = 256,07 ; p<.001) et l'exclusion (F(1,191 ; 154,836) = 28,506 ; p<.001) à l'égard des POMM de même que l'exclusion vis-à-vis des POA (F(1,533 ; 199,261) = 22,663 ; p<.001). Pour ces orientations, la moyenne la plus faible est obtenue par le domaine de l'emploi.

Pour les étudiants

Chez les étudiants, les moyennes sont les suivantes :



Graph. 4.2.4.1.1.c. Orientations d'acculturation des étudiants dans les trois domaines

Concernant les étudiants, toutes les moyennes diffèrent également très significativement (p<.001). Elles sont supérieures dans le domaine de l'emploi (et les plus faibles dans les domaines symboliques) pour l'individualisme à l'égard des POA (F(1,848 ; 461,954) = 110,255 ; p<.001) et des POMM (F(1,780 ; 444,937) = 104,462 ; p<.001), l'assimilation vis-à-vis des POA (F(1,706 ; 429,560) = 233,394 ; p<.001) et des POMM (F(1,871 ; 467,834) = 189,823 ; p<. 001) ainsi que l'intégration de transformation envers les POMM (F(2, 500) =

82,378 ; p<.001). Concernant les orientations d'intégration de transformation (F (2, 500) = 52,486 ; p<.001) et d'intégration (F(1,595 ; 398,874) = 102,087 ; p<. 001) à l'égard des POA ou encore d'intégration à l'égard des POMM (F(1,558 ; 389,576) = 29,473 ; p<.001), on observe une moyenne significativement supérieure pour le domaine du logement, la moyenne la plus basse est attribuée aux domaines symboliques. A l'inverse la moyenne la plus élevée pour la ségrégation envers les POA (F(1,449 ; 362,339) = 449,646 ; p<.001) et les POMM (F(1,332 ; 332,964) = 399, 670 ; p<.001), de même que pour l'exclusion à l'égard des POA (F(1,468 ; 366,966) = 54,461 ; p<.001) est celle des domaines symboliques, tandis que la plus faible est celle du domaine du logement. Enfin, la moyenne des domaines symboliques est la plus élevée tandis que celle de l'emploi est la plus faible pour l'exclusion à l'égard des POMM (F(1,310 ; 327,615) = 88,447 ; p<.001).

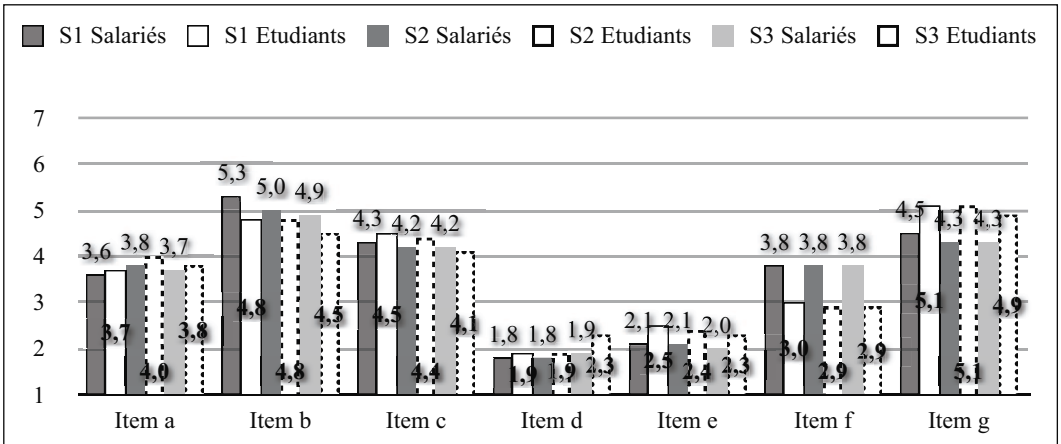
Conclusion

Que le groupe considéré soit les étudiants ou les salariés, on constate que les orientations qui tendent à exclure ou à ségréguer les personnes d'origine étrangère sont davantage endossées dans les domaines symboliques que concrets. L'individualisme et l'assimilation correspondent surtout aux attentes des participants dans le domaine de l'emploi. Tandis que le domaine du logement est associé aux orientations qui accordent de l'importance aux deux cultures.

4.2.4.1.2. Propension à discriminer (PAD)

Globalement, les scores de PAD sont faibles : salariés et étudiants tendent à privilégier des comportements non discriminants. Par ailleurs, on n'observe aucune différence significative entre ces deux groupes en tenant compte des scores globaux (*M* = 3,3 dans le groupe salariés et *M* = 3,2 dans le groupe étudiants) et même en distinguant les trois scénarios : pour le scénario 1 (*M* = 2,8 dans le groupe salariés et *M* = 2,7 dans le groupe étudiants), pour le scénario 2 (*M* = 2,8 dans le groupe salariés et *M* = 2,7 dans le groupe étudiants) et pour le scénario 3 (*M* = 2,9 dans le groupe salariés et *M* = 2,9 dans le groupe étudiants).

Le graphique ci-après présente les données item par item.



Graph. 4.2.4.1.2. Propension à discriminer des étudiants et des salariés

Lorsque l'on prend en compte chaque item un par un, on observe un effet du facteur population (F(21, 337) = 4,355 ; p<.001). Deux items divergent significativement selon la population, quel que soit le scénario : il s'agit de l'item f (comportement discriminant consistant à ne plus envoyer de jeunes ne correspondant pas aux critères de l'employeur pour éviter de les confronter à un échec) auquel adhèrent significativement plus les salariés dans les trois scénarios (F(1, 357) = 17,956 ; p<.001 pour le S1, F(1, 357) = 18,275 ; p<.001 pour le S2 et F(1, 357) = 20,228 ; p<.001 pour le S3). Le constat est inverse pour l'item g (comportement non discriminant exprimant une intention de dénoncer la discrimination) que les étudiants privilégient par rapport aux salariés (F(1, 357) = 7,493 ; p<.01 pour le S1, F(1, 357) = 12,255 ; p<.001 pour le S2 et F(1, 357) = 6,351 ; p<.05 pour le S3). Pour l'item b (comportement non discriminant par lequel les individus refusent de prendre en compte les critères illégitimes imposés par l'employeur), les moyennes obtenues par les salariés sont significativement supérieures pour le S1 (F(1, 357) = 5,157 ; p<.05) et le S2 (F(1, 357) = 4,129 ; p<. 05). Enfin, les étudiants sont plus enclins à sélectionner l'item e (comportement discriminant qui correspond au fait d'accepter d'exécuter la demande par crainte de perdre le partenaire) que les salariés dans le premier scénario (F(1, 357) = 7,045 ; p<.01).

Les scores globaux ne semblent indiquer aucune différence entre les professionnels de l'insertion et les étudiants en termes de propension à discriminer ; cependant, deux items distinguent ces deux populations. Les salariés sont plus enclins à discriminer par anticipation pour éviter de confronter des candidats à un échec, tandis que les étudiants estiment davantage qu'ils seraient prêts à dénoncer la discrimination. Par ailleurs, les salariés seraient plus enclins à refuser la situation de discrimination et les étudiants supposent qu'ils l'accepteraient plus que les premiers par crainte des conséquences d'un refus.

Nous avons également cherché à comparer les intentions de comportement selon le scénario choisi. La MANOVA à mesure répétée ne fait pas apparaître d'effet du facteur « scénario » pour les salariés. En revanche, l'effet de ce facteur est significatif chez les étudiants (F(14, 219) = 3,824 ; p<.001). Ces différences concernent les items b (F(1, 232) = 10,166 ; p<.01), c (F(1, 232) = 16,141 ; p<. 001), d (F(1, 232) = 17,265 ; p<.001) et e (F(1, 232) = 5,376 ; p<.05). D'une manière générale, ceux-ci expriment plus de comportements discriminants et moins de comportements non discriminants dans le dernier scénario (impliquant la question du port du voile).

4.2.4.1.3. Variables interpersonnelles

Degré et qualité d'identification

Les salariés (F(12, 111) = 261,310 ; p<.001), comme les étudiants (F(12, 236) = 343,871 ; p<.001) n'ont pas le même degré d'identification à tous les groupes. Tandis qu'ils s'identifient « assez » ou « fortement » aux groupes cibles « Français » (*M* = 5,6 pour les salariés, *M* = 5,7 pour les étudiants), « Européen » (*M* = 5,2 chez les salariés et *M* = 5,3 pour les étudiants) et « Francophone » (*M* = 6,1, pour les salariés, *M* = 6,1 pour les étudiants) et « moyennement » à leur département (*M* = 4,3) pour les salariés et « assez » pour les étudiants (*M* = 5,3), l'identification aux autres groupes est faible. Pour les stimuli « arabophone », « immigré », « Maghrébin », « musulman », « protestant » et « juif », les moyennes se situent entre « pas du tout » et « très peu », et pour les *stimuli* « nationaliste », « catholique » et « régionaliste », entre « très peu » et « un peu ».

Si la qualité d'identification des salariés à l'identité française (*M* = 4,8) ne diverge pas significativement de celle des étudiants (*M* = 5), il n'en est pas de même de l'identité européenne à laquelle les étudiants (*M* = 4,8) se déclarent plus attachés (F(1, 410) = 12,325 ; p<.001) que les salariés (*M* = 4,3). Ajoutons que, d'une manière générale, salariés (F(1, 141) = 24,250 ; p<.001) et étudiants (F(1, 269) = 4,203 ; p<.05) ont une meilleure qualité d'identification à l'identité française qu'à l'identité européenne.

Menace identitaire

Les salariés (*M* = 4,3) et étudiants (*M* = 4) éprouvent une sécurité identitaire « moyenne », le score des premiers étant toutefois significativement supérieur à celui des seconds (F(1, 408) = 9,979 ; p<.01). De la même manière, les salariés (*M* = 2,4 *)* se sentent significativement (F(1, 393) = 17,861 ; p<.001) moins menacés par la présence des POMM que les étudiants (*M* = 3,2*)*. La différence n'est, en revanche, pas significative pour les POA (*M* = 1,8 pour les salariés et *M* = 2 pour les étudiants*)*. Chez les salariés (F(1, 133) = 35,718 ; p<.001) ainsi que

chez les étudiants (F(1, 259) = 122,943 ; p<.001), la menace perçue à l'égard des POA est significativement inférieure à celle perçue à l'égard des POMM.

Dominance sociale

La dominance sociale est faible dans les deux groupes (*M* = 1,9 dans le groupe salariés et *M* = 2,2 dans le groupe étudiants), toutefois, la moyenne des étudiants est significativement supérieure à celle des salariés (F(1, 412) = 7,45 ; p<.01).

Opinions politiques

Globalement, les répondants privilégient les partis de gauche aux partis de droite, c'est néanmoins davantage le cas pour les salariés que pour les étudiants. Concernant ces opinions politiques, on note un effet du facteur population (F(6, 373) = 6,216 ; p<.001). Les seuls partis politiques qui ne font pas l'objet d'une différence significative entre étudiants et salariés sont l'ex-Union pour la Démocratie Française et l'Ecologie (F(1, 378) = 10,628 ; p<.001). Le Parti Socialiste (F(1, 378) = 17,945 ; p<.001) et le Parti Communiste (F(1, 378) = 12,283 ; p<.001) sont davantage prisés par les salariés tandis que les étudiants (même si les moyennes restent faibles) s'identifient significativement plus au Front National (F(1,378) = 11,755 ; p<.001) et à l'Union pour un Mouvement Populaire (F(1, 378) = 7,687 ; p<.01).

4.2.4.1.4. Variables intergroupes

Attitudes à l'égard de l'immigration

Les étudiants (*M* = 4,3*)* apparaissent significativement (F(1, 405) = 36,044 ; p<. 001) plus hostiles à l'immigration que les salariés (*M* = 3,7). Outre ce score global, on observe un effet du facteur « population » (F(12, 335) = 5,918 ; p<.001) vis-à-vis des pays d'émigration privilégiés par les répondants. Ainsi, les étudiants sont moins favorables que les salariés à l'immigration provenant des pays du Maghreb (F(1, 366) = 16,379 ; p<.001), d'Allemagne (F(1, 366) = 19,302 ; p<. 001), de Roumanie (F(1, 366) = 12,698 ; p<.001) et de Turquie (F(1, 366) = 21,646 ; p<.001).

De plus, on observe des différences selon les pays et secteurs d'émigration privilégiés par les salariés (F(7, 112) = 8,008 ; p<.001) et étudiants (F(7, 255) = 44,415 ; p<.001). Le Canada est le pays d'émigration dont la moyenne est la plus importante (*M* = 4,6 pour les salariés et *M* = 4,8 pour les étudiants), tandis que la moyenne la plus faible est attribuée à la Turquie (*M* = 3,6 chez les salariés et *M* = 2,9 chez les étudiants). Concernant les groupes cibles auxquels nous nous sommes intéressés tout au long du questionnaire, on n'observe pas de différence significative chez les salariés (*M* = 3,9 pour les pays du Maghreb contre *M* = 4,1 pour les pays d'Asie). En revanche, les contrastes dans le groupe étudiants font

apparaître une différence entre ces deux secteurs (p<.001) (*M* = 3,2 pour les pays du Maghreb contre *M* = 4 pour les pays d'Asie).

Relations intergroupes

Les relations vis-à-vis des POA sont perçues comme « assez » bonnes (*M* = 5 pour les salariés et *M* = 5 pour les étudiants). En revanche, les relations vis-à-vis des POMM, qui sont appréciées de la même manière par les salariés (*M* = 5), ne le sont pas chez les étudiants dont la moyenne (*M* = 4,5) est significativement inférieure (F(1, 403) = 29,428 ; p<.001) pour ce groupe cible. Chez ces derniers, on observe une différence de moyenne significative entre les deux groupes cibles (F(1, 265) = 89,742 ; p<.001) : les étudiants considèrent les relations avec les POMM comme plus problématiques qu'avec les POA.

Discrimination perçue

Étudiants (*M* = 3,5) et salariés (*M* = 3,3) estiment la discrimination à l'égard des POA comme assez rare mais divergent sur leur perception de la discrimination à l'égard des FR (F(1, 411) = 7,132 ; p<.01) et à l'égard des POMM (F(1, 412) = 13,886 ; p<.001). Les salariés surestiment la discrimination à l'égard des FR (*M* = 2,7) et la sous-estiment à l'égard des POMM (*M* = 4) par rapport aux étudiants (*M* = 2,4 pour les FR et *M* = 4,4 pour les POMM). La comparaison entre ces trois groupes cibles fait apparaître des différences chez les salariés (F(2, 143) = 197,610 ; p<.001)[54]. La comparaison des groupes cibles deux par deux fait apparaître des différences significatives (toutes p<.001) entre chaque paire d'items. Le constat est le même dans le groupe étudiants (F(2, 266) = 373,821 ; p<.001).

Thermomètre des relations ethniques

On constate un effet du facteur population (F(13, 382) = 3,471 ; p<.001) : tandis que les étudiants ont des attitudes plus positives que les salariés à l'égard des « Français d'origine » (F(1, 394) = 11,546 ; p<.001), les salariés ont des attitudes significativement plus favorables à l'égard des personnes d'origine turque (F(1, 394) = 7,588 ; p<.01), maghrébine musulmanes (F(1, 394) = 7,192 ; p<.01), roumaine (F(1, 394) = 6,872 ; p<.01), allemande (F(1, 394) = 5,891 ; p<.05), ainsi que vis-à-vis des protestants (F(1, 394) = 4,07 ; p<.05) et musulmans (F(1, 394) = 8,641 ; p<.01). On observe un effet du groupe cible (F(12, 120) = 7,103 ; p<.001 chez les salariés et F(12, 252) = 28,805 ; p<.001 chez les étudiants). La *quasi* totalité des attitudes obtiennent des moyennes supérieures à 50 et traduisent donc des attitudes plutôt positives à l'égard des différents groupes. La seule moyenne inférieure est attribuée aux Musulmans (*M* = 48,36) par les étudiants. Les groupes

[54] La règle de sphéricité étant violée ($\chi 2(2) = 26,946$; p<.001), nous utiliserons la correction de Greenhouse-Geisser ($\varepsilon = .853$).

privilégiés sont les « Français d'origine » (*M* = 71,21 dans le groupe salariés et *M* = 78.54 dans le groupe étudiants), personnes d'origine canadienne (*M* = 70,57 dans le groupe salariés et *M* = 69,75 dans le groupe étudiants) et personnes d'origine italienne (*M* = 69,17 dans le groupe salariés et *M* = 70,04 dans le groupe étudiants). Dans les deux groupes, on observe une différence significative (p<.05 dans le groupe salariés et p<.001 dans le groupe étudiants) dans la comparaison paire par paire entre les POMM (*M* = 61,42 dans le groupe salariés et *M* = 54,01 dans le groupe étudiants) et les POA (*M* = 66,81 dans le groupe salariés et *M* = 65,51 dans le groupe étudiants) dont la moyenne est supérieure.

Au travers de ces dimensions, les salariés apparaissent avoir des attitudes plus favorables que les étudiants à l'égard de l'exogroupe et des relations avec celui-ci.

4.2.4.2. RELATIONS ENTRE LES DIFFÉRENTS CONCEPTS

4.2.4.2.1. L'acculturation et ses corrélats

Nous avons réalisé plusieurs Analyses en Composantes Principales pour mieux identifier les liens entre les différentes variables de cette étude. Dans l'AFC réalisée sur l'ensemble des données des deux groupes (salariés et étudiants), les trois premiers facteurs (sélectionnés d'après le graphique) expliquent 27,6% de la variance (soit 14,3% pour le premier facteur, 6,8% et 6,5% pour les suivants)[55].

Le premier facteur associe des orientations d'acculturation tournées vers la société d'accueil comme l'assimilation (.666) et l'exclusion (.403) à l'égard des POMM, un sentiment de menace ressenti à l'égard des POMM (.728), des attitudes défavorables vis-à-vis de l'immigration (.715), une dominance sociale élevée (. 649), une forte identification au nationalisme (.412) et au Front National (.658) ainsi qu'une forte propension à discriminer (.545). L'ensemble de ces items caractérise un repli vers la société majoritaire et un rejet des POMM plus particulièrement, qui s'oppose, à l'autre pôle de l'axe, à une perception positive des relations entre la majorité d'accueil et les POMM (-.773), au fait d'être favorable à l'immigration en provenance des pays du Maghreb (-.689), à un sentiment de sécurité identitaire (-.296) et à des orientations d'acculturation ouvertes à la diversité culturelle, à savoir l'individualisme (-.292) et l'intégration de transformation (-.362) à l'égard des POMM. Le schéma ci-après illustre ces données.

[55] L'indice KMO est satisfaisant (.763) et le test de Bartlett est significatif (p<.001).

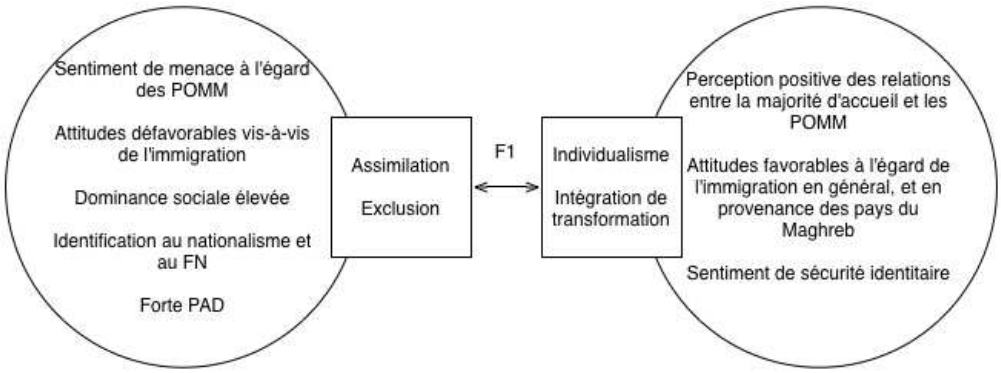


Schéma 4.2.4.2.1. Illustration des corrélats psychosociologiques apparaissant dans le facteur 1 de l'ACP réalisée sur les données de l'ensemble des répondants

Le second facteur regroupe quant à lui deux orientations d'acculturation qui sont l'intégration à l'égard des POA (.780) et des POMM (.853) et la ségrégation à l'égard des POA (.481) et des POMM (.646). Enfin, le dernier facteur oppose l'individualisme à l'égard des POA (.875) et des POMM (.834) à l'assimilation envers les POA (-.489) et les POMM (-.328) et à la dominance sociale (-.322).

Dans cette analyse, le facteur qui apparaît le plus informatif des liens entre les variables, et plus particulièrement des variables sur lesquelles nous avons choisi de centrer cette étude, est bien évidemment le premier. Nous voyons ainsi que certaines orientations d'acculturation (en l'occurrence l'assimilation, l'exclusion et l'individualisme ou encore l'intégration de transformation, particulièrement à l'égard du groupe le plus discriminé) apparaissent liées à la propension à discriminer. Les assimilationnistes et exclusionnistes (qui par ailleurs ont un sentiment de menace à l'égard des POMM, des attitudes défavorables vis-à-vis de l'immigration, une dominance sociale élevée, s'identifient au nationalisme et au FN) semblent plus enclins à discriminer sur la base de l'origine. À l'inverse, l'individualisme et l'intégrationnisme de transformation coïncident vraisemblablement avec des comportements non discriminants.

Afin d'observer d'éventuelles différences entre nos deux populations, nous avons également réalisé des analyses factorielles distinctes sur chacune d'entre elles.

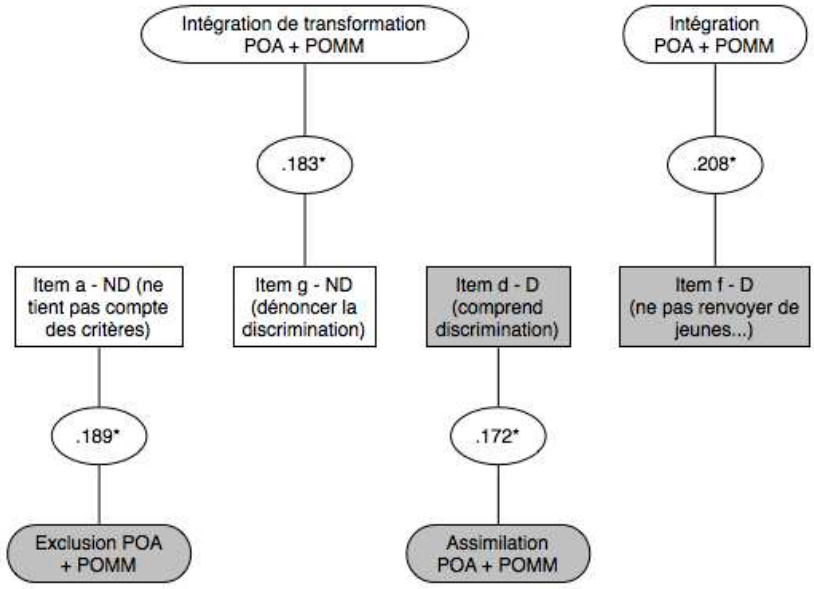
4.2.4.2.2. Acculturation et propension à discriminer

Nous avons souhaité préciser le type de lien qu'entretenait chaque orientation d'acculturation avec la propension à discriminer.

Professionnels de l'insertion

Concernant les liens entre orientations d'acculturation (à l'égard des POA et des POMM) et PAD pour le premier scénario (situation de discrimination à l'embauche), on observe que l'item le plus discriminant, à savoir le fait de déclarer comprendre le point de vue du partenaire discriminant (item d) se trouve

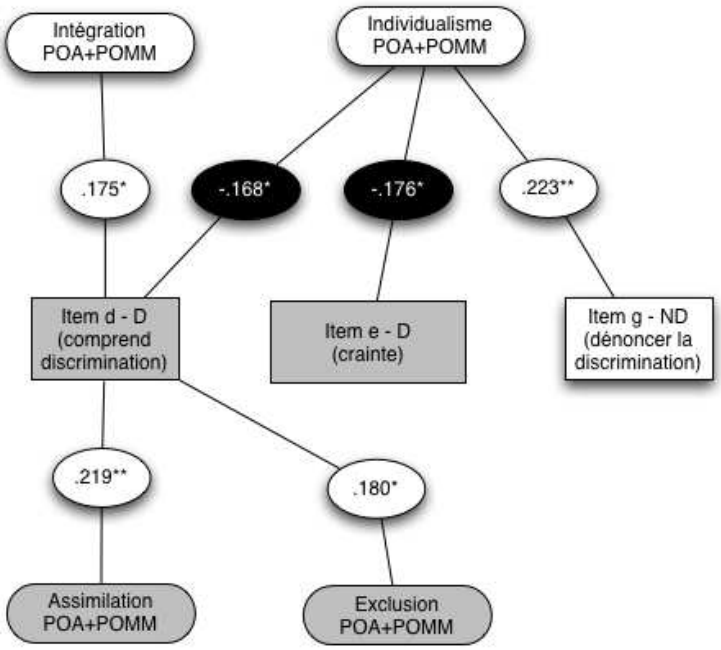
lié à l'assimilation (r = .172 ; p<.05), tandis que l'item le moins discriminant, consistant à dénoncer la discrimination (item g), est associé à l'orientation d'intégration de transformation (r = .183 ; p<.05). La particularité de ce scénario dans ce groupe réside dans le fait que les intégrationnistes sont plus enclins à supposer qu'ils choisiraient de ne pas renvoyer de jeunes correspondant aux critères de discrimination chez l'employeur afin de ne pas les confronter à un échec (item f) (r = .208 ; p<.05). Enfin, les exclusionnistes tendent à privilégier un item non discriminant qui correspond au fait de ne pas tenir compte des critères sollicités par l'employeur dans la sélection du candidat (item a) (r = .189 ; p<.05). Le schéma ci-après met en évidence les corrélations entre orientations d'acculturation et comportements discriminants et non discriminants.



* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

Schéma 4.2.4.2.2.a. Scénario 1 : Lien entre acculturation à l'égard des POA et des POMM et propension à discriminer, chez les salariés

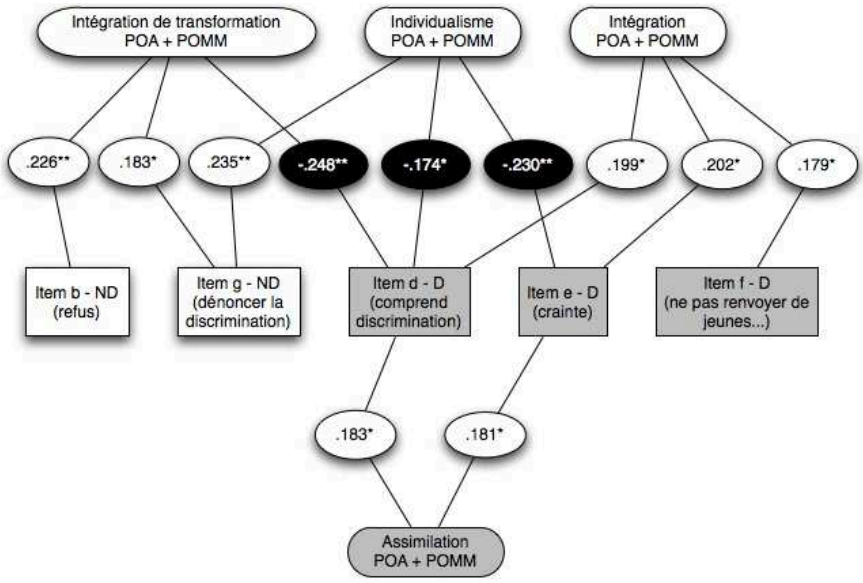
Dans le second scénario, l'employeur imposait le choix d'un candidat de couleur pour réaliser une activité correspondant à une ethnicisation des tâches. Dans ce scénario, les assimilationnistes (r = .219 ; p<.01), exclusionnistes (r = .180 ; p<.05) et intégrationnistes (r = .175 ; p<.05) déclarent comprendre la discrimination (item d) tandis que les individualistes rejettent cet item (r = -.168 ; p<.05), ainsi que celui consistant à discriminer par crainte de perdre le partenaire (r = -.176 ; p<.05). De plus, les individualistes sont les plus favorables au fait de dénoncer la discrimination (item g) (r = .233 ; p<.01) comme l'illustre le schéma suivant :



* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

Schéma. 4.2.4.2.2.b. Scénario 2 : Lien entre acculturation à l'égard des POA et des POMM et propension à discriminer, chez les salariés

Dans le cadre du troisième scénario qui intégrait la variable de la religion, on observe à nouveau le lien entre assimilation et le fait de comprendre la situation de discrimination (item d) (r = .183 ; p<.05), ou encore celui de discriminer par crainte de perdre le partenaire (item e) (r = .181 ; p<.05). Il en est de même pour l'intégration (respectivement r = .199 ; p<.05 et r = .202 ; p<.05 pour les items d et e) qui corrèle également avec le fait de discriminer pour préserver d'autres jeunes d'un échec (item f) (r = .179 ; p<.05). L'intégration de transformation coïncide avec le refus de discriminer (item b) (r = .226 ; p<.01), de dénoncer la discrimination (item g) (r = .183 ; p<.05), et se trouve corrélée négativement avec l'item d (comprend la discrimination) (r = -.248 ; p<.01). Enfin, on retrouve ces deux derniers liens (respectivement r = .235 ; p<.01 et r = -.174 ; p<.05 pour les items g et d) avec l'individualisme, qui est également négativement lié au fait de discriminer par crainte de perdre le partenaire (r = .230 ; p<.01).



* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

Schéma. 4.2.4.2.2.c. Scénario 3 : Liens entre acculturation à l'égard des POA et des POMM et propension à discriminer, chez les salariés

Étudiants

Pour le premier scénario, les orientations d'acculturation qui entretiennent le plus de relations avec les items de PAD sont l'individualisme et l'assimilation qui s'opposent quant au sens de ces relations (l'individualisme est liée à la non discrimination, tandis que l'assimilation est liée à des comportements discriminants). Ainsi, on observe des corrélations significatives entre l'individualisme et les items b, qui correspond à un refus de la discrimination (r = .153 ; p<.05) et g, qui renvoie à une dénonciation de celle-ci (r = .270 ; p<.001). Ces deux items non discriminants sont négativement liés à l'assimilation (respectivement r = -.279 ; p<.001 et r = -.322 ; p<.001) et à l'exclusion (respectivement r = -.172 ; p<.01 et r = -.298 ; p<.001). L'assimilation et la ségrégation sont corrélées positivement aux trois comportements discriminants d[56] (r = .383 ; p<.001 et r = .192 ; p<.01), e[57] (r = .254 ; p<.001 et r = .224 ; p<.001) et f[58] (r = .195 ; p<.01 et r = .217 ; p<.001). La ségrégation entretient, en outre, une relation significative avec l'item c (r = .143 ; p<.05) qui consiste à se ranger à l'avis des collègues ou du responsable hiérarchique. L'exclusion est, enfin, corrélée à deux intentions de comportements discriminants : item d (comprend la discrimination) (r = .270 ; p<.001) et e (discrimine par crainte de perdre le partenaire) (r = .149 ; p<.05).

[56] Comprend la discrimination.

[57] Discrimine par crainte de perdre le partenaire.

[58] Discrimine par anticipation des conséquences négatives pour les candidats.

On retrouve, concernant le second scénario, des corrélations négatives entre l'individualisme et deux intentions de comportements discriminants (r = -.154 ; p<.05 et r = -.244 ; p<.001 pour les items d (comprend la discrimination) et f (discrimine par anticipation)). Ce dernier item (f) est également corrélé négativement avec l'intégration de transformation (r = .209 ; p<.001). De la même manière, l'assimilation et la ségrégation correspondent au rejet de deux intentions de comportements non discriminants : b[59] (r = -.176 ; p<.001 et r = -.152 ; p<.05) et g[60] (r = -.178 ; p<.01 et r = -.181 ; p<.01). L'individualisme est lié à ce dernier item (g) (r = .217 ; p<.001). Les autres corrélations positives concernent l'intégration, l'assimilation, la ségrégation, l'exclusion et des items discriminants. Ces quatre orientations sont ainsi en relation avec l'item d consistant à comprendre la discrimination (respectivement r = .148 ; p<.05, r = .207 ; p<.001, r = .159 ; p<.05 et r = .179 ; p<.01) et e qui conduit à la discrimination par crainte de perdre le partenaire (respectivement r = .154 ; p<.05, r = .177 ; p<.01, r = .247 ; p<.001 et r = .145 ; p<.05). Enfin, l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion sont liées à l'item f qui renvoie à une discrimination par anticipation (r = .163 ; p<.01, r = .211 ; p<.001 et r = .181 ; p<.01).

Dans le cadre du dernier scénario, l'individualisme et l'intégration de transformation entretiennent à nouveau des corrélations positives avec les intentions de comportements non discriminants, et négatives avec les intentions de comportements discriminants. L'inverse s'observe pour les orientations assimilationniste et exclusionniste. Tandis que ces deux dernières orientations correspondent au rejet des items b (r = -.315 ; p<.001 et r = -.166 ; p<.01) et g (r = -.320 ; p<.001 et r = -.287 ; p<.001), l'individualisme et l'intégration de transformation sont corrélés positivement à ces deux items (r = .155 ; p<.05 et r = .207 ; p<.001 pour l'item b et r = .329 ; p<.001 et r = .316 ; p<.001 pour l'item g). Les corrélations sont, en outre, significatives entre ces quatre orientations et les items d (r = -.327 ; p<.001 pour l'individualisme, r = -.336 ; p<.001 pour l'intégration de transformation, r = .465 ; p<.001 pour l'assimilation et r = .321 ; p<.001 pour l'exclusion) et e (r = -.285 ; p<.001 pour l'individualisme, r = -.243 ; p<.01 pour l'intégration de transformation, r = .240 ; p<.001 pour l'assimilation et r = .170 ; p<.05 pour l'exclusion). Enfin, l'individualisme (r = -.282 ; p<.001) et l'assimilation (r = .255 ; p<.01) se trouvent en lien avec l'item f (discrimination par anticipation).

<u>Synthèse des corrélations pour les étudiants et salariés</u>

Le tableau *infra* met en évidence l'ensemble des corrélations significatives observées au sein des deux populations.

[59] Refuse de discriminer.

[60] Dénonce la discrimination.

		SALARIES						ETUDIANTS					
		Ind	ITr	Int	Ass	Seg	Exc	Ind	ITr	Int	Ass	Seg	Exc
S1 ND	a (ne tient pas compte)						.189*		.132*				
	b (refuse)							.153*			-.279***		-.172*
	g (dénonce)		.183*					.270***	.138*		-.322***		-.278***
S1	c (supérieur ou collègue)											.143*	
S1 D	d (comprend)					.172*		-.215***	-.197***		.383***	.192**	.270***
	e (crainte)							-.132*		.256***	.254***	.224***	.149*
	f (anticipe)			.208*				-.233***	-.192**		.195**	.217***	
S2 ND	a (ne tient pas compte)												
	b (refuse)										-.176***		-.152*
	g (dénonce)	.223**						.217***			-.178**		-.181**
S2	c (supérieur ou collègue)												
S2 D	d (comprend)	-.168*		.175*	.219**		.180*	-.154*		.148*	.207***	.159*	.179**
	e (crainte)	-.176*								.154*	.177**	.247***	.145*
	f (anticipe)							-.244***	-.209***		.163**	.211***	.181**
S3 ND	a (ne tient pas compte)												
	b (refuse)		.226**					.155*	.207***		-.315***		-.166**
	g (dénonce)	.235**	.183*					.329***	.316***		-.320***		-.287***
S3	c (supérieur ou collègue)												
S3 D	d (comprend)	-.174*	-.248**	.199*	.183*			-.327***	-.336***		.465***		.321***
	e (crainte)	-.230**		.202*	.181*			-.285***	-.243**		.340***		.170*
	f (anticipe)			.179*				-.282***			.255**		

* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

Tableau 4.2.4.2.2. Synthèse des corrélations entre orientations d'acculturation et propension à discriminer des professionnels de l'insertion et étudiants

On observe davantage de résultats significatifs chez les étudiants que chez les salariés. Parmi l'ensemble de ces corrélations, aucune n'est opposée entre les deux populations. Sur les vingt-et-un résultats significatifs pour les professionnels

de l'insertion, on retrouve une corrélation équivalente chez les étudiants dans quinze cas, et des résultats non significatifs pour les six autres corrélations.

Nos hypothèses sont confirmées dans la plupart des cas :

L'individualisme se trouve lié chez les salariés à deux comportements non discriminants de manière positive, et relié de manière négative à quatre comportements discriminants pour les scénarios 2 et 3. Au sein de la population étudiante, ce lien apparaît dans les trois scénarios, pour lesquels on relève huit corrélations négatives avec des comportements discriminants, et cinq corrélations positives avec des comportements non discriminants.

Concernant l'intégration de transformation, les liens sont présents dans les trois scénarios pour les deux populations. Chez les salariés, on compte trois corrélations positives avec des comportements non discriminants et une corrélation négative avec des comportements discriminants. Au sein de la population étudiante, on observe quatre corrélations positives avec des comportements non discriminants et cinq négatives avec des comportements discriminants.

L'assimilation est liée positivement à trois items discriminants dans les scénarios 2 et 3 au sein de la population de salariés et à neuf items discriminants dans les trois scénarios étudiants. Par ailleurs, dans cette même population, six items sont corrélés négativement avec des comportements non discriminants.

La ségrégation est liée positivement dans la population de salariés à un comportement non discriminant dans le premier scénario, et à six comportements non discriminants dans le deuxième scénario pour la population composée d'étudiants.

L'exclusion, chez les salariés, est liée positivement à un comportement non discriminant dans le scénario 1, et à un comportement discriminant dans le scénario 2. Pour les étudiants, cette orientation est corrélée positivement à sept comportements discriminants, et positivement à six comportements non discriminants.

S'agissant de l'intégration, l'hypothèse est infirmée puisque cette orientation se trouve liée positivement à un comportement discriminant du premier scénario dans chaque population, un comportement discriminant chez les salariés, et deux comportements discriminants pour les étudiants dans le deuxième scénario. Enfin, trois items discriminants du dernier scénario sont liés positivement à l'intégration dans la population de salariés.

4.2.4.3. ÉVOLUTION DES ORIENTATIONS D'ACCULTURATION

Dans le cadre de ces MANOVA à mesures répétées, nous avons tenu compte de deux variables indépendantes, l'une, intra-sujet « TEMPS », comparait les données obtenues à t1 à celles obtenues à t2, la seconde, inter-sujet (« GROUPE »), confrontait les données des groupes expérimentaux à celles des groupes contrôles. Cette deuxième variable nous intéressait moins en tant que telle que pour son interaction avec le facteur Temps : « Groupe*Temps » qui, lorsque l'effet était significatif, traduisait une évolution entre t1 et t2 différant selon le groupe. Les résultats qui suivent sont fondés sur les données recueillies auprès de 107 étudiants et 86 salariés.

4.2.4.3.1. Domaines symboliques

S'agissant des domaines symboliques, on note davantage d'évolutions dans les groupes d'étudiants que dans les groupes de salariés. Plus précisément, en tenant compte des deux groupes cibles (POA et POMM), on observe, dans le groupe « étudiants » un effet du facteur « temps » ($F(6, 98) = 5{,}053$; $p<.001$) ainsi qu'une tendance du facteur « groupe » ($F(6, 98) = 2{,}5$; $p<.05$) et de l'effet d'interaction « Groupe*temps » ($F(6, 98) = 2{,}859$; $p<.05$). Autrement dit, les scores évoluent entre les deux passations, quel que soit le groupe (facteur « temps ») même si l'un tend à évoluer plus que l'autre (effet d'interaction) et même si l'on tend à constater une différence entre le groupe contrôle et le groupe expérimental (facteur « groupe »).

Le détail des mesures nous apprend que l'intégration de transformation ($F(1, 103) = 16{,}04$; $p<.001$) et l'assimilation ($F(1, 103) = 8{,}866$; $p<.01$) augmentent significativement dans les deux groupes (expérimental et contrôle). Toutefois, l'effet d'interaction met en évidence le fait que l'augmentation de l'intégration de transformation n'est pas de même ampleur ($F(1, 103) = 8{,}922$; $p<.01$) et se trouve renforcée dans le groupe expérimental ($M = 2{,}7$ à t1 et $M = 3{,}5$ à t2) par rapport au groupe contrôle ($M = 2{,}4$ à t1 et $M = 2{,}5$ à t2). Il apparaît également dans le cadre de l'effet d'interaction que l'intégration ($F(1, 103) = 7{,}961$; $p<.01$) tend à augmenter dans le groupe expérimental ($M = 4{,}8$ à t1 et $M = 5{,}1$ à t2) et à diminuer dans le groupe contrôle ($M = 5{,}3$ à t1 et $M = 5$ à t2).

Au sein de la population « salariés », nous ne pouvons guère observer de résultats significatifs mais une tendance du facteur « temps » ($F(6, 79) = 2{,}450$; $p<.05$) : les orientations concernées sont la ségrégation ($F(1, 84) = 5{,}120$; $p<.05$) et l'exclusion ($F(1, 84) = 6{,}662$; $p<.05$). Si l'on n'observe pas d'effet global d'interaction, on note néanmoins que la ségrégation ($F(1, 84) = 5{,}309$; $p<.05$) et l'exclusion ($F(1, 84) = 4{,}186$; $p<.05$) n'apparaissent pas évoluer de la même manière selon le groupe : la ségrégation diminue légèrement dans le groupe

expérimental (*M* = 3,5 à t1 et *M* = 3,3 à t2) tandis qu'elle reste stable dans le groupe contrôle (*M* = 3,1 aux deux passations). À l'inverse, l'exclusion augmente dans le groupe contrôle (*M* = 1,3 à t1 et *M* = 1,7 à t2) tout en restant stable dans le groupe expérimental *(M* = 1,4 aux deux passations).

4.2.4.3.2. Domaine de l'emploi

Dans ce domaine, on n'observe ni évolution significative, ni tendance du côté des salariés : que le groupe cible considéré soit les POA ou les POMM, les moyennes restent stables entre les passations.

Pour les étudiants, on observe un effet du temps à l'égard des POA ($F(6,99) = 4,153$; $p<.001$) et des POMM ($F(6, 96) = 3,680$; $p<.01$). Dans les deux cas, on note une tendance de l'effet de groupe (respectivement, $F(6, 99) = 2,603$; $p<.05$ et $F(6, 96) = 2,367$; $p<.05$ pour les POA et les POMM). Tandis que l'intégration de transformation à l'égard des POA tend à augmenter entre les deux passations ($F(1, 100) = 7,489$; $p<.01$), l'individualisme ($F(1, 100) = 5,32$; $p<.05$), l'intégration ($F(1, 100) = 5,627$; $p<.05$) et la ségrégation ($F(1, 100) = 4,465$; $p<.05$) tendent à diminuer. On retrouve des données semblables à l'égard des POMM où l'intégration de transformation augmente ($F(1, 101) = 6,371$; $p<.05$) pendant que les moyennes de l'individualisme ($F(1, 101) = 5,868$; $p<.05$), de l'intégration ($F(1, 101) = 4,003$; $p<.05$) et de l'assimilation ($F(1, 101) = 5,416$; $p<.05$) baissent.

4.2.4.3.3. Domaine du logement

Les moyennes obtenues par les salariés n'évoluent pas davantage dans ce domaine. Pour les étudiants, on observe uniquement une tendance du facteur « temps » ($F(6, 96) = 3,327$; $p<.01$) qui concerne les orientations à l'égard des POMM. Plus précisément, l'exclusion ($F(1, 101) = 12,249$; $p<.001$) progresse dans les deux groupes.

4.2.4.4. ÉVOLUTION DE LA PROPENSION À DISCRIMINER

4.2.4.4.1. Score global

Concernant le score global de PAD, on observe chez les salariés une tendance du facteur « temps » ($F(1, 83) = 5,229$; $p<.05$) et un effet de l'interaction ($F(1, 83) = 4,52$; $p<.05$). Tandis que la moyenne diminue dans le groupe expérimental (*M* = 3,2 à t1 et *M* = 2,9 à t2), celle du groupe contrôle reste stable (*M* = 3,4 aux deux passations). Cette échelle n'évolue pas pour les étudiants, qu'il s'agisse du groupe expérimental (*M* = 3 aux deux passations) ou du groupe contrôle (*M* = 2,8 aux deux passations).

4.2.4.4.2. Item par item

Scénario par scénario, on n'observe pas d'effet significatif dans le groupe étudiants, et chez les salariés uniquement quelques tendances. Notamment par rapport au scénario 2, pour lequel on note un effet d'interaction ($F(7, 72) = 2,323$; $p<.05$). L'item a ($F(1, 78) = 4,02$; $p<.05$) diminue dans le groupe expérimental ($M = 4,1$ à t1 $M = 3,6$ à t2) et augmente dans le groupe contrôle ($M = 3,4$ à t1 et $M = 3,7$ à t2). À l'inverse, l'item f ($F(1, 78) = 11,587$; $p<.001$) diminue dans le groupe expérimental ($M = 3,9$ à $M = 2,7$) et augmente dans le groupe contrôle ($M = 4,1$ à $M = 4,8$).

4.2.4.5. EVOLUTION DES CORRÉLATS PSYCHOSOCIOLOGIQUES

4.2.4.5.1. Les échelles qui restent stables

Commençons par mentionner les échelles dont les scores n'évoluent pas significativement entre les deux passations : l'échelle d'identification multiple reste stable chez les salariés comme chez les étudiants. L'échelle de la qualité d'identification n'évolue pas chez les salariés. La perception de la présence des différents groupes demeure également constante chez les salariés comme chez les étudiants. Les attitudes à l'égard de l'immigration persistent chez les salariés, de même que la perception des relations intergroupes et la discrimination perçue ; le sentiment de menace (ou de sécurité) identitaire et la dominance sociale n'évoluent, quant à eux, pas chez les étudiants. Enfin, les deux groupes conservent les mêmes attitudes à l'égard des différents groupes sur le thermomètre des relations ethniques.

4.2.4.5.2. Les échelles qui évoluent entre les deux passations

Les attitudes des étudiants à l'égard de l'immigration tendent à évoluer. On observe un effet d'interaction ($F(4, 98) = 2,547$; $p<.05$) qui concerne particulièrement le dernier item de l'échelle ($F(1, 101) = 4,866$; $p<.05$) : tandis que les participants du groupe expérimental expriment un accord moins important avec l'item « *actuellement, il y a trop d'immigration en France* » lors de la seconde passation ($M = 3,5$) que de la première ($M = 3,7$). À l'inverse, cette moyenne augmente dans le groupe contrôle ($M = 4,1$ à t1 et $M = 4,4$ à t2). Le facteur « temps » ($F(8, 96) = 3,308$; $p<.01$) est également significatif s'agissant des pays d'émigration considérés par les étudiants : ces derniers tendent à être plus favorables à l'immigration en provenance du Maghreb ($F(1, 103) = 3,918$; $p<.05$) et d'Asie ($F(1, 103) = 4,075$; $p<.05$) lors de la seconde passation.

Pour les étudiants, un effet du facteur temps ($F(2, 102) = 5,229$; $p<.01$) (et une tendance du facteur « groupe », $F(2, 102) = 4,003$; $p<.05$) apparaît également s'agissant de la perception des relations intergroupes, qui, vis-à-vis des POMM (F

(1, 103) = 9,964 ; p<.01) essentiellement s'avère plus positive lors de la seconde passation.

De la même manière, les discriminations perçues semblent varier. En tenant compte des scores globaux, on observe un effet du facteur temps (F(3, 103) = 3,685 ; p<.05) : les étudiants perçoivent moins de discriminations à l'égard des POMM lors de la seconde passation (F(1, 105) = 8,873 ; p<.01). Si l'on inclut l'ensemble des variables, on retrouve cette tendance du facteur temps (F(18, 82) = 2,074 ; p<.05) qui semble principalement toucher le domaine de l'éducation nationale à l'égard des POMM (F(1, 99) = 17,961 ; p<.001) et des POA (F(1, 99) = 8,469 ; p<.01), ainsi que le domaine du logement à l'égard des POMM (F(1, 99) = 4,431 ; p<.05).

Dans le groupe des salariés, on observe une tendance de l'effet d'interaction pour l'échelle de menace identitaire (F(3, 75) = 3,394 ; p<.05). Cet effet concerne la menace perçue à l'égard des POA (F(1, 77) = 1,3382 ; p<.01) ainsi qu'à l'égard des POMM (F(1, 77) = 5,171 ; p<.05), dans les deux cas, les salariés se sentent plus menacés à t2 dans le groupe contrôle (vis-à-vis des POA : *M* = 1,4 à t1 et *M* = 1,9 à t2 et vis-à-vis des POMM, *M* = 2 à t1 et *M* = 2,5 à t2) tandis que leur sentiment de menace diminue dans le groupe expérimental (vis-à-vis des POA : *M* = 1,8 à t1 et *M* = 1,5 à t2 et vis-à-vis des POMM, *M* = 2,2 à t1 et *M* = 1,9 à t2).

Pour l'échelle de dominance sociale, on constate un effet d'interaction (F(1, 84) = 4,927 ; p<.05) dans le groupe salariés traduisant une moyenne qui augmente dans le groupe contrôle en passant de *M* = 1,8 à t1 à *M* = 2 à t2 tandis qu'elle diminue dans le groupe expérimental en passant de *M* = 1,8 à t1 à *M* = 1,6 à t2.

Le tableau ci-dessous met en évidence les différences significatives observées entre t1 et t2 pour chaque variable :

Échelles	Évolution salariés (facteur « temps » ou effet d'interaction)	Évolution étudiants (facteur « temps » ou effet d'interaction)
Identification multiple	NS	NS
Qualité d'identification	NS	NS
Attitudes à l'égard de l'immigration	NS	Effet d'interaction : (F(4,98) = 2,547 ; p<.05)
Menace identitaire	Effet d'interaction : (F(3,75) = 3,394 ; p<.05)	NS
Relations intergroupes	NS	Effet du facteur « temps » : (F(2,102) = 5,229 ; p<.01)
Thermomètre	NS	NS
Discrimination perçue	NS	Effet du facteur « temps » : (F(3,103) = 3,685 ; p<.05)
Dominance sociale	Effet d'interaction (F(1,84) = 4,927 ; p<.05)	NS

Tableau 4.2.4.4.2. Synthèse des évolutions de chaque échelle entre t1 et t2

4.2.5. Discussion intermédiaire

4.2.5.1. ORIENTATIONS D'ACCULTURATION

4.2.5.1.1. Comparaison entre les deux populations

Des études antérieures basées sur le MAI ont été menées dans plusieurs pays du monde (Barrette, et al., 2004; Bourhis, Barrette, et al., 2009; Bourhis & Bougie, 1998; Bourhis & Dayan, 2004; Montreuil & Bourhis, 2001; 2004; Montreuil, et al., 2004) mais pour chacune d'entre elles, les populations étaient des étudiants. Nous avons souhaité comparer les attitudes de ce groupe social à celles de personnes déjà en activité.

Les résultats montrent que salariés et étudiants ne diffèrent pas fondamentalement dans leurs attitudes, en ce sens que les orientations d'acculturation privilégiées demeurent pour chacun l'individualisme et l'intégration. Toutefois, en comparant les moyennes de ces deux groupes, orientation par orientation, on s'aperçoit que, dans les domaines symboliques, les salariés sont plus favorables que les étudiants à des orientations ouvertes à la diversité culturelle, et rejettent davantage les orientations qui s'y opposent. Ce constat se réitère partiellement dans les domaines concrets, même si concernant l'emploi, les différences portent surtout sur les orientations fermées à la diversité (privilégiées par les étudiants) tandis que dans le domaine du logement, la variable du groupe cible (POA *versus* POMM) modère ces divergences. Les étudiants continuent à être plus exclusionnistes et ségrégationnistes que les salariés, mais seulement vis-à-vis des POMM. Ils encouragent également l'individualisme, mais cette fois particulièrement pour les POA. Les salariés persistent, quant à eux, à exprimer des attitudes plus ouvertes en privilégiant l'intégration de transformation envers les deux groupes cibles. Les populations composées d'étudiants sont déjà connues pour favoriser les orientations d'acculturation ouvertes à la diversité, encouragées par les normes égalitaires de leur groupe d'appartenance (Bourhis, Montreuil, et al., 2009). Ces attitudes encore plus favorables de la part des salariés pourraient s'expliquer par le statut de travailleurs sociaux qu'ils occupent, et à une norme de tolérance dans cette population d'autant plus importante que tout, dans leur quotidien, les y incitent.

4.2.5.1.2 Comparaison selon le groupe cible (valorisé ou dévalorisé)

Comme nous venons de l'évoquer, de manière indirecte, la variable du groupe cible est une autre nuance qui distingue les salariés et les étudiants : les premiers y accordant moins d'importance que les seconds. Les études réalisées auprès d'étudiants montrent en effet (cf. par exemple, Barrette, et al., 2004) que les individus tendent à privilégier les orientations les plus ouvertes à la diversité

culturelle lorsque le groupe cible impliqué est valorisé dans la société d'accueil et, à l'inverse à exprimer des attentes qui traduisent une certaine fermeture à la diversité lorsqu'il s'agit de groupes dévalorisés. Dans les domaines symboliques, les salariés favorisent l'intégration, l'assimilation et la ségrégation à l'égard des POMM. Les étudiants encouragent, de la même manière, l'individualisme et l'intégration de transformation à l'égard des POA et l'intégration, l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion à l'égard des POMM.

Dans le domaine du logement, salariés et étudiants se montrent plus intégrationnistes et moins assimilationnistes à l'égard des POA. Les étudiants expriment, en outre, des attentes plus ségrégationnistes, exclusionnistes et moins individualistes et d'intégration de transformation à l'égard des POMM.

Dans le domaine de l'emploi, on observe des différences semblables chez les étudiants qui endossent des orientations plus individualistes et intégrationnistes et moins assimilationnistes et ségrégationnistes à l'égard des POA que des POMM. Les salariés sont également plus individualistes à l'égard des POA mais privilégient l'intégration de transformation vis-à-vis des POMM.

4.2.5.1.3. Comparaison selon les domaines

On constate, de surcroît, que salariés et étudiants tendent à sélectionner davantage certaines orientations en fonction du domaine considéré. D'une manière générale, la ségrégation et l'exclusion sont privilégiées dans les domaines symboliques. Cette observation n'est guère surprenante dans la mesure où, transposées aux domaines concrets, ces orientations deviennent discriminantes puisqu'il s'agit de refuser un emploi ou un logement en raison de l'origine (exclusion), d'assigner les personnes d'origine étrangère à certaines tâches (ethnicisation des tâches pour la ségrégation dans le domaine de l'emploi) ou à cloisonner ces personnes dans certains espaces (domaines du logement). L'intégration ou l'intégration de transformation sont globalement privilégiées dans le domaine du logement. La conservation des deux cultures serait ainsi surtout encouragée dans le domaine le plus privé. Enfin, vis-à-vis de l'emploi, l'assimilation et l'individualisme obtiennent des moyennes supérieures. Ces deux orientations sont, en effet, les plus proches de ce à quoi tend le modèle républicain. L'individualisme représente le principe d'égalité qui consiste à ne pas tenir compte des appartenances sociales et l'assimilation permet de gommer ces appartenances sociales en les dissimulant. Dans l'espace de la vie publique que représente le domaine du travail et qui correspond, par ailleurs, à l'un des maillons qui relient l'individu à la société (Schnapper, 2007), il n'est donc pas nécessairement contradictoire de trouver ces deux orientations habituellement opposées.

Ces différences, selon le domaine considéré, se retrouvent également dans les stratégies mises en œuvre par les groupes minoritaires. Ainsi, les Turcs aux Pays-Bas favorisent la séparation dans le domaine privé et l'intégration en public (Arends-Toth, 2003; Arends-Toth & van de Vijver, 2004). De la même manière, Boski (2008) ajoute que si l'assimilation apparait nécessaire dans le domaine du travail ou lors d'interactions avec les institutions, la séparation dans le domaine privé permet de maintenir une continuité psychologique et d'assurer une stabilité identitaire.

4.2.5.2. PROPENSION À DISCRIMINER

4.2.5.2.1. Comparaison selon la population

Salariés et étudiants ont, d'une manière générale, des intentions de comportements peu discriminantes (les scores globaux de PAD sont faibles dans tous les scénarios). Si ces intentions, en tenant compte de l'ensemble des items, ne divergent pas d'un groupe à l'autre, on observe toutefois des différences significatives qui impliquent deux items : quel que soit le scénario, les salariés privilégient l'item f (ne plus renvoyer de jeunes qui correspondent aux critères de discriminations de l'employeur) tandis que les étudiants adhèrent plus volontiers à l'item g (dénonciation de la discrimination). Ces différences pourraient être imputées à l'absence d'expérience des étudiants qui appréhendent cette situation d'une manière théorique tandis que les salariés, ayant probablement déjà été confrontés à ce type de demande et connaissant, ou supposant, la complexité des procédures à mettre en œuvre, sont plus enclins à opter pour une solution qui vise à contourner le problème, quand bien même elle génère des discriminations. Paradoxalement, sur d'autres items, les salariés privilégient l'option non discriminante, ce qui n'est pas le cas des étudiants. Ainsi, dans le premier scénario, les salariés sélectionnent plus souvent l'item b (refus d'accéder à la demande de l'employeur discriminant), tandis que les étudiants obtiennent une moyenne supérieure à l'item e (en acceptant la demande par crainte de perdre le partenaire).

4.2.5.2.2. Comparaison selon le scénario

Les intentions de comportement des salariés ne varient pas significativement d'un scénario à l'autre, en revanche, les étudiants refusent moins souvent de répondre à la demande de l'employeur discriminant (item b) et se rangent moins souvent à l'avis des collègues ou du responsable hiérarchique (item c) dans le cas du dernier scénario que des deux précédents. À l'inverse, l'item d (comprendre la position du discriminant) obtient la moyenne la plus élevée dans le dernier scénario. Enfin, la moyenne de l'item e (exécuter la demande par crainte de perdre le partenaire) est

légèrement supérieure dans le premier scénario, que dans le second, et que dans le troisième.

4.2.5.3. LE PROFIL PSYCHOSOCIOLOGIQUE DES RÉPONDANTS

Concernant les variables psychosociologiques qui modèrent le processus d'acculturation, les constats rejoignent ceux qui ont été énoncés précédemment : les salariés se sentent moins menacés que les étudiants, particulièrement par la présence des POMM (qui constituent toutefois, pour les deux groupes, une menace plus importante que les POA). Les étudiants ont une dominance sociale plus élevée, s'identifient davantage aux partis politiques de droite, sont plus hostiles à l'immigration, sont moins satisfaits des relations qu'entretiennent les POMM et la majorité d'accueil. Leurs attitudes à l'égard de différents groupes, notamment les POMM sont plus défavorables que celles des salariés. En revanche, les étudiants perçoivent plus de discrimination à l'encontre des POMM et moins que les salariés à l'égard des FR. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les salariés s'occupent de populations qui rencontrent d'importantes difficultés, quelle que soit leur origine. Mis à part cette variable, les salariés expriment donc des attitudes et attentes plus favorables à l'égard de l'exogroupe que les étudiants. Ce profil est cohérent avec le constat établi au sujet des orientations d'acculturation ouvertes à la diversité que ce même groupe plébiscite davantage que les étudiants.

L'analyse factorielle prenant en compte les données des deux groupes nous fournit des profils similaires à ceux décrits dans la littérature (Bourhis, Montreuil, et al., 2009) qui associent aux variables du modèle la propension à discriminer. Ainsi, un score élevé à celle-ci est en relation avec les orientations assimilationniste et exclusionniste à l'égard des POMM, des attitudes défavorables à l'immigration, une dominance sociale élevée et une forte identification au nationalisme et au Front National. Ce profil s'oppose à celui des participants qui privilégient l'intégration de transformation et l'individualisme. Ceux-ci ont une perception positive des relations entre les POMM et la majorité d'accueil, sont favorables à l'immigration en provenance des pays du Maghreb et ont un sentiment de sécurité identitaire élevé.

4.2.5.4. ORIENTATIONS D'ACCULTURATION ET PROPENSION À DISCRIMINER

4.2.5.4.1. Différences entre les populations

En réalisant des tests de corrélation afin de préciser le lien entre chaque item de PAD et les orientations d'acculturation des répondants dans les domaines symboliques, on s'aperçoit, d'une part, que la relation entre ces deux concepts

apparaît plus forte dans le groupe étudiants que dans le groupe salariés, d'autre part, que les orientations qui semblent les plus impliquées, dans la mesure où elles sont liées aux items les plus discriminants ou exprimant une volonté de lutter contre la discrimination, sont l'individualisme et l'assimilation. La différence en terme d'intensité du lien, moins importante chez les salariés, tient probablement au fait que les raisons qui conduisent à la discrimination sont différentes dans les deux groupes. Plus que les étudiants, les salariés peuvent choisir des comportements discriminants parce qu'ils ont déjà été confrontés à la complexité des démarches qui permettraient de dénoncer les situations illégitimes. Dans cette situation, l'expérience viendrait moduler les relations entre les attentes, qui relèvent de l'attitude, et les intentions de comportements, lesquelles sont influencés par les normes perçues d'acceptabilité (Crandall, et al., 2002; Jetten, et al., 1997; Turner, Hogg, Reicher & Wetherell, 1987) ou encore le contrôle perçu par l'individu sur le comportement (Armitage & Conner, 2001). Les salariés se montreraient ainsi plus résignés, probablement en raison d'expériences passées, que les étudiants qui appréhendent ces questions de manière abstraite. Mais surtout, les salariés discriminent principalement sans que cela soit volontaire et mal intentionné, bien au contraire : il s'agit de préserver les candidats d'un échec.

4.2.5.4.2. Intégration et « discrimination bienveillante »

Dans cette étude, nous observons toutefois un résultat qui apparaît contradictoire avec nos hypothèses et nos observations précédentes : les intégrationnistes semblent, dans certains cas, sélectionner et rejeter les mêmes comportements que les assimilationnistes, ségrégationnistes et exclusionnistes, à l'inverse des répondants qui privilégient l'individualisme ou l'intégration de transformation. L'ajout de cette dernière orientation d'acculturation par rapport à l'étude précédente, qui va plus loin que l'intégration, pourrait partiellement expliquer ce constat. Moins impliquante, mais toutefois perçue comme bienveillante, l'intégration ne permettrait pas de prévenir les discriminations de ceux qui y souscrivent. Observer de manière plus détaillée les cas dans lesquels les intégrationnistes expriment des intentions de comportements discriminants et rejettent des comportements non discriminants, nous permet de mieux comprendre les raisons probables de ces résultats. Dans le premier scénario (discrimination à l'embauche), les salariés intégrationnistes privilégient le comportement consistant à éviter de renvoyer des jeunes qui ne correspondent pas au profil recherché par l'employeur (item f). Comme nous l'avons vu, cette pratique est largement répandue auprès des intermédiaires de l'emploi (HALDE, 2008a) et se trouve majoritairement motivée par de bonnes intentions (préserver les jeunes d'un échec). De la même manière, les étudiants intégrationnistes favorisent, dans la même situation, le comportement consistant à discriminer par crainte de perdre le

partenaire pour d'autres jeunes. Le second scénario correspondait à une situation d'ethnicisation des tâches (puisqu'il s'agissait de recruter un agent de sécurité de couleur), mais a pu être interprété par les répondants comme relevant d'une situation de discrimination positive. C'est sans doute ce qui amène les intégrationnistes (étudiants et salariés) à « comprendre le point de vue de l'employeur » (item d). Les étudiants expriment, en outre, un accord plus important, comme dans le premier scénario, à l'item e (discriminer par crainte de perdre le partenaire). Dans toutes ces situations, les intégrationnistes optent donc pour des comportements qu'ils ne considèrent probablement pas comme de la discrimination (on pourrait d'ailleurs qualifier cette forme de discrimination courante de « discrimination bienveillante », en ce sens que ces pratiques se trouvent légitimées par de « bonnes intentions »). Sans montrer d'hostilité particulière vis-à-vis de la culture d'origine des groupes d'immigrés, ils ne sont pourtant pas prêts à risquer de froisser un partenaire en ne répondant pas à ses exigences. Ce concept de « discrimination bienveillante » (*benevolent discrimination*) a rarement été pris en compte, mais correspondrait à des actions guidées par des stéréotypes et préjugés, considérées comme positives pour l'acteur, qui n'a pas conscience de ce qui le pousse à agir de cette manière. Comme la discrimination classique, la discrimination bienveillante contribue à maintenir des relations intergroupes inégalitaires (Fehr & Sassenberg, 2009). La difficulté de cette forme de discrimination est qu'elle n'est pas reconnue comme telle.

Ce type de comportement négatif, perpétré par des individus dont l'adhésion à des valeurs égalitaires et dont les attitudes conscientes à l'égard de l'exogroupe sont positives, n'est pas sans rappeler la notion de racisme aversif tel qu'il a été décrit par Dovidio et Gaertner (2000) et reconceptualisé par Son Hing, et al., (2008). Il serait, à ce titre, intéressant d'évaluer le degré de préjugés implicites des intégrationnistes.

Dans le cas du dernier scénario, qui incluait la variable de la religion (puisque la discrimination ciblait des femmes d'origine maghrébine portant le voile), les résultats des salariés intégrationnistes laissent entrevoir les limites de cette « bienveillance », dans la mesure où, même si l'on retrouve les liens avec les deux items e et f qui correspondent respectivement au fait de discriminer par crainte de perdre le partenaire ou afin d'éviter de confronter les jeunes à un échec, cette orientation se trouve également liée avec l'item d : les salariés intégrationnistes comprennent davantage, dans ce cas de figure précis, que les employeurs puissent discriminer. Les limites apparaissent donc être l'expression publique de la conservation de la culture (ou religion) d'origine qui justifie, pour les intégrationnistes comme pour les assimilationnistes, la discrimination.

Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les « stigmates » perçus comme contrôlables, comme le port du voile, font l'objet de discriminations plus manifestes (Crandall & Martinez, 1996; Weiner, 1995) que ceux qui ne peuvent être maîtrisés par l'individu.

4.2.5.5. L'ÉVOLUTION DES ATTITUDES DES PARTICIPANTS

Le constat général que nous pouvons dresser concernant l'évolution des attitudes au cours de la formation est que les étudiants, y compris du groupe contrôle, ont progressé davantage que les salariés. Ces constats rejoignent ceux de Pettijohn II et Waizer (2008). Les étudiants que nous avons interrogés dans le cadre de cette étude étant majoritairement inscrits en sciences humaines et sociales ; plus que le cours spécifique, c'est sans doute le contexte universitaire dans son ensemble, et les normes véhiculées par le groupe, qui permettent d'expliquer ces changements. En effet, certaines études ont montré que des concepts proches de ceux qui se trouvaient mesurés ici étaient influencés par la filière d'étude choisie. C'est le cas d'une étude de Dambrun, Kamiejski, Haddadi et Duarte (2008) qui montre l'impact du contexte universitaire des étudiants en sciences sociales sur leur score de dominance sociale. En outre, contrairement aux salariés à qui la formation a été « imposée », les étudiants ont choisi de s'inscrire à un cours abordant cette thématique, ce qui constitue en soi, pour Ellis (1994), une source d'influence conduisant à des évolutions. Cet auteur avait également observé que, parmi des salariés de la même entreprise, ceux qui étaient volontaires pour participer à un séminaire sur la valorisation de la diversité étaient plus tolérants à l'égard des autres cultures, et présentaient des attitudes plus positives à l'égard de la diversité avant même que la formation ne débute par rapport au groupe contrôle.

4.2.5.5.1. Les orientations d'acculturation

Au niveau des orientations d'acculturation, les attitudes des salariés dans les domaines concrets restent stables, tandis que la formation semble avoir eu une influence sur les domaines symboliques, et plus précisément sur les orientations ségrégationnistes et exclusionnistes. Les salariés du groupe expérimental se montrent légèrement moins ségrégationnistes après la formation, tandis que les salariés du groupe contrôle se déclarent plus exclusionnistes lors de la seconde passation. Dans le groupe étudiants, l'intégration de transformation et l'assimilation obtiennent une adhésion plus forte dans les deux groupes, même si elle se trouve être plus intense lors de la seconde passation dans le groupe expérimental pour l'intégration de transformation. Dans le domaine de l'emploi, la moyennes de cette dernière augmente à l'égard des deux groupes cibles (POA et POMM), tandis que les moyennes de l'individualisme et de l'intégration

diminuent. C'est également le cas de la ségrégation à l'égard des POA ainsi que de l'assimilation à l'égard des POMM.

4.2.5.5.2. La propension à discriminer

Le score global de propension à discriminer n'évolue en revanche pas pour les étudiants, mais la moyenne diminue dans le groupe expérimental des salariés. En observant le détail de l'évolution des items, on constate que c'est à propos du second scénario que se produisent les changements : l'item a (consistant à ne pas tenir compte des critères discriminants sans rien dire) diminue dans le groupe expérimental, il augmente dans le groupe contrôle, de même que l'item f (qui consiste à ne pas renvoyer des jeunes qui correspondent aux critères que refuse l'employeur discriminant). Le fait que les modifications se produisent au niveau de ce scénario va dans le sens de nos suppositions : les salariés n'ont probablement pas perçu cette situation d'ethnicisation des tâches comme de la discrimination, et peut-être même l'ont-ils considérée comme de la discrimination positive. D'autre part, la solution qui renforce la discrimination en évitant de proposer un emploi à des jeunes parce qu'ils seront discriminés, ou parce que les salariés supposent qu'ils le seront, a été évoquée durant la formation en précisant que cette pratique largement répandue constituait une discrimination. La prise de conscience de l'ampleur et des conséquences de ces pratiques a réduit les intentions de comportement allant dans ce sens, comme l'observent Fehr et Sassenberg (2009) : « *tant que les individus ne sont pas informés des conséquences négatives de la discrimination bienveillante, une forte motivation interne à agir d'une manière qui ne soit pas dirigée par des préjugés accroît les comportements de discrimination bienveillante. Une fois conscients des conséquences négatives, cette tendance disparaît. A contrario, la motivation interne réduit la discrimination hostile, quelles que soient les informations données*[61] » (p. 1105).

4.2.5.5.3. Les corrélats psychosociaux

Parmi les corrélats psychosociologiques, on observe également certaines fluctuations : les étudiants expriment des attitudes plus ouvertes à l'immigration en général, et à l'immigration en provenance des pays du Maghreb en particulier. Ils perçoivent, en outre, de meilleures relations entre la majorité d'accueil et les POMM. En revanche, ils estiment la discrimination à leur égard moins importante. Ce résultat en apparence surprenant doit être mis en relation avec les items particuliers qui évoluent : le domaine dans lequel la moyenne diminue le

[61] « *(...) as long as individuals receive no information about the negative consequences of benevolent discrimination, higher internal motivation to behave nonprejudiced will increase benevolently discriminating behavior. Once aware of the negative consequences, this trend will disappear. In contrast, internal motivation reduced hostile discrimination, no matter whether the information was given or not*. » (Fehr & Sassenberg, 2009, p. 1105)

plus significativement est celui de l'Éducation nationale. La moyenne du domaine du logement est également concernée mais dans une moindre mesure. Cette différence est, encore une fois, sans doute moins imputable à ce cours en particulier qu'au contexte général dans lequel se trouvent les étudiants.

Les salariés du groupe expérimental se sentent moins menacés dans leur identité en général, et par la présence des POA et POMM, en particulier lors de la seconde passation, tandis que les membres du groupe contrôle se sentent plus menacés. De la même manière, la dominance sociale des premiers diminue là où celle des seconds augmente.

Si certaines de ces observations sont cohérentes avec le contenu des formations et avec les hypothèses initiales, d'autres peuvent apparaître plus surprenantes et les variations constatées ont vraisemblablement été influencées par plusieurs facteurs qu'il ne nous a pas été possible de contrôler (actualité, évènements contingents et expériences personnelles...). C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons choisi d'observer l'évolution des variables principales (acculturation et propension à discriminer) en deux temps : sur une journée et sur trois mois. C'est l'objet de la troisième étude.

4.3. Extension de l'étude : Effet d'une intervention brève et dynamique temporale de la discrimination

4.3.1. Contexte de l'étude : prévention des discriminations dans la fonction publique

Comme le souligne un rapport récent de l'INED (Eberhard, et al., 2008), si l'emploi est au cœur des débats s'agissant de la question des discriminations, principalement depuis les années 90, la *quasi*-totalité des recherches se sont concentrées sur le secteur privé « *et [ont] longtemps épargné l'emploi public perçu comme mystérieusement préservé des pratiques discriminatoires. Cette conviction, appuyée sur une éthique d'égalité censée animer les agents des différentes fonctions publiques et sur un système de recrutement par concours conçu comme plus impartial que les méthodes mises en œuvre dans le secteur privé, a été bousculée et de nouvelles interrogations se font jour.* » (op. cit., 2008, p. 113).

La fonction publique et ses trois grandes composantes (territoriale, hospitalière et d'État) comptait au 30 décembre 2007, d'après la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, 5,3 millions d'agents (ce qui représente 1 salarié sur 5 en France) sans tenir compte des contrats aidés (131 000 bénéficiaires), ni des salariés d'organismes privés financés par des collectivités ou encore des entreprises publiques comme La Poste, la SNCF, la RATP, EDF-GDF... Ces chiffres, qui font de la Fonction publique le premier employeur de France, donnent une idée de l'importance de s'intéresser aux discriminations possibles dans ce secteur, surtout si l'on se rappelle son rôle passé. Pour Versini, « *la fonction publique a constitué l'un des principaux piliers de la promotion sociale au mérite durant la IIIe République* » (op. cit., 2004, p. 78). Le même auteur ajoute que « *le pacte républicain est attaqué dans ses fondements, lorsque les principes d'égalité et de tolérance garantissant la cohésion sociale sont menacés par l'existence de pratiques discriminatoires non sanctionnées*. » (op. cit., 2004, p. 17). Enfin, le Comité interministériel à l'intégration souligne le 2 juin 2004 que « *la participation au service public constitue un signe fort d'intégration républicaine et la fonction publique doit refléter plus exactement la composition*

de la population » (cité par Versini, 2004, p. 34). Ainsi, autant en raison de la masse salariale que du symbole qu'elle représente, la Fonction publique se doit d'être un employeur non discriminant offrant les mêmes chances à tous les citoyens. Si le concours, qualifié de « CV anonyme » de la Fonction publique par Eric Woerth (cité par, Eberhard, et al., 2008, p. 4), a longtemps été considéré comme le garant de cette égalité d'accès à l'emploi, ce présupposé est aujourd'hui remis en cause et un certain nombre d'études commencent à mettre en évidence les failles de ce système...

Précisons que le concours (dont on peut distinguer trois types : interne, externe ou troisième concours[62]) n'est pas le seul moyen d'entrer dans la fonction publique : les recrutements directs, contractuels, emplois aidés sont, par exemple, soumis aux mêmes biais et difficultés que ceux qui peuvent être rencontrés dans le secteur privé. De surcroît, même le concours est désormais accusé de ne pas être aussi impartial qu'il y paraît (Versini, 2004), et de remettre en cause l'application réelle du précepte d'égalité édicté dans la constitution dès la Révolution. L'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen mentionne déjà que « *tous les citoyens (...) sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents* », tandis que la loi du 13 juillet 1983 traitant des droits et obligations des fonctionnaires précise qu' « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race* ». Avant de présenter certains résultats attestant de la présence d'inégalités au sein de la Fonction publique, nous pouvons citer des études qui suggèrent que si la discrimination existe, elle semble tout de même moins répandue dans le secteur public : Pérès (2004) montre ainsi que les étudiants appartenant à des « minorités visibles » s'estiment protégés de la discrimination par le concours anonyme, craignent davantage les épreuves orales mais se déclarent plus confiants vis-à-vis de la Fonction publique que du privé. Le constat est le même pour Frickey (2004), après avoir interrogé des jeunes « issus de l'immigration » diplômés du supérieur. Il en va de même pour les résultats d'un récent sondage réalisé par l'institut CSA (2009) à la demande de la HALDE et de l'Organisation Internationale du Travail qui compare les perceptions de la discrimination des agents du public à celles des

[62] Les concours internes sont destinés aux salariés de la fonction publique qui ont déjà réalisé un certain nombre d'années de service, et justifient, pour certaines professions, du niveau d'étude requis ; les concours externes sont ouverts aux candidats qui possèdent les diplômes ou dérogations nécessaires selon la catégorie et le type de poste brigué, il s'agit du mode de recrutement le plus courant dans la fonction publique ; enfin, le troisième concours est réservé aux salariés dont l'expérience professionnelle s'est construite en dehors de la fonction publique.

salariés du privé : les premiers s'estiment mieux préservés des discriminations que les seconds (39% contre 7% qui pensent le contraire et 53% qui estiment qu'ils n'ont ni plus ni moins de risque que les salariés du privé de subir de la discrimination) ; 22% des agents du service public contre 28% des salariés du privé déclarent avoir été victimes de discriminations (le critère le plus souvent évoqué dans le premier cas est l'âge (38%), dans le second, l'origine ethnique (35%)).

La moindre ampleur perçue des discriminations dans la Fonction publique ne doit toutefois pas faire oublier leur présence réelle : en 2008, 18% des réclamations enregistrées par la HALDE touchaient l'emploi dans ce secteur (15% vis-à-vis de la carrière et 3% vis-à-vis du recrutement). En dehors du domaine de l'emploi, le secteur public est également concerné par ces questions vis-à-vis des usagers s'agissant du fonctionnement des services publics (11%), du logement (3%) et de l'éducation (5%). Certaines enquêtes ont permis d'identifier, dans la mesure du possible compte tenu de l'absence de statistiques ethniques ou se rapportant à l'origine en France, la qualité de représentation de certains groupes au sein de la fonction publique. C'est le cas de l'étude de Fougère et Pouget (2004) qui atteste d'une sous-représentation des Français dont les parents sont immigrés parmi les titulaires. De plus, les femmes ayant au moins un parent d'origine maghrébine sont sur-représentées parmi les titulaires de la catégorie C et les contractuels. Meurs, Pailhé et Simon (2007) dressent le même constat concernant la moindre proportion des secondes générations parmi les titulaires. Eberhard, Meurs et Simon (2008), dans leur étude sur la représentation des immigrés et de leurs descendants dans la fonction publique territoriale de la ville de Nantes, n'observent pas de sous-représentation relative au bassin d'emploi considéré des immigrés et de leurs descendants mais une tendance au déclassement (niveau de diplômes plus élevés par rapport aux autres agents ayant des postes équivalents) et une difficulté d'accès aux postes les plus importants dans la hiérarchie : ainsi, 40% des immigrés sont des non-permanents, ce qui peut s'expliquer, pour les auteurs, par les conditions de nationalité exigées pour faire partie de la fonction publique, ou encore par le manque d'information sur les concours. Dans le cadre du même projet, une étude menée auprès des candidats au concours 2008 des Instituts Régionaux d'Administration montre que les immigrés sont sous-représentés parmi les candidats et, plus encore, parmi les reçus suite à l'épreuve écrite (15,5%). Les secondes générations sont quant à elles présentes parmi les candidats mais pénalisées par les épreuves écrites (31,3% de réussite pour les descendants d'immigrés européens, 20,3% pour les descendants d'immigrés africains contre 36% pour les natifs sans ascendance immigrée).

En revanche, une fois reçus à l'oral, rien ne semble établir que ces candidats soient discriminés. Le constat est le même pour les domiens que pour les

descendants d'immigrés. Ces observations ont mené les auteurs à évoquer une situation de discrimination indirecte liée à la forme des épreuves qui, portant sur la culture générale d'un pays dans lequel ils ont été socialisés (ainsi que leurs parents), avantagerait les natifs par rapport aux immigrés et à leurs descendants : « *L'épreuve de culture générale, parce qu'elle fait appel à une culture qui s'acquiert tout autant au sein de la famille qu'à l'école, est ainsi suspectée de favoriser plus que proportionnellement les descendants de natifs, et de constituer un obstacle à l'encontre des secondes générations »* (Eberhard, et al., 2008, p. 85). Meurs et Audier (2004) évoquent le même handicap au niveau des épreuves écrites. En réponse à ces différentes conclusions, certaines démarches ont déjà été entreprises dans le but de réduire les inégalités ; Versini observe ainsi qu' *« une forte volonté politique se dégage (...) en faveur de la nécessité de diversifier la fonction publique pour qu'elle soit plus représentative de la nation qu'elle sert* » (op. cit., 2004, p. 12). Parmi ces initiatives, on peut citer le cas de la convention signée par la HALDE et le CNFPT le 30 mars 2007 intitulée « *Prévention des discriminations dans la fonction publique territoriale* » qui se donne, entre autres, pour mission de « *sensibiliser les collectivités locales et leurs agents à la prévention des discriminations et aux moyens d'y lutter »* ou encore d' « *élaborer des dispositifs et des outils d'information et de formation à destination des collectivités locales et de leurs agents »*. De la même manière, le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et le secrétaire d'État à la Fonction publique se sont associés à la HALDE en signant une charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique en décembre 2008. Cette charte se décline en six objectifs parmi lesquels on retrouve la sensibilisation et la formation des agents.

Le colloque destiné aux futurs cadres de la fonction publique inscrits à l'IRA[63] de Metz durant lequel nous avons pu réaliser l'enquête par questionnaires, dont nous allons présenter les résultats ci-après, s'inscrit dans cette démarche. Plus précisément, cette courte extension de l'étude principale s'est déroulée en trois parties. Les deux premières mesures ont eu lieu la même journée du 26 mars 2009, lors du colloque intitulé « *Fonction publique : prévention et lutte contre les discriminations »*. En arrivant, les participants ont été invités à répondre à un premier questionnaire. Commençait ensuite la journée de sensibilisation avec une intervention intitulée « *Définition des concepts et termes utilisés en matière de discrimination »* qui revenait sur le concept de catégorisation et les biais cognitifs que celui-ci induit, menant à la discrimination. Le visionnage de la « *Leçon de discrimination »* (Bourhis & Carignan, 2007) était suivi d'un débat. La matinée se terminait par la présentation de la HALDE, de son rôle et de ses missions.

[63] Les Instituts régionaux d'administration sont des établissements dont la fonction est de former les cadres administratifs de la fonction publique de catégorie A.

L'après-midi débutait par une intervention juridique intitulée « *Discrimination et égalité des chances en Europe : cadre juridique général et approches concrètes* », le rôle, les missions et les actions de l'Acsè en matière de discrimination étaient ensuite détaillés. Pour finir, le volet éducation nationale du projet Talent était exposé dans une intervention nommée « *Un exemple de bonne pratique : l'éducation nationale face à la discrimination* ». À la fin de cette journée, les participants étaient à nouveau sollicités pour répondre au même questionnaire dans le but d'évaluer l'effet de ces interventions sur les attitudes et intentions de comportements. Comme dans l'étude principale, nous avons également souhaité savoir quelles implications avaient ces interventions après trois mois, et avons par conséquent soumis le même questionnaire aux répondants le 23 juin 2009 pour une troisième et dernière passation.

4.3.2. Problématique

Comme l'étude principale, cette extension nourrit le double objectif d'évaluer l'évolution des orientations d'acculturation et de la propension à discriminer dans le temps, mais également de mieux comprendre le lien qui unit ces deux concepts.

L'ajout d'une passation par rapport à l'étude précédente permet, en outre, d'évaluer cette variation à court et à plus long terme. Certaines attitudes sont susceptibles d'évoluer, y compris sous l'influence de facteurs autres que la formation. Comme nous l'avons vu avec les groupes contrôles respectifs des étudiants et salariés interrogés, cette évaluation à plus court terme permet de mieux appréhender les effets directs de la formation.

S'agissant des orientations d'acculturation, on s'attend à trouver, comme dans le cas des études précédentes, une acceptation plus massive des orientations ouvertes aux différences culturelles (individualisme, intégration, intégration de transformation) par rapport aux orientations plus fermées aux différences culturelles (assimilation, ségrégation, exclusion) (Barrette, et al., 2004).

De la même manière, comme dans les études précédentes (et en se référant au sondage de l'institut CSA (2009) qui met en évidence la plus forte tendance des agents de la Fonction publique par rapport aux salariés du privé à opter pour des comportements visant à éliminer les discriminations), nous devrions observer davantage d'adhésion aux comportements non discriminants. Ces comportements devraient se trouver liés positivement aux orientations d'acculturation ouvertes aux différences culturelles, principalement l'individualisme en raison des valeurs égalitaires auxquelles il peut être associé, et négativement aux orientations d'acculturation fermées aux différences culturelles, comme l'assimilation et l'exclusion qui traduisent une certaine hostilité à l'égard des différences culturelles.

Comme nous l'avons vu dans le cadre de l'étude précédente, les facteurs pouvant affecter les attitudes des participants en trois mois sont difficiles à contrôler. Il convenait dès lors de réaliser une évaluation juste après l'intervention, tout en contrôlant les effets à plus long terme, trois mois plus tard, à la fin de leur formation et à l'issue de deux mois de stage.

Hypothèses		Méthode : questionnaire
Hypothèse 1 : Orientations d'acculturation privilégiées	H1 - Les orientations d'acculturation privilégiées au sein de cette population seront l'individualisme et l'intégration.	Echelle d'Acculturation de la Communauté d'Accueil (Bourhis & Bougie, 1998) simplifiée
Hypothèse 2 : Propension à discriminer	H2 - Les répondants exprimeront une faible propension à discriminer	Scénarios projectifs
Hypothèses 3 et 4 : Liens entre orientations d'acculturation et propension à discriminer	H2 - L'individualisme et l'intégration seront liés à des comportements non discriminants.	EACA (Bourhis & Bougie, 1998) simplifiée et scénario projectif pour mesurer la propension à discriminer
	H3 - L'assimilation, la ségrégation et l'exclusion seront liées à des comportements discriminants.	

Tableau 4.3.2. Hypothèses de l'étude 3

4.3.3. Méthodologie

4.3.3.1. Procédure

Cette enquête par questionnaire s'est déroulée en situation de passation collective, dans un amphithéâtre. La première session a eu lieu avant la première pause de 10h du matin tandis que le second questionnaire, distribué en fin d'après-midi, nous a été restitué par les participants à la fin de cette journée de formation. C'est trois mois plus tard, lors de la présentation des résultats, que nous avons recueilli les données de la troisième passation.

4.3.3.2. Matériel

Le questionnaire comprenait l'échelle d'acculturation de la communauté d'accueil envers les personnes d'origine maghrébine et de religion musulmane (Bourhis & Bougie, 1998; Bourhis & Montreuil, 2002). Les dimensions prises en compte étaient la culture, les valeurs et les coutumes. Toutes les variables ont été mesurées en se basant sur des échelles de Likert en 7 points, où 1 correspondait à « pas du tout d'accord » et 7 « tout à fait d'accord ».

> Individualisme : « Que les personnes d'origine maghrébine musulmanes conservent leur culture (valeurs / coutumes) ou adoptent celle des Français d'origine n'a aucune importance puisque chaque individu est libre de choisir la culture qui lui convient » ;
>
> Intégration : « Les personnes d'origine maghrébine musulmanes devraient conserver leur culture (valeurs / coutumes) d'origine tout en adoptant la culture française » ;

Intégration de transformation : « Les Français d'origine devraient transformer certains aspects de leur propre culture (valeurs / coutumes) pour mieux intégrer les personnes d'origine maghrébine musulmanes » ;

Assimilation : « Les personnes d'origine maghrébine musulmanes devraient abandonner leur culture (valeurs / coutumes) pour adopter la culture (valeurs / coutumes) française » ;

Ségrégation : « Les personnes d'origine maghrébine musulmanes peuvent conserver leur culture (valeurs / coutumes) d'origine tant qu'elle n'influence pas la culture française » ;

Exclusion : « Les Français d'origine n'ont rien à retirer de la présence des personnes d'origine maghrébine musulmanes et de leur culture (valeurs / coutumes) ».

La consistance interne de l'échelle (entre les trois domaines) a été contrôlée à l'aide de l'alpha de Cronbach qui est satisfaisant pour les six orientations d'acculturation considérées comme le montre le tableau suivant :

	t1	t2	t3
Individualisme	α = .873	α = .923	α = .871
Intégration de transformation	α = .872	α = .905	α= .819
Intégration	α = .808	α = .841	α= .846
Assimilation	α = .739	α = .883	α= .812
Ségrégation	α = .841	α = .885	α = .827
Exclusion	α = .914	α = .869	α = .768

Tableau 4.3.3.2. Alpha de Cronbach des trois domaines de chaque orientation d'acculturation

Ce questionnaire incluait également une nouvelle version de l'échelle de propension à discriminer, composée de trois scénarios adaptés au contexte de travail des futurs cadres de la fonction publique et basés sur des formes de discriminations au travail identifiées par Bataille (1997).

Scénario 1 (plaisanteries) - Vous entendez de manière régulière un collègue faire des plaisanteries douteuses en évoquant l'origine d'un autre collègue.

Scénario 2 (discrimination à l'embauche) - On vous demande de participer au recrutement d'un collègue et le responsable de ce recrutement ne souhaite pas engager de personne d'origine étrangère.

Scénario 3 (discrimination à l'égard des usagers) - Vous avez le sentiment qu'on vous incite à traiter les demandes de certains usagers d'origine étrangère de manière inéquitable.

Pour chacun de ces scénarios, il était demandé aux répondants de donner leur accord, au sujet de six comportements, sur une échelle de Likert en 7 points allant de 1 « *ce n'est pas envisageable* » à 7 « *j'opterais pour ce comportement* ». Les propositions qui renvoyaient à différents comportements discriminants (D) et non discriminants (ND) sont les suivantes :

Item a (ND) - Vous en parlez au collègue concerné et essayez de faire en sorte qu'il ne recommence pas / change d'opinion parce que cela vous dérange.

Item b (ND) - Vous en parlez au collègue concerné et essayez de faire en sorte qu'il change d'opinion car cela est illégal.

Item c (D) - Vous estimez que cela ne vous concerne pas et préférez ignorer la situation pour éviter les problèmes.

Item d (ND) - Vous en référez à votre supérieur hiérarchique.

Item e (ND) - Si votre supérieur hiérarchique ne réagit pas, vous décidez de vous adresser à sa propre hiérarchie ou à une autorité de contrôle.

item f (D) - Vous trouvez qu'il n'y a pas de quoi dramatiser et que chacun est libre de faire et de penser ce qu'il souhaite.

Ces propositions de comportements ont, pour la plupart, une bonne cohérence interne entre les trois scénarios, même si les données de la première passation pour les items b, c et d indiquent des alphas de Cronbach moins satisfaisants. Les scores sont les suivants : item a α (α = .792 à t1 ; α = .908 à t2 et α = .781 à t3), b (α = .595 à t1 ; α = .762 à t2 et α = .578 à t3), c (α = .686 à t1 ; α = .792 à t2 et α = .691 à t3), d (α = .682 à t1 ; α = .765 à t2 et α = .629 à t3), e (α = .805 à t1 ; α = .871 à t2 et α = .920 à t3) et f (α = .728 à t1 ; α = .769 à t2 et α = .565 à t3).

Le score global par scénario, en inversant les quatre items correspondant à des comportements non discriminants est, en revanche, satisfaisant pour chacun des trois scénarios : α = .706 à t1 ; α = .767 à t2 et α = .745 à t3 pour le premier scénario, α = .830 à t1 ; α = .779 à t2 et α = .825 à t3 pour le second et α = .738 à t1 ; α = .765 à t2 et α = .699 à t3 pour le dernier.

De la même manière, les trois scénarios et tous leurs items confondus ont un alpha de Cronbach très satisfaisant : α = .879 à t1 ; α = .912 à t2 et α = .887 à t3.

Enfin, nous avons ajouté un item évaluant le sentiment de compétence des répondants, formulé de la manière suivante : « *À quel point vous estimez-vous compétent pour faire face à des situations de discriminations dans l'exercice de votre futur métier ?* ». Les participants étaient également invités à se prononcer sur une échelle de Likert en 7 points, allant cette fois de 1 « pas du tout compétent » à 7 « tout à fait compétent ».

4.3.3.3. POPULATION

Comme dans l'étude précédente, nous avons réalisé les tests sur le maximum de répondants possible en fonction des objectifs. Aussi, dans le but d'évaluer l'incidence de la formation sur les indicateurs que nous avions choisis, le premier échantillon de répondants nés en France dont les deux parents étaient également nés en France était constitué des participants à la journée du 26 mars. Le second échantillon, plus restreint, était composé des personnes ayant complété le questionnaire non seulement pour la journée du 26 mars mais également lors de la présentation des résultats le 23 juin.

4.2.3.3.1. Deux premières passations

La moyenne d'âge des 38 répondants et 49 répondantes qui ont complété le questionnaire lors de la journée du 26 mars est de 31 ans. Les participants ont tous entre 22 et 55 ans. 17 d'entre eux déclarent avoir déjà participé à un recrutement.

La majorité a relativement peu d'expérience professionnelle (22 ont moins de un an, 20 entre 1 et 5 ans, 15 entre 5 et 10 ans et 19 ont 10 ans et plus d'expérience).

4.2.3.3.2. Dernière passation, trois mois plus tard

18 répondants et 23 répondantes ont complété le questionnaire à trois reprises. Ils ont entre 22 et 43 ans et leur moyenne d'âge est de 30 ans 1/2.

4.2.3.4. TRAITEMENT STATISTIQUE

Pour le traitement des données, nous nous sommes appuyés sur des statistiques descriptives (moyennes). Le lien entre orientations d'acculturation et propension à discriminer a été appréhendé par le biais de corrélations (Bravais-Pearson) et d'une Analyse en Composantes Principales avec rotation oblique (*direct oblimin*).

Nous avons évalué les variations aux trois temps auxquels ont été réalisées les mesures grâce à des MANOVA à mesures répétées.

Les données ont été traitées sous SPSS 11.

4.3.4. Résultats

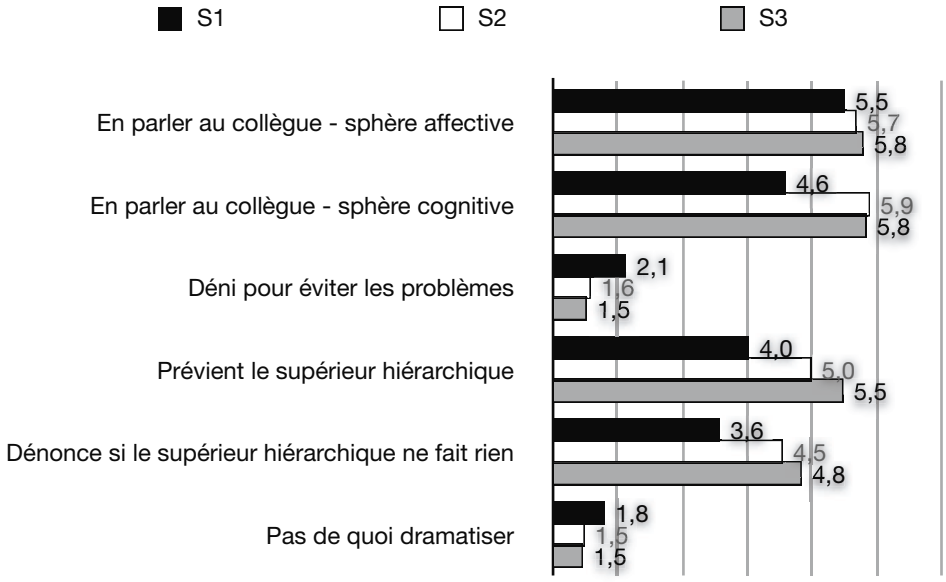
4.3.4.1. ORIENTATIONS D'ACCULTURATION ET PROPENSION À DISCRIMINER : OBSERVATIONS RÉALISÉES À T1

4.3.4.1.1. Orientations d'acculturation à l'égard des POMM à t1

Les deux orientations d'acculturation privilégiées par les répondants sont l'intégration (M = 4,6) et l'individualisme (M = 4,1) pour lesquelles les participants se déclarent entre « moyennement » et « assez » favorables. Suivent la ségrégation (M = 3,2) et l'intégration de transformation (M = 3,1) : les répondants se révèlent en moyenne « un peu en accord » avec ces orientations. Enfin, l'assimilation (M = 1,9) et l'exclusion (M = 1,7) font l'objet de « très peu d'accord ».

4.3.4.1.2. Propension à discriminer à t1

Le scénario pour lequel les répondants se sont le moins déclarés en faveur de comportements non discriminants, et en défaveur de comportements discriminants, est la première situation dans laquelle un collègue faisait l'objet de plaisanteries en raison de son origine (M = 3 correspondant à une discrimination « un peu probable »). Adopter un comportement discriminant dans le cas des deux autres scénarios est jugé « très peu probable » (M = 2,3 pour la situation de discrimination à l'embauche et M = 2,2 pour la situation de discrimination à l'égard des usagers). Le graphique suivant détaille les résultats, item par item :



Graph. 4.3.4.1.2. Moyennes de propension à discriminer aux trois scénarios à t1

Le détail des moyennes par item pour chacun des scénarios nous indique un effet du facteur « scénario » (F(12, 74) = 8,058 ; p<.001)[64].

L'item a ne diffère pas selon le scénario : les répondants estiment que chaque situation les dérange de la même manière. Ce n'est pas le cas des autres items : pour l'item b, les répondants sont moins nombreux à considérer la situation comme illégale dans le cas du premier scénario (F(1,617 ; 137.432) = 36,722 ; p<. 001) ; de la même manière, ils sont davantage enclins à ne pas réagir pour éviter les problèmes dans le cas de ce premier scénario (F(1,555 ; 132,149) = 18,149 ; p<.001). La situation de discrimination à l'égard des usagers est celle qui incite le plus les répondants à avertir un responsable hiérarchique, suivie de celle de discrimination à l'embauche, tandis que les plaisanteries quotidiennes sont celles qui encouragent le moins les participants à avertir leur responsable (F(1,524 ; 129,502) = 31,118 ; p<.001). La hiérarchie entre les scénarios est la même s'agissant de dénoncer la discrimination (F(1,822 ; 154,9) = 31,968 ; p<.001). Enfin, les répondants estiment davantage qu'il n'y a pas de quoi dramatiser la situation lorsqu'il est question de plaisanteries à l'encontre d'un collègue (F (1,466 ; 124,632) = 5,306 ; p<.05). Ajoutons que l'on observe, dans le cas de ce dernier item, une différence entre la moyenne des hommes et celle des femmes, les premiers estimant davantage qu'il ne faut pas dramatiser la situation que les secondes (F(1, 84) = 4,816 ; p<.05).

[64] Le test de Mauchly étant significatif pour tous les items à l'exception du premier, nous avons utilisé la correction de Greenhouse-Geisser (ε = .808 pour l'item b ; ε = .777 pour l'item c ; ε = .762 pour l'item d ; ε = .911 pour l'item e et ε = .733 pour l'item f).

Globalement, les items discriminants font l'objet d'un rejet de la part des répondants, tandis que les items non discriminants sont privilégiés par les participants.

Néanmoins, on note un rejet encore plus massif des situations de discrimination à proprement parler, qu'elles se dirigent vers un usager ou un candidat au recrutement. Les répondants sont, en revanche, sensiblement plus enclins à accepter des plaisanteries quotidiennes impliquant l'origine d'un collègue.

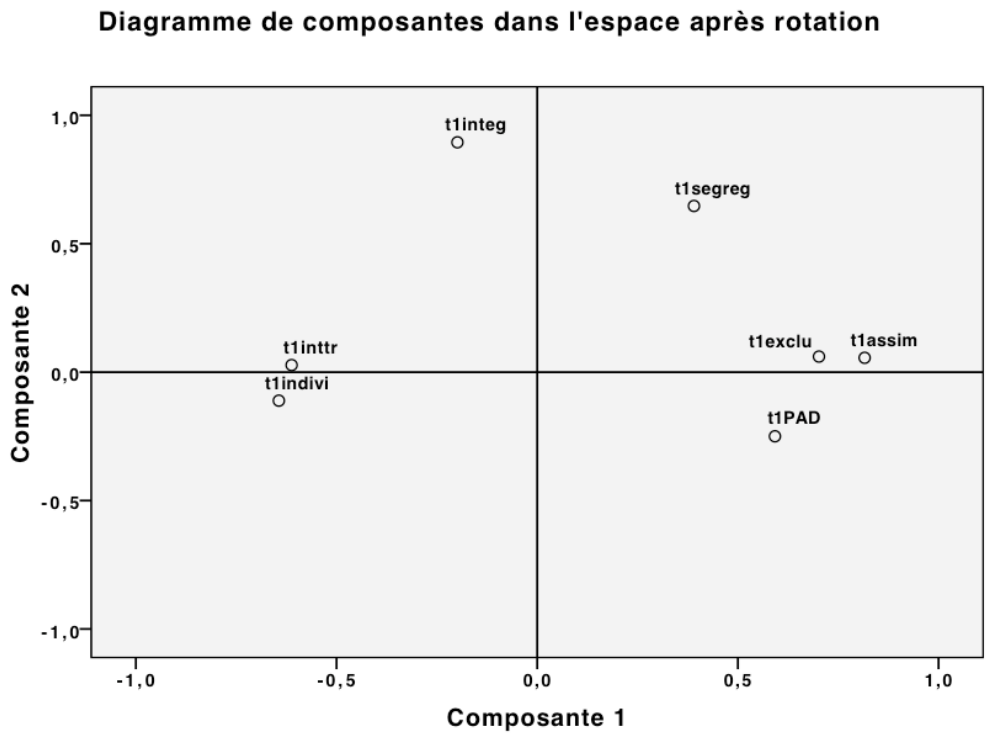
4.3.4.1.3. Liens entre orientations d'acculturation et propension à discriminer (à t1)

Tout d'abord, l'ACP incluant les moyennes de l'EACA et le score global de l'échelle de PAD (moyennes des trois scénarios) que nous avons réalisée tend à mettre en évidence l'existence d'un lien entre ces deux concepts. Les deux premiers facteurs expliquent 54% de la variance[65].

Le premier axe explique 36% de la variance. Il se trouve composé de quatre orientations d'acculturation et du score global de PAD : l'assimilation (.816) et l'exclusion (.702) accompagnées de la PAD (.592) d'un côté de l'axe et l'individualisme (-.644) et l'intégration de transformation (-.612) à l'opposé. Un côté de l'axe se traduit par une volonté d'homogénéiser les groupes du point de vue de la culture et par une faible volonté de lutter contre les discriminations, ainsi que par une plus forte tendance à discriminer (peut-être pour préserver l'homogénéité). L'autre pôle de l'axe renvoie à une ouverture à la diversité culturelle (au point d'accepter les modifications de la culture de son propre groupe sous l'influence d'un groupe minoritaire).

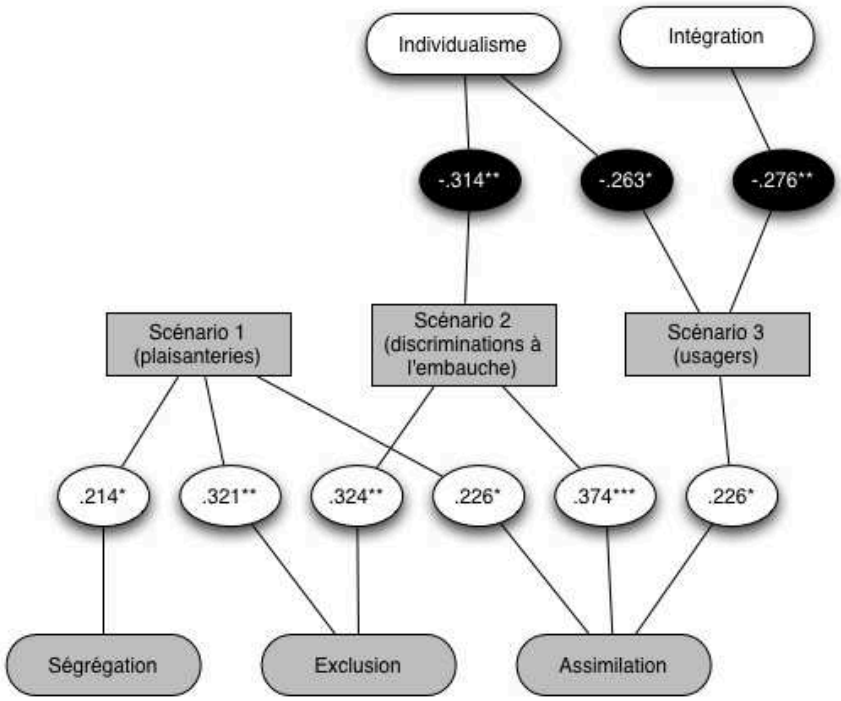
Le second facteur explique 18% de la variance et les deux orientations qui contribuent à cet axe sont l'intégration (.895) et la ségrégation (.647). Ces orientations ont en commun de solliciter la coexistence des deux cultures, en valorisant les échanges dans le premier cas, et en les refusant dans le second.

[65] L'analyse s'avère fiable dans la mesure où le test de Bartlett est significatif ($p<.001$) et l'indice KMO est de .642.



Graph. 4.1.4.1.3.a. Résultats de l'ACP incluant les moyennes des orientations d'acculturation et de PAD

Liens avec le score global de chacun des trois scénarios de PAD



* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

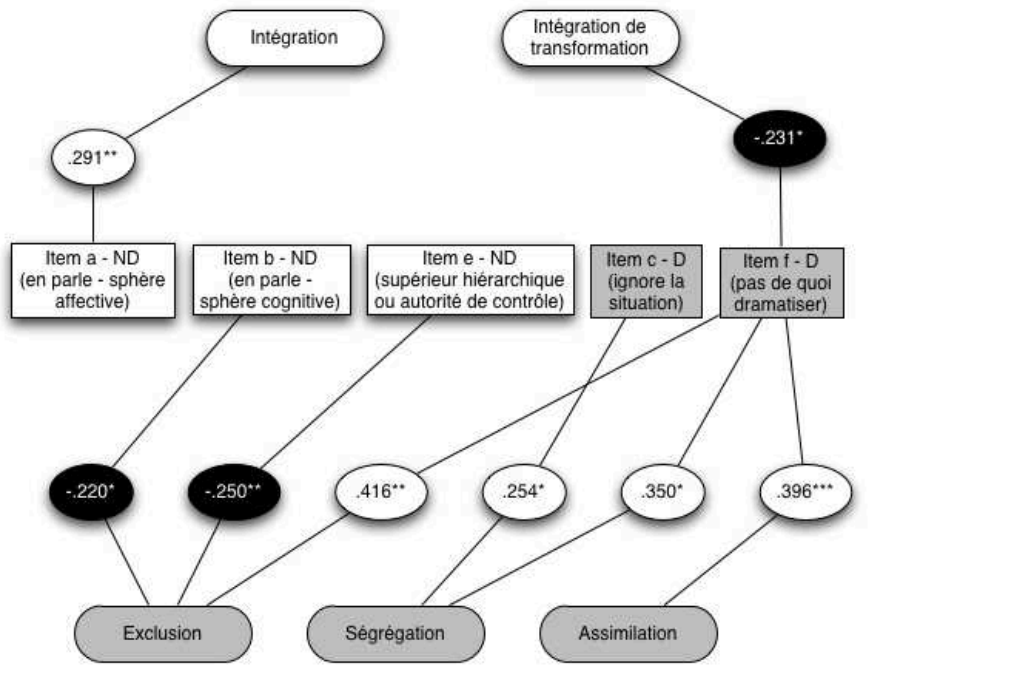
Graph. 4.1.4.1.3.b. Liens entre orientations d'acculturation et PAD à t1 pour les trois scénarios

Le test de corrélation de Bravais-Pearson nous indique que les scores globaux de chacun des trois scénarios sont liés aux orientations d'acculturation à l'égard des POMM de la manière suivante : tandis que l'individualisme est associé à un faible score de PAD dans les scénarios 2 (r = -.314 ; p<.01) et 3 (r = -.263 ; p<.05), l'intégration n'est liée significativement qu'au dernier scénario (r = -.276 ; p<.01).

Les répondants qui adhèrent à l'assimilation sont en revanche plus enclins à discriminer dans les trois situations (respectivement r = .226 ; p<.05 ; r = .374 ; p<.001 et r = .226 ; p<.05). L'exclusion n'est liée qu'aux deux premiers scénarios (r = .321 ; p<.01 pour S1 et r = .324 ; p<.01 pour S2). Enfin, la ségrégation n'apparaît liée qu'au premier scénario (r = .214 ; p<.05).

Liens avec chaque item du premier scénario : plaisanteries en raison de l'origine

Le graphique ci-après illustre les relations entre orientations d'acculturation et chacun des items du premier scénario :



* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

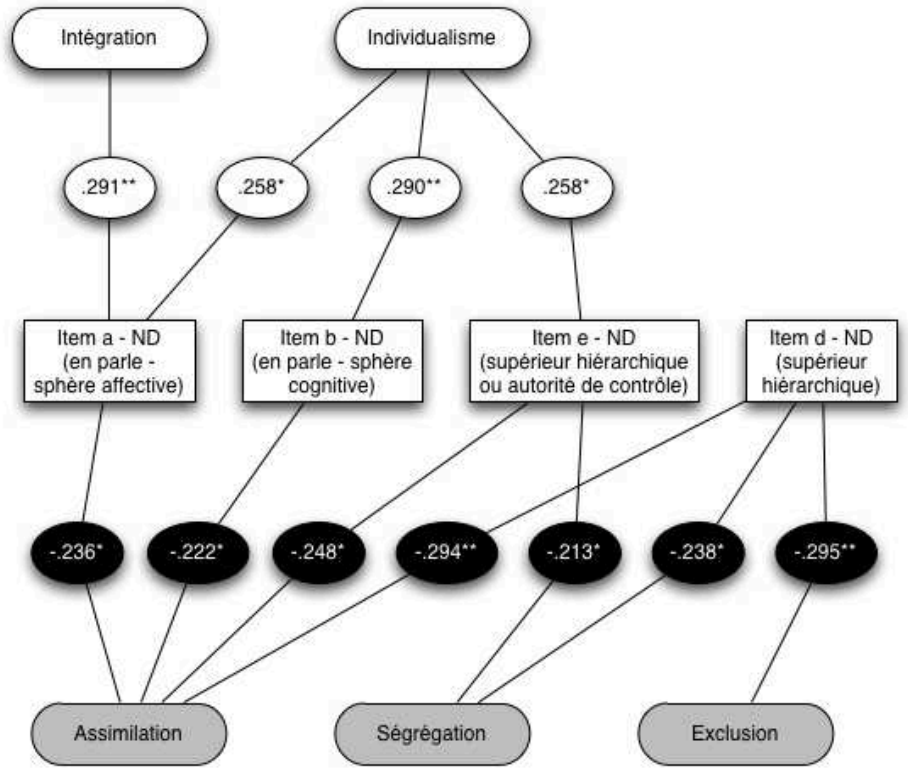
Graph. 4.3.4.1.3.c. Liens entre orientations d'acculturation et PAD à t1 - scénario 1

Nous avons vu que le score global du premier scénario n'était lié significativement qu'aux orientations fermées à la diversité. Pourtant, le détail des items nous indique que l'intégration est associée au fait d'essayer de modifier le comportement en s'adressant à la personne intéressée et en se référant à la sphère émotionnelle (r = .291 ; p<.01), tandis que l'intégration de transformation est liée au fait de rejeter l'item discriminant prétextant qu'il est inutile de dramatiser la situation (r = -.231 ; p<.05). A l'inverse, l'assimilation (r = .396 ; p<.001), la

ségrégation (r = .350 ; p<.001) et l'exclusion (r = .416 ; p<.01) coïncident avec l'acceptation de cet item. La ségrégation apparaît également adjointe au fait d'ignorer la situation (r = .254 ; p<.05). Enfin, l'exclusion se caractérise par le rejet des items faisant référence à la loi pour lutter contre les discriminations (le fait d'évoquer l'illégalité de la situation devant la personne intéressée (r = -.220 ; p<.05) ou le fait de dénoncer la discrimination à une autorité (r = -.250 ; p<.05)).

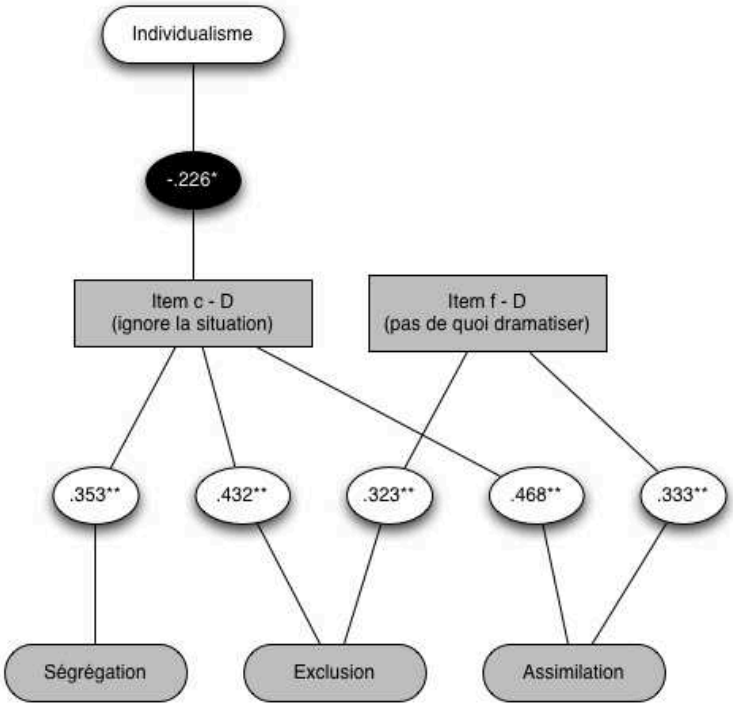
Liens avec chaque item du second scénario : discrimination à l'embauche

Les deux graphiques ci-dessous illustrent respectivement les liens entre les comportements non discriminants, pour l'un, et discriminants, pour l'autre, et les orientations d'acculturation des répondants à l'égard des POMM.



* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

Graph. 4.3.4.1.3.d. Liens entre orientations d'acculturation et PAD (comportements non discriminants) à t1 - scénario 2



* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

Graph. 4.3.4.1.3.e. Liens entre orientations d'acculturation et PAD (comportements discriminants) à t1 - scénario 2

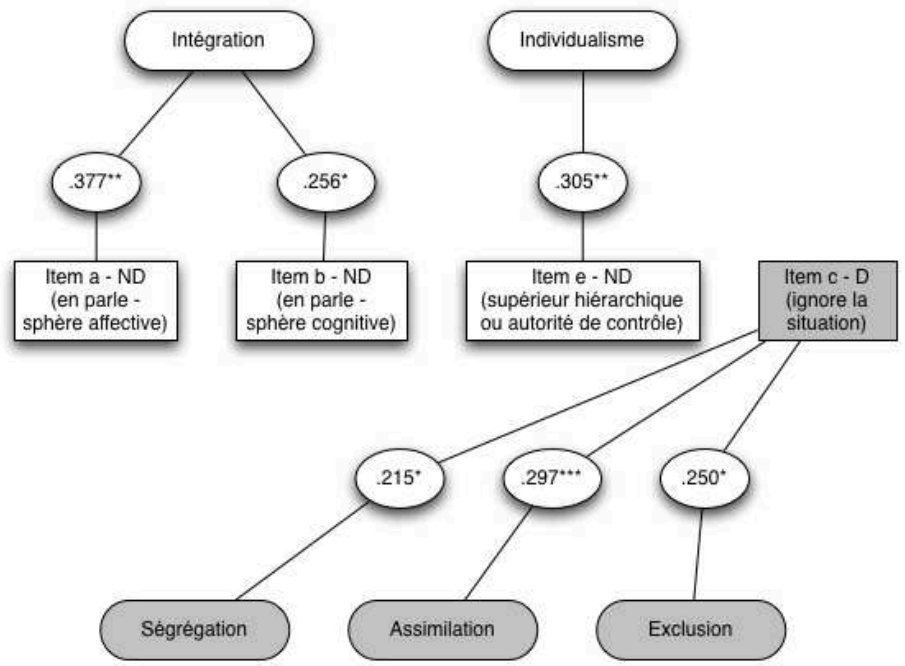
Dans ce scénario de discrimination à l'embauche, l'assimilation est corrélée à tous les items de l'échelle de propension à discriminer : de manière positive aux deux items discriminants : c (r = .468 ; p<.001) et f (r = .333 ; p<.01) et de manière négative aux items non discriminants a (r = -.236 ; p<.05), b (r = -.222 ; p<.05), d (r = -.291 ; p<.01) et e (r = -.248 ; p<.05). La ségrégation (r = .353 ; p<.001) et l'exclusion (r = .432 ; p<.001) sont corrélées à l'item suggérant la passivité afin d'éviter les problèmes. Cette dernière orientation est également en lien avec le fait de considérer qu'il n'y a pas de quoi dramatiser (r = .323 ; p<.01). La ségrégation et l'exclusion sont, en outre, négativement corrélées à des items non discriminants comme le fait de dénoncer la discrimination (r = -.213 ; p<.05) pour la ségrégation et d'alerter son supérieur hiérarchique pour la ségrégation (r = -.238 ; p<.05) et l'exclusion (r = -.295 ; p<.01).

A l'inverse, l'intégration est positivement liée au fait de dialoguer avec la personne discriminante (car cela « dérange » le répondant) (r = .291 ; p<.01) et l'individualisme aux items a (r = .258 ; p<.05) et b (r = .290 ; p<.01) (dialogue avec l'individu discriminant) ainsi qu'avec le fait de dénoncer la discrimination (r = .258 ; p<.05) tandis que cette orientation est corrélée négativement au fait d'ignorer la situation pour éviter les problèmes (r = -.226 ; p<.05).

Seule l'intégration de transformation n'est liée significativement à aucun comportement discriminant ou non discriminant.

Liens avec chaque item du troisième scénario : discrimination à l'égard des usagers

Les comportements discriminants et non discriminants associés à chaque orientation d'acculturation sont représentés dans le graphique ci-dessous :



: p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001

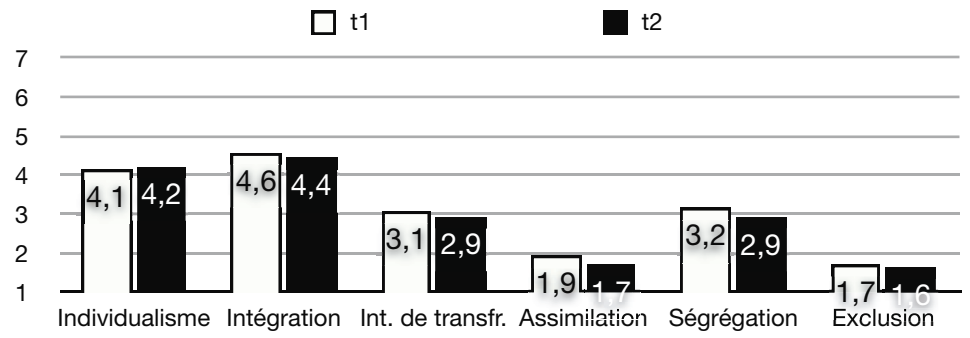
Graph. 4.3.4.1.3.f. Liens entre orientations d'acculturation et PAD - scénario 3

Les corrélations sont plus rares dans ce dernier scénario qui concernait des discriminations à l'égard des usagers. Les plus enclins à sélectionner l'item c (consistant à ignorer la situation) sont les répondants privilégiant la ségrégation (r = .215 ; p<.05), l'exclusion (r = .250 ; p<.05) et l'assimilation (r = .297 ; p<.01). L'intégration est liée aux items non discriminants impliquant un échange avec l'individu discriminant motivé par la sphère émotionnelle (r = .377 ; p<.001) ou cognitive (r = .256 ; p<.05) tandis que l'individualisme est corrélé au fait de dénoncer la discrimination (r = .305 ; p.<01).

Le lien entre intégration et comportements non discriminants remis en cause par l'étude précédente est donc confirmé ici.

4.3.4.2. ÉVOLUTION DES ORIENTATIONS D'ACCULTURATION

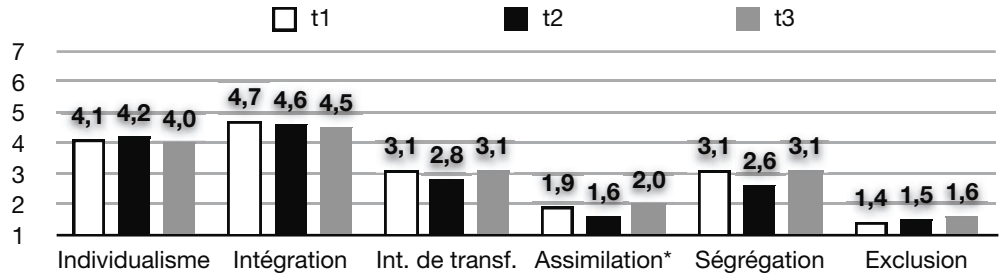
4.3.4.2.1. Lors de la journée de sensibilisation



Graph. 4.3.4.2.1. Orientations d'acculturation des répondants à l'égard des personnes d'origine maghrébine musulmanes à t1 et t2

On observe un effet du facteur « temps » sur deux orientations d'acculturation à l'égard des POMM (F(6, 81) = 6,731 ; p<.011) : les orientations assimilationniste (F(1, 86) = 9,991 ; p<.002) et ségrégationniste (F(1, 86) = 6,731 ; p<.011) diminuent significativement lors de la seconde passation.

4.3.4.2.2. Trois mois plus tard...



Graph. 4.3.4.2.2. Orientations d'acculturation des répondants à l'égard des personnes d'origine maghrébine musulmanes à t1, t2 et t3

En prenant en compte la troisième passation, le nombre de participants sur lesquels sont effectuées les moyennes tombe à 42. Comme nous pouvons l'observer sur le graphique 4.3.4.2.2., les moyennes qui avaient diminué lors de la seconde passation, ont eu tendance à revenir à leur score original (t3).

On observe un effet du facteur temps (F(6, 12) = 2,533 ; p<.05)[66] qui concerne plus spécifiquement l'orientation assimilationniste (F6, 66) = 6,484 ; p<.004). Les contrastes révèlent que la moyenne à t2 est significativement inférieure à la moyenne à t1, F(1, 41) = 14,298 ; p<.001), et à t3, F(1, 41) = 9,878 ; p<.01).

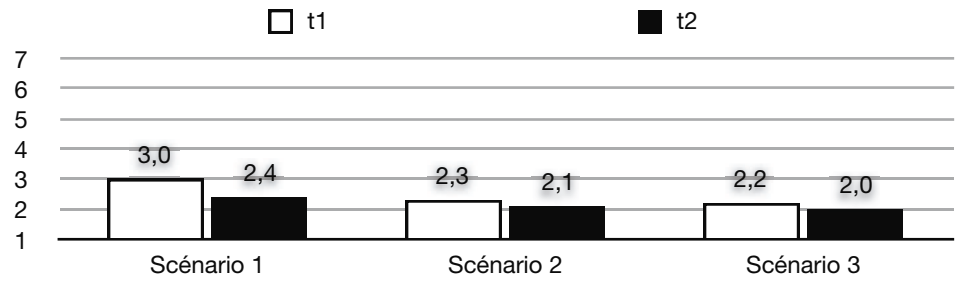
[66] Le test de Mauchly indique que la règle de sphéricité a été violée pour les effets principaux ségrégation ($\chi2(2)$ = 9,743 ; p<.01), individualisme ($\chi2(2)$ = 11,277 ; p<.01) et assimilation ($\chi2(2)$ = 9,173 ; p<.01) ; nous avons, par conséquent, utilisé pour ces trois orientations la correction de Greenhouse-Geisser (respectivement, ε = .822 ; ε = .803 et ε = .830).

En d'autres termes, on observe une adhésion plus faible à l'assimilation à la fin de la journée de sensibilisation qui retrouve sa position d'origine trois mois plus tard. Même si l'effet n'est pas significatif, on note une tendance similaire pour la ségrégation dont nous avions vu qu'elle avait diminué significativement à t2.

4.3.4.3. ÉVOLUTION DE LA PROPENSION À DISCRIMINER

4.3.4.3.1. Lors de la journée de sensibilisation

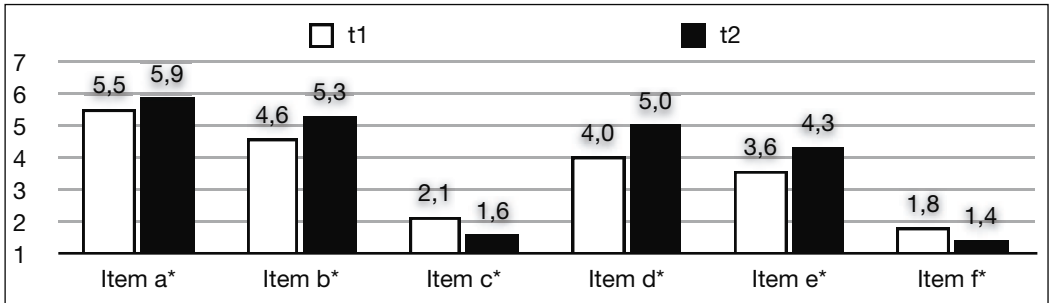
Scores globaux :



Graph. 4.3.4.3.a Score global de propension à discriminer à t1 et t2

On constate un effet significatif du facteur principal « temps » ($F(3, 83) = 17,275$; $p<.001$). Pour les deux premiers scénarios, la propension à discriminer diminue significativement au cours de la journée (respectivement $F(1, 85) = 52,508$; $p<.001$ pour le scénario dans lequel un collègue était victime de plaisanteries dont la moyenne passe de 3 à 2,4 et $F(4, 87) = 8,747$; $p<.01$, pour le scénario de discrimination à l'embauche avec une moyenne passant de 2,3 à 2,1). Pour le troisième scénario, la moyenne tend à diminuer ($F(1, 85) = 4,258$; $p<.05$) en passant de 2,2 à 2.

Scénario 1 : Plaisanteries à l'encontre de l'origine d'un collègue

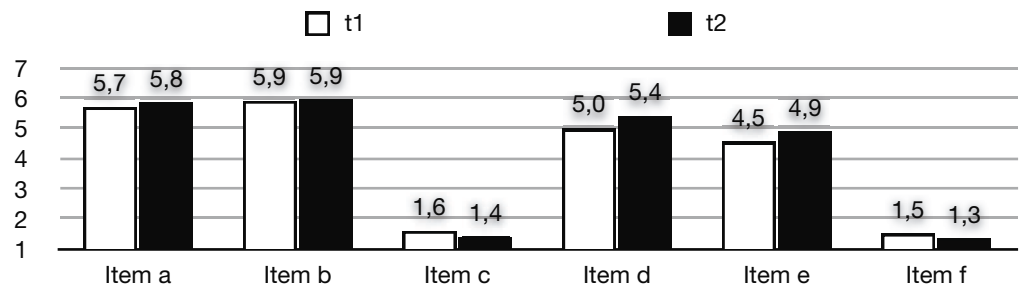


Graph. 4.3.4.3.b Propension à discriminer dans le cas du premier scénario à t1 et t2 pour chaque item

En détaillant les différents items de ce premier scénario, on observe un effet très significatif du facteur temps ($F(6, 79) = 10,253$; $p<.001$) et plus en détail une évolution significative pour l'ensemble des items : les items décrivant des

comportements discriminants, comme le fait d'ignorer la situation (item c) (F(1, 84) = 20,281 ; p<.001) ou d'estimer qu'il n'est pas nécessaire de « dramatiser » (item f) (F(1, 84) = 17,88 ; p<.001) diminuent tous deux très significativement tandis que les items décrivant des comportements non discriminants augmentent significativement : en parler au collègue concerné car cela dérange le répondant (item a, F(1, 84) = 8,658 ; p<.01), ou parce que cela est illégal (item b, F(1, 84) = 22,567 ; p<.001), en référer à son supérieur hiérarchique (item d, F(1, 84) = 27,462 ; p<.001) ou dénoncer la discrimination si ce dernier ne réagit pas (item e, F(1, 84) = 23,585 ; p<.001).

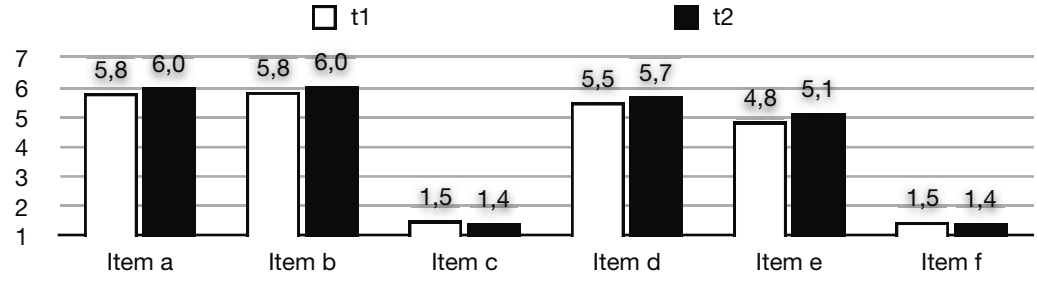
Scénario 2 : Discrimination à l'embauche



Graph. 4.3.4.3.c Propension à discriminer dans le cas du second scénario à t1 et t2 pour chaque item

Pour ce scénario, pris isolément, le facteur « temps » n'est pas significatif même si on observe une tendance (F(6, 80) = 2,171 ; p<.054). Il en est de même pour les deux comportements discriminants : ignorer la situation (item c, F(1, 85) = 4,77 ; p<.05) et la « dédramatiser » (item f, F(1, 85) = 4,51 ; p<.05), qui décroissent lors de la seconde passation. Parmi les items non discriminants, l'item d qui consiste à en référer à son supérieur hiérarchique (F(1, 85) = 7,8 ; p<.01) et l'item e, pour lequel le répondant déclare que si sa hiérarchie directe ne réagit pas, il dénoncerait la discrimination à une autorité de contrôle ou à une autre hiérarchie (F(1, 85) = 5,92 ; p<.05) progressent.

Scénario 3 : Discrimination à l'égard des usagers

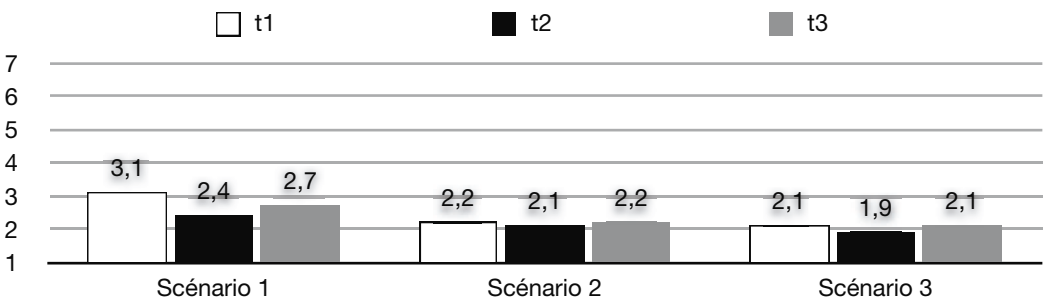


Graph. 4.3.4.3.d Propension à discriminer dans le cas du troisième scénario à t1 et t2 pour chaque item

Ce dernier scénario, est, comme nous l'avons vu plus haut, celui qui tend à évoluer le moins. En traitant ses items indépendamment, on observe aucun effet du facteur principal « temps ».

4.3.4.3.2. Trois mois plus tard

Scores globaux :

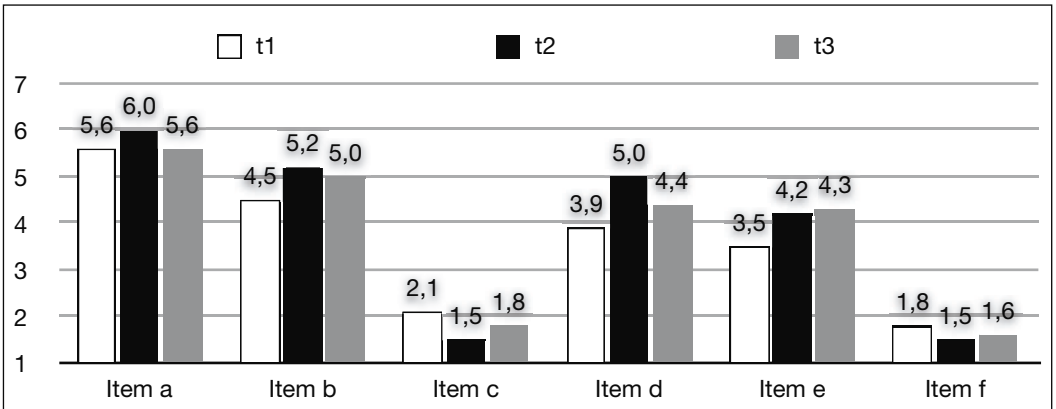


Graph. 4.3.4.2.a. Score global de propension à discriminer des trois scénarios à t1, t2 et t3

En rassemblant les trois scénarios, on constate un effet significatif du facteur temps (F(2,39) = 7, 932 ; p<.001). Les contrastes révèlent que la moyenne à t2 est significativement inférieure à la moyenne à t1, (F(1,40) = 4, 801 ; p<.001), et à t3 (F(1, 40) = 1,821 ; p<.05). Les moyennes entre t1 et t3 ne diffèrent pas significativement, ce qui nous indique que ce score global revient, trois mois plus tard, à sa position initiale.

En distinguant les scores pour les trois scénarios, l'effet principal du temps persiste (F(6, 34) = 4,672 ; p<.001) mais seul le scénario 1 évolue très significativement (F(2, 78) = 4,291 ; p<.001). Les contrastes révèlent que la moyenne à t1 diffère de la moyenne à t2 (F(1, 39) = 26,528 ; p<.001) et à t3 (F(1, 39) = 4,791 ; p<.05).

Scénario 1 : Plaisanteries à l'encontre de l'origine d'un collègue:



Graph. 4.3.4.2.b. Propension à discriminer dans le cas du scénario 1 à t1, t2 et t3

Ce scénario évolue très significativement entre les trois passations. Plus spécifiquement, on observe un effet principal du temps ($F(12, 27) = 3,675$; $p<.01$) [67].

Les items b ($F(2, 76) = 3,612$; $p<.05$), c ($F(1,722 ; 65,452) = 6,689$; $p<.01$), d ($F(2, 76) = 6,633$; $p<.01$), e ($F(2, 76) = 5,277$; $p<.01$) et f ($F(2, 76) = 4,807$; $p<.05$) évoluent significativement, dans la plupart des cas, en augmentant (pour les comportements non discriminants) ou en diminuant (pour les comportements discriminants) à t2 pour reprendre leur position initiale à t3. Ce n'est pas le cas de l'item b dont la moyenne reste constante à t2 et t3.

Scénario 2 : Discrimination à l'embauche

Parmi les répondants ayant complété le questionnaire lors des trois passations, on n'observe pas d'effet principal du temps pour ce second scénario. Les moyennes (faibles s'agissant des items discriminants, plus élevées pour les items non discriminants) restent stables.

Scénario 3 : Discrimination à l'embauche

Comme pour le scénario précédent, on n'observe pas d'effet significatif du facteur temps. Toutefois, on peut observer que la moyenne des items a, b, e et, dans une moindre mesure, d tendent à augmenter à t2 et à revenir à leur moyenne originale à t3.

4.3.4.4. ÉVOLUTION DU SENTIMENT DE COMPÉTENCE

4.3.4.4.1. Lors de la journée de sensibilisation

Le sentiment de compétence des salariés augmente de manière très significative entre t1 et t2 ($F(1, 80) = 39,589$; $p<.001$). La moyenne passant de 4 à 4,7, les répondants semblent se sentir plus compétents pour faire face à une situation de discrimination à la fin de la journée de formation.

On observe également une corrélation entre ce sentiment de compétence et l'adoption de comportements non discriminants (et le rejet de comportements discriminants) à t1 ($r = .429$; $p<.001$), t2 ($r = .358$; $p<.001$) et dans une moindre mesure à t3 ($r = .347$; $p<.05$).

4.3.4.4.2. Trois mois plus tard

38 participants ont complété cet item à trois reprises et la moyenne augmente à chaque passation en passant de 4,1 à 4,5 puis 4,6. Le facteur « temps » montre un effet significatif ($F(2, 36) = 6,578$; $p<.01$). D'après l'analyse de contrastes, la

67 La règle de sphéricité du test de Mauchly est respectée, sauf pour l'item c ($\chi2(2) = 6,502$; $p<.05$) pour lequel nous avons utilisé la correction de Greenhouse-Geisser ($\varepsilon = .861$).

moyenne évolue significativement entre t1 et t2 ($\chi^2(1, 37) = 6{,}737$; $p<.01$), l'évolution n'est en revanche pas significative entre t2 et t3. Les comparaisons deux par deux réalisées avec l'ajustement de Bonferroni traduisent une différence significative entre t1 ($M = 4{,}1$) et t2 ($M = 4{,}5$) et entre t1 et t3 ($M = 4{,}6$).

4.3.5. Discussion intermédiaire

4.3.5.1. Les orientations d'acculturation privilégiées

Comme pour les études précédentes, dans cette population de futurs cadres de la fonction publique inscrits à l'IRA, on retrouve une préférence pour l'individualisme et l'intégration par rapport à l'intégration de transformation, la ségrégation, l'assimilation et l'exclusion. Dans la mesure où la durée de passation se devait d'être brève, nous n'avons pris en compte qu'un groupe dévalorisé (les POMM) dans le cas des domaines symboliques uniquement. Comparativement avec les étudiants et salariés de l'étude précédente, on observe des scores sensiblement identiques pour chaque orientation à l'exception de l'individualisme dont la moyenne est moins élevée à l'IRA.

4.3.5.2. La propension à discriminer

Leur propension à discriminer est néanmoins faible (considérée comme « très peu probable » pour les scénarios 2 et 3 et « un peu probable » pour le scénario 1). La situation vis-à-vis de laquelle les répondants se sentent le plus impliqués et pour laquelle ils expriment le plus leur désapprobation est la troisième (discrimination à l'égard des usagers) suivie de près par la seconde (discrimination à l'embauche). Ce troisième scénario remet en cause la « qualité » de leur travail en tant que tel. Le premier scénario est jugé plus anodin, sans doute parce qu'il est supposé ne pas nuire autant à la victime et parce que cette situation ne fait pas l'objet de sanction juridique. Comme l'a montré Bataille (1997) les conséquences de cette situation de racisme au travail largement répandue tendent à être minimisées.

En ce qui concerne les comportements non discriminants adoptés, les répondants considèrent « assez » voire « très probable » l'option consistant à parler à la personne discriminante en vue de la faire changer de comportement.

Les participants estiment le comportement consistant à faire intervenir un supérieur hiérarchique entre « moyennement » et « assez probable » pour le premier scénario, et entre « assez » et « très » probable pour les deux autres scénarios. Ce résultat est à mettre en relation avec le sondage réalisé par l'institut CSA (2009) qui montre qu'ayant été confrontés à une situation de discrimination (qu'ils en soient les victimes ou les témoins), les agents de la Fonction publique déclarent pour la majorité d'entre eux en avoir parlé à leur direction (44% de ceux

qui en avaient été victimes et 40% de ceux qui l'avaient observé) et / ou avoir sollicité les représentants du personnel ou un syndicat (40% des victimes, 39% des témoins). S'agissant des réactions considérées comme les plus appropriées, ces agents sont, en revanche, 75% (pour les victimes) et 70% (pour les témoins) à choisir l'option consistant à alerter un responsable du personnel ou un syndicat. Suivent ensuite d'autres solutions qui visent à régler le problème en « interne » comme s'adresser à la direction directe (60 et 61%) ou la direction des ressources humaines (54 et 52%). Le recours à un avocat, une association ou la HALDE est, enfin, envisagé par 40% des témoins et 36% des victimes.

Dans notre étude, on relève que les comportements discriminants, que l'on pourrait en réalité qualifier de « passifs », en ce sens qu'ils consistent surtout en une acceptation tacite de la discrimination par l'inaction, sont jugés « très peu probables » par les répondants, tandis que le sondage de l'institut CSA fait apparaître que 27% des victimes et 30% des témoins de discrimination parmi les agents de la Fonction publique interrogés sont restés silencieux face à la discrimination. Notons toutefois que si ces scores sont relativement élevés pour autant que l'on puisse les mettre en relation avec les intentions de comportements que nous avons cherché à identifier, le sondage de l'institut CSA révèle que ceux-ci sont moins importants pour les agents de la Fonction publique que pour les salariés du privé. Dans la mesure où nous ne connaissons pas la nature et la diversité des discriminations auxquelles se sont trouvées confrontées les personnes sondées par l'institut CSA, et où celles-ci n'ont pas été interrogées sur la même base, nous pouvons supposer que l'écart entre les intentions de comportements et les comportements « réels » déclarés n'est pas nécessairement très important même si les participants tendent sans doute à surestimer leur capacité à adopter les bons comportements en situation de discrimination. Cet écart peut toutefois être dû à différentes variables difficiles à appréhender et à prévoir d'un point de vue théorique pour les répondants confrontés à nos situations fictives (facteurs situationnels ou personnels tels que le manque d'informations, la difficulté de communication avec la hiérarchie ou les collègues...), ce qui rejoindrait l'importance de la variable modératrice du contrôle perçu (Armitage & Conner, 2001).

Enfin, 15% des agents de la Fonction publique (contre 7% des salariés du privé) déclarent dans le sondage avoir entamé une procédure tandis que les futurs cadres de la fonction publique jugent ce comportement (de dénonciation) « moyennement » probable pour le premier scénario et « assez probable » pour les deux suivants. Notre item ne renvoie néanmoins pas uniquement à une procédure, mais inclut également le fait de faire appel à une autre hiérarchie dans le cas où la hiérarchie directe n'intervient pas.

4.3.5.3. ORIENTATIONS D'ACCULTURATION ET PROPENSION À DISCRIMINER

Concernant l'un des deux objets principaux de la problématique, on retrouve le lien des études précédentes entre PAD et acculturation. L'individualisme est surtout lié au rejet des discriminations dans les deux dernières situations (discrimination à l'embauche / envers les usagers). On observe ainsi une nouvelle particularité du premier scénario, nous conduisant à poser l'hypothèse que les plaisanteries ont peut-être été considérées comme relevant de la liberté d'expression et ne nuisant pas à la victime. Ce premier scénario est, en revanche, corrélé à l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion. L'exclusion et la ségrégation ne sont pas corrélées à une plus forte discrimination dans le cas du dernier scénario tandis que l'assimilation l'est.

Afin de préciser ces résultats globaux, intéressons-nous aux scénarios les uns après les autres : comme nous l'avons vu, le premier scénario présente la particularité de ne pas être corrélé à l'individualisme qui est l'orientation dont on attendait le plus qu'elle soit liée à des comportements non discriminants. Les individualistes se montrent divergents quant au comportement à adopter dans cette situation, ils ne sont ni plus ni moins discriminants que ceux qui rejettent cette orientation dans cette situation précise. L'intégration, qui est une orientation peu impliquante, est liée à un item non discriminant, mais qui se trouve également être le moins impliquant (aller trouver la personne à l'origine des plaisanteries pour lui dire que cela dérange). L'intégration de transformation renvoie au rejet de l'item « il n'y a pas de quoi dramatiser », de même que les trois orientations fermées à la diversité corrèlent positivement avec cet item : plus que l'acceptation d'une culture différente, l'intégration de transformation renvoie à son appropriation, sa promotion à travers l'adoption de certains traits caractéristiques de cette culture. Ainsi, les personnes qui adhèrent à cette orientation sont probablement celles qui valorisent le plus la seconde culture en présence, et qui refusent le plus sa dépréciation. Les individus qui favorisent la ségrégation et l'assimilation sont ceux qui tendent le plus à accepter des intentions de comportements discriminants, mais pas pour autant ceux qui rejettent le plus des comportements non discriminants. En revanche, les exclusionnistes refusent deux comportements non discriminants, notamment la dénonciation des discriminations. Autrement dit, les ségrégationnistes et assimilationnistes ont des intentions de comportements passifs face à cette situation, tandis que les exclusionnistes ont non seulement une intention de ne pas agir mais en plus refusent davantage l'hypothèse d'adopter un comportement non discriminant, plus particulièrement s'il s'agit de dénoncer la situation de discrimination ou encore d'améliorer les choses en dialoguant avec l'auteur des plaisanteries.

Dans le deuxième scénario, les comportements privilégiés des assimilationnistes, ségrégationnistes et exclusionnistes renvoient à la passivité, associés à un rejet d'items impliquant une mise en cause des personnes discriminantes. L'individualisme est à nouveau l'orientation privilégiée par les répondants les plus engagés (qui expriment une volonté de lutter contre les discriminations et rejettent les comportements passifs qui peuvent traduire une acceptation tacite de celles-ci). Les intégrationnistes sélectionnent davantage un comportement peu impliquant mais néanmoins non discriminant : s'entretenir avec la personne discriminante pour améliorer la situation.

Dans le dernier scénario, on observe moins de liens entre acculturation et discrimination car, dans la mesure où il remet en cause leur travail, il est probablement jugé plus intolérable encore que les précédents par l'ensemble des répondants, quelle que soit leur orientation d'acculturation. À nouveau, l'intégration est liée à des comportements ND peu impliquants (dialogue avec la personne concernée). Les assimilationnistes, ségrégationnistes et exclusionnistes adoptent préférentiellement un comportement passif, sans pour autant considérer qu'il faille « dédramatiser » la situation, comme c'est le cas, dans les autres scénarios. Les individualistes adhèrent au comportement ND le plus impliquant en envisageant de dénoncer la discrimination, ceci en court-circuitant leur supérieur hiérarchique direct, si besoin.

4.3.5.4. ÉVOLUTION DES ORIENTATIONS D'ACCULTURATION

L'individualisme, l'intégration, l'intégration de transformation et l'exclusion sont stables lors des trois temps de mesure. Seule l'assimilation diminue significativement à t2 pour retrouver sa position initiale à t3. Autrement dit, la journée de formation semble avoir encouragé une plus faible adhésion à cette orientation mais cette évolution n'apparaît pas stable dans le temps. Il en est de même pour la ségrégation, même si la différence n'est pas significative en incluant les trois mesures. Sans même que soient évoquées ces orientations d'acculturation durant la journée, les propos des intervenants semblent avoir favorisé (même si cela n'apparaît pas durable) le rejet d'attitudes défavorables à l'hétérogénéité culturelle.

4.3.5.5. ÉVOLUTION DE LA PROPENSION À DISCRIMINER

S'agissant de la propension à discriminer, on observe que les scores globaux diminuent tous : les répondants ont moins tendance à opter pour des comportements discriminants à la fin de la journée. Les résultats sont toujours significatifs au niveau de l'évolution entre t1, t2 et t3 pour le premier scénario mais pas pour les scénarios suivants. Comme pour l'assimilation, la diminution observée à t2 ne persiste globalement pas trois mois plus tard. Le détail des items

pour chaque scénario nous indique que le premier ne cesse d'évoluer significativement entre les trois passations : tous les items ND augmentent entre t1 et t2 pour diminuer légèrement à t3, à l'exception du comportement de dénonciation de la discrimination qui reste stable à t3. De la même manière, les comportements discriminants diminuent, de manière relativement stable, surtout pour le comportement invitant à dédramatiser la situation.

Les scénarios de discrimination à l'embauche et de discrimination à l'égard des usagers ne progressent pas de manière significative en tenant compte des trois passations. En revanche, le détail des items, en ne prenant en considération que les deux premières passations, nous indique que certains items ont fluctué entre le début et la fin de la journée du colloque. Pour le scénario 2, les deux comportements discriminants ont diminué significativement tandis que les comportements non discriminants conduisant à avertir une autorité (supérieur hiérarchique voire autorité de contrôle) augmentent significativement. Ces deux derniers items progressent également dans le dernier scénario. La moindre évolution des deux derniers scénarios peut s'expliquer par un effet de tassement dans la mesure où les scores de PAD sont encore plus faibles pour ces deux situations que ne l'est celui du premier scénario. Une autre explication réside peut-être dans l'effet du film qui met également l'accent sur les souffrances ressenties par les victimes de plaisanteries impliquant leur appartenance à un groupe, mais dont l'effet d'empathie (Aboud & Levy, 2000) ne perdure pas. On observe que dans l'ensemble, ces résultats sont assez cohérents et illustrent l'impact du discours tenu par les intervenants qui invitaient principalement à dénoncer les discriminations dont les répondants pouvaient être témoins, et insistait sur le caractère discriminant de la passivité dans de telles circonstances. Les commentaires recueillis par l'IRA faisant suite à toutes les formations se réfèrent largement au documentaire qualifié de « bouleversant » ou encore cité comme provoquant des remises en question.

4.3.5.6. ÉVOLUTION DU SENTIMENT DE COMPÉTENCE

Les participants se sentaient « moyennement » compétents pour faire face à une situation de discrimination le matin de la formation. Au terme de la journée de formation, ils se sentent « assez » compétents et le score reste stable trois mois plus tard.

Ajoutons que ce sentiment de compétence est corrélé négativement à la propension à discriminer. En d'autres termes, plus les répondants se sentent compétents pour lutter contre les discriminations, plus ils expriment des intentions de comportements non discriminants en rejetant des comportements discriminants, ce qui signifie que ceux-ci semblent clairvoyants quant à leur capacité à faire face à de telles situations.

Les limites de cette étude tiennent au fait qu'elle a été l'objet de contraintes temporelles nous ayant conduit à restreindre le questionnaire aux deux échelles principales, sans inclure d'échelle de désirabilité sociale ou encore d'échelle nous permettant de nous assurer de la validité de construit de la propension à discriminer telle que nous l'avons formulée.

4.4. Discussion générale

4.4.1. Les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil

4.4.1.1. Orientations privilégiées selon les populations

Dans les trois études que nous avons menées, les participants ont exprimé des attitudes relativement ouvertes à la diversité culturelle et concordantes avec l'étude de Barrette, et al. (2004) conduite en France, auprès d'étudiants inscrits à l'Université de Paris X entre 1996 et 1999. Le tableau ci-dessous représente les moyennes de chaque orientation d'acculturation (domaines symboliques) pour les trois études que nous venons de présenter.

	Ind.	Int.	Int. tr.	Ass.	Seg.	Exclus.
Référence : Barrette, et al., 2004 (groupe *stimulus* : POMM ; population : étudiants Paris X)	**5,5**	**5,6**		**1,9**	**2,2**	**1,9**
Étude 1 : contexte du diagnostic sur les discriminations (groupe *stimulus* : « jeunes dont les parents ou grands-parents sont nés dans un autre pays que la France » ; population : étudiants d'IUT et de DEUG Metz)	4	5,3		2,6	1,7	1,6
Étude 2 : contexte formation AMILOR (groupe *stimulus* : POA ; population : salariés ML et PAIO)	*5,1*	*4,2*	*3,2*	*1,4*	*3,3*	*1,5*
Étude 2 : contexte formation AMILOR (groupe *stimulus* : POMM ; population : salariés ML et PAIO)	**5**	**4,5**	**3,4**	**1,6**	**3,7**	**1,6**
Étude 2 : contexte UE découverte psychologie (groupe *stimulus* : POA ; population : étudiants Metz)	*5,3*	*4,8*	*2,8*	*1,6*	*3,9*	*1,9*
Étude 2 : contexte UE découverte psychologie (groupe *stimulus* : POMM ; population : étudiants Metz)	**5**	**5**	**2,5**	**2,1**	**4,5**	**2,4**
Étude 3 : contexte colloque IRA (groupe *stimulus* : POMM ; population : élèves IRA)	**4,1**	**4,6**	**3,1**	**1,9**	**3,2**	**1,7**

Tableau 4.4.1.1. Moyennes de chaque orientation d'acculturation pour les trois études considérées

Quelle que soit la population considérée, les orientations ne divergent pas fondamentalement, en ce sens que certaines se trouvent plébiscitées

(individualisme, intégration), tandis que d'autres font l'objet d'un moindre engouement (assimilation, exclusion).

Toutefois, on observe quelques différences. Si l'on choisit d'observer les données de plusieurs échantillons pour un même *stimulus* (POMM), on constate, par exemple, que le groupe qui obtient la moyenne la plus faible pour l'individualisme est celui des futurs cadres de la fonction publique (avec $M = 4{,}1$, contre 5 et plus pour tous les groupes d'étudiants et pour les salariés de ML et PAIO). Comme l'ont souligné Bourhis, et al. (2008), ce résultat est probablement lié, pour les étudiants, aux normes et valeurs égalitaires et méritocratiques du système universitaire. Celles-ci sont sans doute partagées par les intermédiaires de l'emploi qui sont, avant tout, des travailleurs sociaux dont la mission est d'apporter leur aide à des jeunes en difficulté. Les futurs cadres de la fonction publique sont peut-être légèrement plus rétifs à cette orientation, qui laisse une marge de liberté importante à l'individu, au détriment potentiel du lien avec la société dont ils sont les représentants. Pour autant, les futurs cadres de la fonction publique ne sont pas plus enclins à adopter la position assimilationniste officielle de l'État.

Les étudiants sont les plus favorables à l'intégration ; et la ségrégation fait l'objet d'un accord croissant dans cette population. Ceci s'observe dans plusieurs études (cf. Bourhis, Montreuil, et al., 2009, pour une synthèse) dont le recueil des données est postérieur à celui de Barrette et al. (2004), qui s'était achevé en 1999. Cette tendance est probablement consécutive à une augmentation du sentiment de menace, particulièrement vis-à-vis des personnes de religion musulmane, en raison d'évènements dont le plus emblématique, au niveau mondial, est celui des attentats du 11 septembre 2001. Il est surprenant de constater que de telles circonstances n'aient pas plutôt conduit à des attentes assimilationnistes, dans le but de juguler l'expression de spécificités, notamment religieuses. L'explication tient sans doute en la crainte d'une dissolution des frontières qui séparent l'endogroupe de l'exogroupe (Maisonneuve & Testé, 2007). Quoi qu'il en soit, l'étude menée en avril 2005 dans le cadre du diagnostic territorial sur les discriminations dans l'agglomération messine (Galloro, et al., 2005) fait figure d'exception par rapport à l'accroissement de l'orientation ségrégationniste. Néanmoins, les spécificités de l'échelle (*stimulus* général, ne visant pas d'origine en particulier, prise en compte de la dimension culturelle uniquement), sont probablement impliquées dans la faiblesse de l'adhésion des répondants à cette orientation.

Dans les deux dernières études, on peut également observer que l'intégration de transformation est privilégiée par les salariés de ML et PAIO et par les futurs

cadres de la fonction publique, comparativement aux étudiants, moins favorables à l'idée de modifier leurs propres habitudes pour s'adapter à une culture exogène.

L'étude 2, plus complète, a pris en compte deux groupes cibles : les POMM en tant que groupe dévalorisé et les POA en tant que groupe valorisé. Les résultats obtenus réitèrent les constats passés (Barrette, et al., 2004; Bourhis & Bougie, 1998; Bourhis & Dayan, 2004; Montreuil & Bourhis, 2001; 2004) : les salariés, et plus encore les étudiants acceptent plus volontiers des situations d'hétérogénéité culturelle réelle (intégration, intégration de transformation) ou potentielle (individualisme) lorsque la seconde culture en présence se trouve valorisée. À l'inverse, les groupes dévalorisés sont davantage incités à s'assimiler ou à se trouver ségrégués ou exclus.

Cette étude prenait également en compte, en plus des domaines symboliques, les attentes dans le secteur de l'emploi et du logement des étudiants et salariés de ML et PAIO. Dans ces domaines concrets, on retrouve les différences observées précédemment selon le groupe cible : globalement l'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation sont davantage encouragées pour les POA que pour les POMM et l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion sont plutôt associées aux POMM qu'aux POA. Les étudiants sont, par ailleurs, plus enclins que les salariés à établir une distinction entre ces deux groupes cibles. De la même manière, on continue d'observer chez les salariés une tendance à privilégier les orientations ouvertes à la diversité, et à rejeter davantage les orientations qui s'opposent à l'hétérogénéité culturelle par rapport aux étudiants.

Concernant les domaines symboliques, les deux groupes résistent plus encore à la ségrégation et à l'exclusion dans les domaines concrets, qui renvoient de manière assez directe, dans ce cas de figure, à des pratiques discriminatoires. Le domaine du logement est celui dans lequel l'intégration et l'intégration de transformation font l'objet de la sollicitation la plus forte. Notons que chez les immigrés, la conservation de la culture d'origine s'établit également de manière préférentielle dans les domaines de la vie privée (Arends-Toth, 2003; Arends-Toth & van de Vijver, 2004).

L'assimilation et l'individualisme obtiennent en revanche les moyennes les plus importantes dans le domaine de l'emploi, qui constitue le secteur par excellence dans lequel les appartenances sociales se doivent de disparaître pour laisser place aux compétences personnelles. En tant que domaine de la vie publique, il n'est, là encore, pas surprenant de constater l'émergence de telles attentes, qui coïncident par ailleurs avec les stratégies mises en œuvre par les immigrés (Boski, 2008).

4.4.1.2. ÉVOLUTIONS DANS LE TEMPS

Les études 2 et 3 nous ont permis de tester la stabilité dans le temps des orientations d'acculturation de la majorité d'accueil. Celles-ci apparaissent, en effet, insensibles à la survenue d'un incident critique (El-Geledi, et al., 2008) et évoluent lentement comme l'expriment van de Vijver et al. (2008) en les mettant en relation avec les changements rapides qui caractérisent la vie politique. Nous pouvions par conséquent supposer que leur évolution sous l'effet de la formation se trouverait limitée.

Dans l'étude 2, les étudiants sont plus enclins à modifier leurs attentes que les salariés pour lesquels la MANOVA à mesures répétées ne révèle qu'une tendance en ce qui concerne les domaines symboliques. Chez les étudiants, les moyennes de l'intégration de transformation et de l'assimilation évoluent dans les deux groupes (contrôle et expérimental) lors de la seconde passation, même si l'augmentation de l'intégration de transformation est plus forte dans le cas du groupe expérimental. De la même façon, la moyenne de l'intégration augmente dans le groupe expérimental et diminue dans le groupe contrôle.

Au sein de la population de salariés, les résultats ne sont pas significatifs mais la ségrégation tend à baisser dans le groupe expérimental, et à rester stable dans le groupe contrôle. L'exclusion augmente dans le groupe contrôle et reste stable dans le groupe expérimental. Les orientations d'acculturation des salariés demeurent identiques lors des deux passations dans les domaines concrets.

Au niveau de l'emploi, la moyenne de l'intégration de transformation augmente chez les étudiants entre les deux passations, tandis que l'individualisme et l'intégration diminuent, de même que la ségrégation vis-à-vis des POA et l'assimilation à l'égard des POMM. Concernant le domaine du logement, on observe une légère tendance de l'exclusion à l'égard des POMM à progresser dans les deux populations.

Ainsi, les orientations d'acculturation des salariés apparaissent relativement stables dans le temps tandis que celles des étudiants tendent à évoluer de manière plus aléatoire, et ce, aussi bien dans le groupe qui suit un cours de psychologie sociale abordant ces notions, que dans le groupe contrôle. Dès lors, il apparaît probable que d'autres facteurs soient intervenus durant les trois mois qui séparaient les deux passations pour moduler ces résultats. Comme nous l'avons évoqué, il se peut également que le contexte universitaire global, dans lequel n'étaient pas encore immergé les étudiants de première année à t1, ait contribué à produire ces fluctuations observées à t2. Des évènements extérieurs, par exemple en lien avec l'actualité, pourraient également être à la source de ces changements.

Le colloque de l'étude 3 a, quant à lui, influencé à court terme à la réduction de l'attractivité pour l'assimilation et pour la ségrégation, puisque trois mois plus tard, les moyennes retrouvent leurs positions originales.

4.4.2. Profil psychosociologique

Ce profil n'a pu être pris en compte que dans l'étude 2. Les données ont donc été recueillies auprès de salariés de ML et PAIO et d'étudiants en sciences humaines.

4.4.2.1. TENDANCES DE CHAQUE POPULATION

Une analyse factorielle des correspondances a fait apparaître dès le premier facteur un profil similaire à ceux que décrit la littérature (cf. Bourhis, Montreuil, et al., 2009) dans la mesure où celui-ci oppose le rejet d'un exogroupe dévalorisé et le repli de la majorité d'accueil sur elle-même à des attitudes favorables vis-à-vis de l'exogroupe et de la diversité culturelle. Ainsi, les orientations d'acculturation tournées vers la société d'accueil (assimilation et exclusion à l'égard des POMM), sont associées à des attitudes défavorables vis-à-vis de l'immigration, une dominance sociale élevée, une forte identification au nationalisme et au Front National et, comme nous l'évoquerons plus loin, à une plus importante propension à discriminer. À l'opposé, l'individualisme et l'intégration de transformation à l'égard des POMM sont rattachés à une perception positive des relations entre la majorité d'accueil et les POMM, au fait d'être favorables à l'immigration en provenance des pays du Maghreb, et à un sentiment de sécurité identitaire.

D'une manière générale, les répondants, étudiants et salariés, affichent des attitudes plutôt accommodantes à l'égard de l'exogroupe et de la diversité culturelle, mais on peut observer des différences entre ces deux populations.

Les groupes auxquels s'identifient le plus les répondants sont leurs groupes d'appartenance (Français, Européens, Francophones ou encore leur département). Ils expriment, en outre, une certaine satisfaction vis-à-vis de leur appartenance à ces deux premiers groupes. La sécurité identitaire des salariés est supérieure à celle des étudiants et, parallèlement, leur sentiment de menace vis-à-vis des POMM est inférieur à celui des étudiants. Les étudiants ont également une plus forte dominante sociale, s'identifient plus aux partis politiques de droite et sont plus hostiles à l'immigration, principalement en provenance de certains pays ou zones géographiques comme le Maghreb que les salariés, même si, là encore, les moyennes restent faibles. Salariés et étudiants ne divergent pas dans la perception des relations intergroupes à l'égard des POA ; en revanche, les étudiants considèrent les relations avec les POMM comme plus problématiques que les salariés. Les moyennes du thermomètre des relations ethniques sont toutes au-

dessus de la valeur centrale, c'est-à-dire relativement positives, à l'exception du groupe « musulmans » chez les étudiants. Cette moyenne est significativement supérieure chez les salariés, de même que pour les personnes d'origine turque, maghrébine musulmanes, roumaine, allemande, et de religion protestante, tandis que les étudiants ont une attitude plus favorable que les salariés vis-à-vis de l'endogroupe « Français d'origine ». Les salariés perçoivent, en revanche, moins de discrimination à l'encontre des POMM et davantage à l'égard des FR que les étudiants. Ces résultats peuvent s'expliquer par le statut et les missions des salariés qui rencontrent un public dont les difficultés sont multiples et dont l'origine fait partie des critères pour lesquels sont discriminés les jeunes mais n'est pas la source unique de leur précarité. Cette population, plus que les autres est, en effet soumise aux discriminations intersectionnelles et combinées identifiées par Lanquetin (2009).

Nous pouvons déduire de ces observations que les populations étudiantes, considérées comme ouvertes à la diversité, aux différences culturelles et à l'exogroupe en général (Bourhis, Montreuil, et al., 2009) le sont finalement moins que les salariés de ML et PAIO que nous avons interrogé. En revanche, les corrélats sont reliés de la même manière aux orientations d'acculturation, quelle que soit la population.

4.4.2.2. ÉVOLUTION DES CORRÉLATS PSYCHOSOCIOLOGIQUES DANS LE TEMPS

Les attitudes des salariés sont, vis-à-vis de ces corrélats, également plus stables que celles des étudiants. Ceux-ci, lorsqu'ils ont suivi la formation, se sentent toutefois moins menacés dans leur identité par la présence des POA et des POMM tandis que la moyenne du groupe contrôle augmente ; il en est de même de la dominance sociale.

Les étudiants qui ont suivi le cours de psychologie sociale, quant à eux, évoluent sur plusieurs dimensions, comme l'étude de Pettjohn II et Waizer (2008) le laissait présager : ils sont plus favorables à l'immigration en général, en provenance des pays du Maghreb en particulier, et ils ont une perception plus positive des relations entre la majorité d'accueil et les POMM. Cependant, les deux groupes d'étudiants considèrent moins que ces dernières sont victimes de discriminations lors de la seconde passation, principalement dans le domaine de l'Éducation Nationale, et dans une moindre mesure du logement.

Cette stabilité plus importante des salariés pourrait être liée à la moyenne d'âge plus élevée de cette population par rapport aux étudiants.

4.4.3. La propension à discriminer de la majorité d'accueil

4.4.3.1. RÉSULTATS PRINCIPAUX

In globo, quelle que soit la population, quels que soient les scénarios et quels que soient les items de l'échelle, les répondants tendent à privilégier les comportements qui traduisent une volonté d'éviter voire de combattre la discrimination, mais surtout à s'opposer massivement aux comportements qui traduisent une certaine complaisance et même un soutien vis-à-vis de la discrimination. Cette observation s'explique par le déclin des expressions ouvertes et explicites des préjugés et de la discrimination (Gaertner & Dovidio, 1986) qui s'accompagne néanmoins, comme nous le verrons, de manifestations plus subtiles, ou légitimées par les circonstances.

L'étude 1 impliquait un scénario dans lequel les étudiants, en stage dans une agence d'intérim, devaient sélectionner au sein d'une liste les comportements pour lesquels ils pourraient opter si un partenaire de l'agence leur demandait de recruter un déménageur en précisant que celui-ci ne devait pas être « de couleur ». 72,4% des répondants déclarent qu'ils informeraient leur interlocuteur qu'il leur fallait demander l'avis de leur responsable hiérarchique. Parmi les comportements réellement non discriminants, 49,8% des répondants affirment qu'ils seraient prêts à dénoncer cette situation et 43,7% qu'ils refuseraient d'accéder à la demande de leur interlocuteur, même si leur responsable hiérarchique les y incitaient pour 36,2% de l'échantillon. Ces résultats optimistes en cachent de plus sombres. En dépit du fait que la discrimination explicite est rejetée par la plupart des répondants (98% écartent le comportement d'acceptation de la demande qu'ils considèreraient comme légitime), plus de la moitié (soit 51,5%) cèderaient à la pression d'un supérieur hiérarchique considérant la demande comme acceptable et 33,4% accepteraient d'accéder à la demande après s'être couvert en cas de problème.

Dans le cadre de l'étude 2, plusieurs scénarios étaient proposés aux salariés et aux étudiants. Le premier était similaire à celui de l'étude 1 et consistait en une recommandation de ne pas envoyer de candidat « d'origine maghrébine » à une entreprise partenaire (dans le cadre d'un stage pour les étudiants, ou de leur travail pour les salariés de ML et PAIO), le deuxième avait pour ambition d'évaluer une autre forme de discrimination : l'ethnicisation des tâches. Le partenaire discriminant souhaitait alors recruter une « personne de couleur » en qualité d'agent de sécurité. Enfin, le dernier scénario faisait intervenir la dimension religieuse, puisque la discrimination portait sur le recrutement d'une « femme de ménage » ne devant pas porter de voile.

Dans cette étude, quel que soit le scénario et quelle que soit la population (étudiants ou salariés), les répondants considèrent comme peu probable le fait d'exécuter la demande sans tenir compte des critères imposés ; par ailleurs, on retrouve une opposition marquée pour les comportements ouvertement discriminants tel que le fait de comprendre le point de vue de l'interlocuteur. Discriminer par crainte de perdre le partenaire est également jugé très peu probable. L'exécution de la demande du partenaire pourrait en revanche plutôt intervenir, comme dans l'étude précédente, sous la pression du supérieur hiérarchique, ou pour épargner un échec à des jeunes qui rencontrent déjà de nombreuses difficultés (les salariés sont, à ce titre, significativement plus enclins à opter pour ce comportement que les étudiants).

Les comportements jugés les plus probables demeurent néanmoins non discriminants, puisqu'il s'agit de la dénonciation du partenaire à une autorité de contrôle ou plus simplement du refus d'exécuter sa demande.

L'étude 3 comportait également trois scénarios : le premier sollicitait la réaction des participants face à un collègue victime de plaisanteries se rapportant à son origine, le second correspondait à une situation de discrimination à l'embauche basée sur l'origine et le troisième évoquait des discriminations à l'égard des usagers.

Une fois encore, la discrimination manifeste renvoyant au fait d'ignorer la situation pour éviter les problèmes ou à la dédramatiser, est largement minoritaire. Les comportements privilégiés consistent à aller trouver l'individu à la source de la discrimination pour tenter de régler le problème en évoquant la situation inconfortable générée par la requête, ou les plaisanteries, ou encore pour évoquer son caractère illégal. L'option consistant à avertir le supérieur hiérarchique est jugée moyennement voire assez probable selon les scénarios. Contacter une instance supérieure en l'absence de réaction de celui-ci est également considéré comme moyennement probable, à l'exception du premier scénario où ce comportement est jugé moins probable.

La discrimination paraît au regard de ces différentes circonstances, pouvoir être largement facilitée ou entravée par des facteurs indépendants de l'individu et de ses attitudes (Ajzen & Fishbein, 2005). Ainsi, un supérieur hiérarchique se rendant complice de telles pratiques pourrait largement contribuer à ce que celles-ci se produisent. Cela pourrait être imputé à une soumission à l'autorité (Milgram, 1974), une dilution des responsabilités qui permettrait à l'individu d'exécuter une demande contraire à ses principes égalitaires (Monteith & Walters, 1998) sans ressentir d'inconfort, la décision ne lui incombant pas. Cet item, dont les conséquences sont la production de discriminations, est en effet paradoxalement corrélé négativement, dans l'étude 2 avec un score important à l'échelle de

dominance sociale. Plus les individus sont en désaccord vis-à-vis de l'existence de hiérarchies entre les groupes, plus ils se soumettent à l'avis de leur supérieur hiérarchique, ou encore, aux normes sociales et à la perception du contrôle qui rendrait possible le comportement (Ajzen & Fishbein, 2005).

L'expérience professionnelle apparaît pour certains items être un modérateur important de ce processus : c'est le cas de la situation de « discrimination bienveillante » (Fehr & Sassenberg, 2009) dans laquelle les salariés, plus que les étudiants, évitent de proposer à des jeunes possédant certaines caractéristiques de déposer leur candidature auprès d'un employeur discriminant ; ce afin de les préserver d'un refus. Les salariés, confrontés aux problèmes de motivation que peuvent rencontrer les jeunes et au découragement inhérent aux situations précaires dans lesquelles ils se trouvent, sont plus enclins que les étudiants à discriminer par procuration.

4.4.3.2. ÉVOLUTIONS

Dans la deuxième étude, à l'inverse des observations précédentes qui impliquaient davantage d'évolutions chez les étudiants que chez les salariés, la propension à discriminer reste constante au sein de la population composée d'étudiants et diminue chez les salariés. Lors de la seconde passation, les salariés qui ont suivi la formation sont plus enclins à ne pas tenir compte des critères discriminants dans le choix d'un candidat, et envisagent moins de priver les jeunes d'une candidature en anticipant un comportement discriminant de la part d'un employeur. Ce type de comportements tend en effet à diminuer dès lors que les individus sont informés des conséquences néfastes qu'ils peuvent avoir, et dont ils n'ont pas conscience, dans la mesure où ceux-ci sont initialement bien intentionnés (Fehr & Sassenberg, 2009).

Ce résultat est également à mettre en relation avec les objectifs de chaque formation : tandis que les étudiants du groupe expérimental se voyaient proposer un cours théorique sur les relations intergroupes et les discriminations, qui n'avait qu'une finalité informative, le but de la formation destinée aux salariés de ML et PAIO était clairement de réduire les discriminations, notamment par le biais d'une prise de conscience du potentiel discriminant de chacun et d'un travail sur les compétences interculturelles.

À la fin de leur journée de colloque, les futurs cadres de la fonction publique expriment une moindre propension à discriminer. La différence s'avère significative pour les deux premiers scénarios pris dans leur ensemble, et on observe une tendance du score à décroître dans le cas du dernier scénario.

Le premier scénario (plaisanteries basées sur l'origine) est le seul qui évolue significativement entre les deux premières passations prises isolément. Tous les

items sont concernés, ainsi, les items non discriminants augmentent tandis que les items discriminants obtiennent des moyennes plus faibles encore. Le deuxième scénario ne fait l'objet que d'une tendance allant dans le même sens, et la différence n'est pas significative pour le troisième scénario. Ceci pourrait s'expliquer par un effet de tassement lié au fait que la situation (discrimination à l'égard des usagers) ait fait l'objet d'un refus initial encore plus conséquent que les deux premiers scénarios. Trois mois après le colloque, les scores globaux sont, pour la plupart, revenus à leur position originale.

Ici, l'objectif était à la fois d'informer sur la discrimination et les dispositifs en place pour l'éviter, et de la réduire, par exemple en éveillant l'empathie par le biais du documentaire (Bourhis & Carignan, 2007).

4.4.3.3. DÉTERMINANTS ET MODÉRATEURS DE LA PROPENSION À DISCRIMINER

Au terme de cette étude, il convient de revenir quelques instants sur le concept de propension à discriminer que nous avons tenté de développer et d'opérationnaliser au fil de pages précédentes. Nous avons décrit cette notion comme précédant et prédisposant à un comportement discriminant. Au regard des théories plus générales de l'action raisonnée (TAR) et du comportement planifié (TCP) (Ajzen & Fishbein, 2005) modélisant la relation entre attitudes et comportement, nous nous situons au niveau de l'intention de comportement. Selon la TAR et la TCP cette intention se traduira, ou non, en comportement en fonction du contrôle réel et perçu sur le comportement dont l'individu dispose dans une situation donnée. Dans le cas de la discrimination, ce contrôle perçu et réel pourrait, par exemple, découler de la connaissance des procédures à mettre en œuvre pour éviter de discriminer, de pressions temporelles pouvant affecter la volonté de s'engager dans de telles actions, mais également du support social, tant en provenance des collègues que de la hiérarchie. Quand bien même les valeurs et normes égalitaires sont prégnantes au niveau de l'individu et le conduisent à désapprouver les situations de discrimination fictives décrites dans les scénarios, les incitations d'un supérieur hiérarchique à discriminer constituent, de notre point de vue, un facteur essentiel dans la détermination du comportement à adopter.

Le schéma ci-dessous propose de situer le concept de propension à discriminer au regard des différents facteurs pouvant l'influencer.

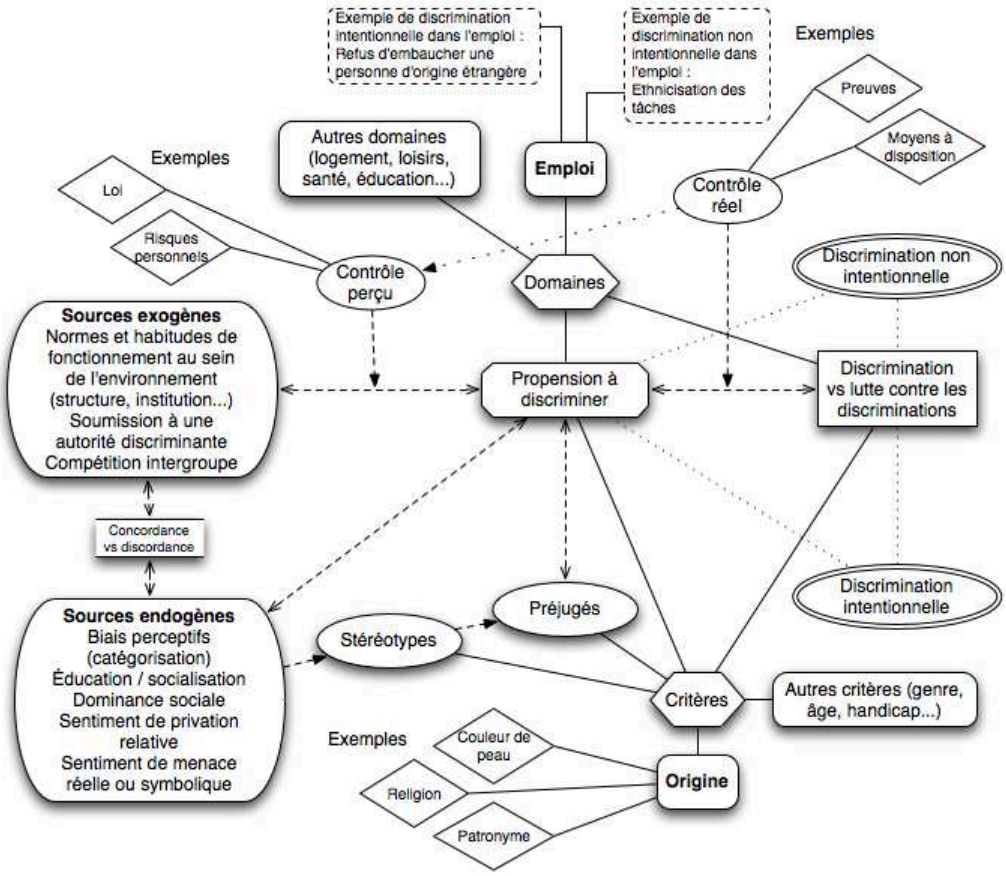


Schéma 4.4.3.1. Facteurs d'influence de la propension à discriminer

La propension à discriminer peut être déterminée par des facteurs exogènes à l'individu tels que les habitudes de fonctionnement d'une organisation, les injonctions d'un supérieur hiérarchique, ou une situation de compétition intergroupe. L'acceptation de l'individu de se soumettre à ce contexte global dépendra, d'une part, du contrôle et de la marge de manœuvre qu'il estime avoir (législation, perception des risques liés à un comportement antagoniste avec les attentes de l'environnement...), d'autre part de ses propres attitudes. Lorsqu'aux facteurs exogènes sont associés des facteurs endogènes à l'individu comme des biais cognitifs dans l'évaluation de l'exogroupe, une socialisation dans un environnement hostile à l'exogroupe, une dominance sociale élevée, un sentiment de privation relative ou encore de menace réelle ou symbolique, la propension à discriminer s'en trouve renforcée dans la mesure où les sollicitations de l'environnement social rejoignent des motivations individuelles. Ces causes endogènes peuvent, en outre, conduire à des stéréotypes et préjugés. Si la TAR et la TCP montrent comment les attitudes façonnent les comportements, d'autres modèles, comme la théorie de l'auto-perception de Bem (1967), postulent à l'inverse que les attitudes sont inférées d'après les comportements. Ceci nous conduit à émettre l'hypothèse d'une influence réciproque. Les attitudes et ressentis de l'individus vis-à-vis de l'exogroupe détermineraient sa propension à

discriminer qui influencerait en retour ses attitudes et ressentis. De la même manière, l'organisation, ses membres et les relations entretenues avec l'exogroupe qui vont contribuer à ce que l'individu discrimine, ou non, se verront également modifiées ou renforcées en fonction de cette propension à discriminer.

Il en est de même de l'interaction entre cette intention de comportement, et le comportement discriminant, ou de lutte contre les discriminations, qui s'influencent mutuellement. Outre la propension à discriminer, le contrôle réel (preuves de la discrimination, moyens à disposition pour l'éviter...) que peut exercer l'individu sur le comportement serait ici un médiateur important.

Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes plus précisément intéressés au critère de l'origine et au domaine de l'emploi, mais la notion de propension à discriminer nous semble transférable à d'autres critères et domaines. De la même manière la relation entre le discriminant et le discriminé potentiel (candidat, usager, collègue...) pourrait affecter le processus.

On distinguera enfin les discriminations intentionnelles, identifiées comme telles et assumées par l'individu (comme le fait d'accepter d'écarter certaines candidatures sur la base d'un critère arbitraire) des discriminations non intentionnelles (telles que l'ethnicisation des tâches, ou plus généralement les différences de traitement, qui émanent de motivations apparemment louables mais portent préjudice à la victime).

4.4.4. Orientations d'acculturation et propension à discriminer

4.4.4.1. RÉSULTATS DES OBSERVATIONS

Les trois études que nous avons menées nous ont permis de réaffirmer notre hypothèse initiale, selon laquelle l'individualisme, l'intégration et l'intégration de transformation étaient davantage liés à des comportements non discriminants, tandis que l'adhésion à l'assimilation, la ségrégation ou l'exclusion laissait plutôt entrevoir la perspective de comportements discriminants. Néanmoins, les différents scénarios et items que nous avons soumis aux participants de chaque étude nous conduisent à poser certaines limites, notamment dans le cas de l'intégration. Le tableau 4.4.4.1. rassemble toutes les corrélations significatives repérées au travers des trois études et dans les sept scénarios proposés aux participants.

	Scénario	Population	Individ.	Intég. de transf.	Intégr.	Assimil.	Ségrég.	Exclusion
Étude 1	Scénario 1 - Discrimination à l'embauche basée sur la couleur de peau	Étudiants	-.254***	Non prise en compte	NS	.165**	.144*	.268***
Étude 2	Scénario 1 - Discrimination à l'embauche basée sur l'origine	Étudiants	-.296***	-.217***	NS	.399***	.198***	.308***
		Professionnels de l'insertion	NS	NS	NS	.175*	NS	NS
	Scénario 2 - Ethnicisation des tâches	Étudiants	-.248***	-.169**	NS	.253***	.198**	.247***
		Professionnels de l'insertion	-.196*	NS	NS	NS	NS	NS
	Scénario 3 - Discrimination à l'embauche / voile islamique	Étudiants	-.308***	-.288***	NS	.421***	.168**	.310***
		Professionnels de l'insertion	-.268**	-.239**	.206*	NS	.192*	NS
Étude 3	Scénario 1 - Plaisanteries fondées sur l'origine	Futurs cadres de la fonction publique	NS	NS	NS	.226*	.214*	.321**
	Scénario 2 - Discrimination à l'embauche		-.314**	NS	NS	.314***	NS	.324**
	Scénario 3 - Discrimination à l'égard des usagers		-.263*	NS	-.276**	.226*	NS	NS

* : p<.05 ; ** : p<.01 ; *** : p<.001 ; NS : Non Significatif

Tableau 4.4.4.1. Corrélations entre les orientations d'acculturation de la majorité d'accueil et les différents scénarios proposés dans chaque étude

Avant de détailler les relations items par items, nous pouvons constater que tous les résultats du tableau vont dans le sens des hypothèses initialement posées à l'exception d'une seule, qui implique l'intégration et une forte propension à discriminer en raison du port du voile. Cette orientation est, toutefois, également corrélée avec une faible propension à discriminer dans la situation de discrimination à l'égard des usagers de la troisième étude.

L'individualisme est corrélé de manière systématique à des intentions de comportements non discriminants. Les seules situations dans lesquelles le lien est non significatif sont le scénario de discrimination à l'embauche de l'étude 2 dans la population de professionnels de l'insertion et celui de plaisanteries basées sur l'origine de la troisième étude.

L'assimilation est liée à une forte propension à discriminer à l'exception de la situation de discrimination basée sur le port du voile et de celle d'ethnicisation des tâches de l'étude 2 au sein de la population de professionnels de l'insertion. L'exclusion est corrélée à une forte propension à discriminer dans tous les scénarios pour les populations étudiantes, mais ne l'est avec aucun scénario au

sein de la population de professionnels de l'insertion. Enfin, cette orientation n'est pas non plus corrélée avec la discrimination à l'égard des usagers de l'étude 3.

En ce qui concerne la ségrégation, les situations dans lesquelles les liens avec une forte propension à discriminer ne sont pas significatifs sont les deux premiers scénarios de l'étude 2 soumis aux professionnels de l'insertion, ainsi que les deux derniers de l'étude 3 proposés aux futurs cadre de la fonction publique. Pour finir, l'intégration de transformation renvoie à une faible propension à discriminer dans l'étude 2, à l'exception des scénarios 1 et 2 dans la population des professionnels de l'insertion.

4.4.4.1.1. Résultats de l'étude 1

Le détail des liens entre items nous montre, pour l'étude 1, que l'intégration est en relation avec deux items : les répondants favorables à cette orientation déclarent davantage qu'ils dénonceraient la discrimination, et rejettent plus encore le fait de discriminer en trouvant la requête normale que ceux qui n'adhèrent pas à cette orientation. L'individualisme est en lien avec tous les items (elle prédit l'exécution de comportements non discriminants et le rejet de comportements discriminants) à l'exception de l'option consistant à consulter son responsable hiérarchique.

Les assimilationnistes révèlent un profil de comportements inverses (préférence pour les comportements discriminants et rejet des comportements non discriminants, sauf prise de contact avec le supérieur). Adhérer à l'exclusion traduit l'acceptation de tous les comportements discriminants et le rejet de tous les comportements non discriminants. Enfin, les ségrégationnistes préfèrent s'en remettre à l'avis du responsable, même si celui-ci est discriminant.

Dans cette étude, l'individualisme, l'assimilation et l'exclusion se dégagent donc comme étant les orientations qui entretiennent les liens les plus manifestes avec la propension à discriminer.

4.4.4.1.2. Résultats de l'étude 2

L'étude 2 a révélé que le lien entre acculturation et discrimination était plus intense chez les étudiants que chez les salariés de ML et PAIO.

Les salariés qui adhèrent à l'intégration de transformation sont plus enclins à exprimer le souhait de dénoncer la discrimination dans le cas du premier et du dernier scénario, à refuser la requête et à s'opposer à l'item qui consiste à comprendre le point de vue de l'interlocuteur pour le dernier scénario.

Les individualistes dénoncent la discrimination et rejettent les comportements discriminants (trouver la requête légitime et discriminer par crainte de perdre le partenaire) dans les deux derniers scénarios.

L'assimilation correspond, en revanche, au fait de comprendre le point de vue du partenaire dans les trois scénarios, ou de discriminer par crainte de le froisser dans le dernier.

L'intégration et l'exclusion présentent chacune la particularité d'être liées à des comportements non conformes aux hypothèses de départ. Ainsi, l'exclusion qui amène les individus à comprendre la discrimination basée sur l'ethnicisation des tâches, les conduit également à ne pas tenir compte des critères discriminants dans le cas du premier scénario. L'intégration est liée au fait de discriminer par anticipation les candidats pour les préserver d'un échec, d'approuver la situation d'ethnicisation des tâches et de cautionner la discrimination à l'égard des femmes voilées du dernier scénario (lien positif avec tous les items discriminants).

En dépit du profil psychosociologique (faible dominance sociale, sentiment de sécurité identitaire, perception de relations intergroupes harmonieuses, attitudes favorables à l'égard de l'immigration et des immigrés...) des individus qui endossent l'orientation intégrationniste et devrait les prédisposer à opter pour des comportements non discriminants, ceux-ci acceptent des situations que nous avons qualifiées de « discrimination bienveillante » (Fehr & Sassenberg, 2009) dans la mesure où ces pratiques, même si elles sont bien intentionnées, ont des conséquences néfastes.

Chez les étudiants, les corrélations se multiplient. Dans le premier scénario, l'individualisme et l'intégration de transformation sont en lien avec l'acceptation des comportements non discriminants et le refus des comportements discriminants ; à l'inverse, l'assimilation, la ségrégation et l'exclusion correspondent au rejet des comportements non discriminants et à une préférence pour les comportements discriminants. L'intégration occupe à nouveau un statut particulier puisqu'elle est liée avec l'item de discrimination par procuration qui consiste à ne pas proposer de candidats correspondant à certains critères à des employeurs discriminants, dans le but de les préserver d'un échec.

La situation d'ethnicisation des tâches se trouve également contestée par les individualistes (qui expriment une volonté de dénoncer cette discrimination) et, dans une moindre mesure, l'intégration de transformation est également liée au rejet de l'item consistant à ne pas renvoyer de jeunes correspondant au profil discriminé pour leur éviter d'essuyer un refus. L'assimilation et l'exclusion s'opposent aux comportements non discriminants et, de même que pour la ségrégation, acceptent tous les comportements discriminants. L'intégration est, quant à elle, liée à des comportements discriminants (discriminer par crainte de perdre le partenaire ou parce que l'individu comprend le point de vue de l'interlocuteur).

Pour le dernier scénario, on retrouve une acceptation de la discrimination par les assimilationnistes et exclusionnistes, et une volonté de la voir disparaître de la part de ceux qui privilégient l'individualisme et l'intégration de transformation.

Autrement dit, même si la relation entre ces deux concepts est plus intense dans le groupe étudiants, les constats se rejoignent dans les deux groupes : les individualistes constituent la population la moins discriminante, avec ceux qui endossent l'intégration de transformation, tandis que les assimilationnistes, exclusionnistes et les ségrégationnistes soutiennent des comportements discriminants. L'intégration renvoie de nouveau à l'acceptation d'un type particulier de comportements animés par de bonnes intentions mais discriminants.

4.4.4.1.3. Résultats de l'étude 3

Dans le cadre de l'étude 3, d'autres scénarios ont été proposés sur la base des formes de racisme au travail identifiées par Bataille (1997) (plaisanterie basée sur l'origine, discrimination à l'embauche et discrimination à l'égard des usagers). Une Analyse en Composantes Principales fait apparaître un premier facteur associant l'assimilation, l'exclusion et la PAD qui s'opposent à l'individualisme et à l'intégration de transformation.

En distinguant les trois scénarios, l'individualisme n'apparaît lié qu'aux deux derniers, et l'intégration, uniquement à celui qui implique une discrimination des usagers. L'assimilation corrèle avec des discriminations dans les trois scénarios, l'exclusion avec les deux premiers et la ségrégation, uniquement avec la première situation.

En observant plus précisément les relations de chaque orientation avec les items du scénario impliquant des plaisanteries à propos de l'origine d'un collègue, on s'aperçoit que l'intégration de transformation renvoie à un rejet de l'item qui minimise l'importance de la situation, tandis que l'assimilation lui est positivement liée, de même que la ségrégation et l'exclusion. Les ségrégationnistes ont également davantage tendance à ignorer la situation pour éviter les problèmes (c'est également le cas pour la discrimination à l'embauche et à l'égard des usagers) et les exclusionnistes refusent de tenter de solutionner le problème interpellant l'auteur des plaisanteries ou en le dénonçant à un supérieur hiérarchique ou une autorité de contrôle.

Les intégrationnistes optent dans les trois scénarios pour l'option consistant à aller trouver la personne à la source de la discrimination pour lui signaler leur désapprobation et, pour le troisième scénario uniquement, l'illégalité de sa pratique.

L'individualisme n'est en relation avec aucun item du premier scénario, mais les personnes qui endossent cette orientation expriment une volonté de dénoncer la

situation de discrimination à l'embauche, et celle de discrimination à l'égard des usagers à un supérieur ou une autorité de contrôle. De plus, dans le deuxième scénario, ils envisagent de parler à l'auteur de la discrimination et rejettent l'item impliquant une passivité pour éviter les problèmes.

L'assimilation est liée à tous les items discriminants (positivement) et non discriminants (négativement) du second scénario. Le comportement le plus représentatif de cette orientation vis-à-vis de la discrimination à l'égard des usagers est d'ignorer la situation pour éviter les problèmes.

Les ségrégationnistes et exclusionnistes refusent le recours à la hiérarchie dans la situation de discrimination à l'embauche. Ils préfèrent ignorer la situation ou la dédramatiser (pour la ségrégation).

Dans ce groupe composé de futurs cadres de la fonction publique, avec ces scénarios qui n'impliquent aucune ambiguïté quant au caractère discriminant de la situation décrite, on retrouve les liens entre une faible propension à discriminer et l'individualisme, l'intégration de transformation, ainsi que dans une moindre mesure l'intégration ; de même qu'une plus forte propension à discriminer s'associe à l'assimilation, l'exclusion et la ségrégation.

4.4.4.1.4. Synthèse des observations

Les résultats de ces trois études nous permettent de tirer les conclusions suivantes :

- L'individualisme est lié de manière systématique à l'absence de discriminations, voire à une volonté de lutter contre celles-ci. La seule exception est le premier scénario de l'étude 1, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que la situation décrite (plaisanterie à l'égard d'un collègue) ne constitue pas à proprement parler une situation de discrimination au sens juridique du terme. Cette importance du lien qui unit l'individualisme à l'absence de discrimination est cohérente avec les corrélats décrits par le MAI (Bourhis, et al., 1997), mais s'explique également par le fait qu'au niveau de l'identité personnelle, si l'on s'en réfère aux théories de l'identité sociale (Tajfel, et al., 1971) et d'auto-catégorisation (Turner, et al., 1987), la discrimination ne peut exister dans la mesure où l'individu ne fait appel à aucune appartenance sociale mais aux caractéristiques propres à chacun. Cette forme de décatégorisation ou de personnalisation (Brewer & Miller, 1984) est l'une des stratégies qui permettent de lutter contre les discriminations. Enfin, l'individualisme tel qu'il est décrit par les sociologues est associé à des valeurs égalitaires (De Singly, 2003, 2005).
- L'intégration de transformation est également corrélée avec des comportements non discriminants. Celle-ci correspond à une valorisation de la culture du groupe minoritaire au point d'en adopter certains traits. C'est probablement ces attitudes

positives et cet attrait pour l'exogroupe qui explique ces résultats, même si le nombre de liens significatifs est moins important que pour l'individualisme.

- L'exclusion implique, bien évidemment, des comportements discriminants. Ce constat s'explique par le fait que les exclusionnistes sont défavorables à l'immigration et, par extension, à la présence de l'exogroupe dans leur environnement. Il n'est donc pas surprenant que les personnes qui endossent cette orientation ne fassent rien contre, acceptent voire cautionnent les discriminations.

- Le cas de l'assimilation en lien avec des comportements discriminants est plus nébuleux, même si les corrélats psychosociologiques qui sont associés à cette orientation rendaient prévisible ce résultat. Cette orientation implique, en effet, de rendre semblables les membres de l'exogroupe en dissolvant leurs particularités au contact de l'endogroupe. *A priori,* de telles attentes devraient au contraire conduire à des comportements de lutte contre les discriminations avec l'idée que pour assimiler culturellement l'exogroupe, il est nécessaire de le faire participer à la société globale. Par ailleurs, l'hypothèse de similarité-attraction (Byrne, 1971) postule que le fait de percevoir une personne comme semblable à soi au regard de différentes caractéristiques (comme, par exemple, les normes et valeurs) accroît les attitudes positives que l'on développe à son égard. Dans le champ des différences culturelles, Ward, Bochner & Furnham (2001) ont montré que la distance culturelle était un facteur d'influence des attitudes d'un groupe envers l'autre : plus la distance culturelle est importante, plus les attitudes sont défavorables. Ceci implique la nécessité d'introduire une distinction entre les attentes de la société d'accueil et sa perception des orientations endossées par l'exogroupe (cf. Navas, et al., 2005). On peut supposer que l'assimilation perçue chez les membres de l'exogroupe conduira à des attitudes plus favorables à leur égard. En ce qui concerne les attentes, plus qu'une envie de voir les membres de l'exogroupe devenir membres à part entière de l'endogroupe, il semblerait qu'il s'agisse plutôt pour les assimilationnistes de manifester leur hostilité à l'égard des cultures exogènes.

- La ségrégation entretient une majorité de liens avec les comportements discriminants, particulièrement ceux qui se traduisent par un évitement de la situation. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les personnes qui endossent cette orientation souhaitent échapper aux contacts avec les membres de l'exogroupe, s'il le faut en discriminant.

- L'intégration présente un cas de figure plus équivoque dans la mesure où elle entretient à la fois des liens avec des comportements non discriminants et avec des comportements qui traduisent une forme particulière de discrimination. Cette orientation apparaît du point de vue du groupe minoritaire être la stratégie la plus

adaptative (Berry, 1997) et du point de vue du groupe majoritaire, corrélée avec un profil psychosociologique plutôt favorable aux relations intergroupes (Bourhis, et al., 1997). Pourtant, les intégrationnistes tendent à adhérer à des comportements de « discrimination bienveillante » (Fehr & Sassenberg, 2009), c'est-à-dire des comportements dont les conséquences sont néfastes pour la cible, mais perpétrés par des acteurs animés de bonnes intentions. Plus précisément, cette discrimination apparaît dans l'étude 2, dans le scénario de discrimination à l'embauche par crainte de perdre le partenaire pour les étudiants et en ne souhaitant pas confronter les jeunes à un échec pour les étudiants, dans la situation d'ethnicisation des tâches et dans celle impliquant la dimension religieuse du port du voile chez les professionnels de l'insertion. Dans ce dernier scénario, les salariés qui endossent cette orientation avouent « comprendre la discrimination ». Cet item choisi dans cette situation, ne pouvant plus être qualifié de discrimination bienveillante, nous conduit à considérer un rapprochement entre cette orientation d'acculturation et le profil des racistes aversifs (Dovidio & Gaertner, 2005) qui adhèrent aux valeurs égalitaires, considèrent ne pas avoir de préjugés, et n'ont pas conscience de leur niveau de préjugés implicites (Son Hing, et al., 2008). Néanmoins, certaines situations semblent autoriser l'expression ouverte de préjugés, et c'est notamment le cas lorsque le stigmate est jugé contrôlable (Crandall & Martinez, 1996; Weiner, 1995), ce qui est le cas du port du voile, relevant d'un choix de l'individu, qui conduit également les intégrationnistes à opter pour ce comportement discriminant dans le cadre du troisième scénario de l'étude 2.

4.4.4.2. IMPLICATIONS THÉORIQUES : MAI ET PARTICIPATION STRUCTURELLE DES PERSONNES D'ORIGINE ÉTRANGÈRE À LA SOCIÉTÉ D'ACCUEIL

D'un point de vue politique, les questions liées à l'immigration, et plus précisément à la façon dont les immigrés pouvaient trouver leur place en tant que citoyens à part entière dans la société française, ont d'abord porté sur l'intégration, la question des discriminations n'ayant émergé dans les discours que ces dix dernières années (Belorgey, 1999a).

Pour les sociologues, l'intégration comprend deux facettes : l'intégration culturelle ou acculturation qui consiste en l'apprentissage de la culture d'accueil par les immigrés, et l'intégration structurelle ou sociale qui renvoie à l'insertion des immigrés dans les structures de la société d'accueil (Portes, 1995).

En psychologie, tandis que les psychologues sociaux étudient la discrimination dans le cadre des travaux sur les relations intergroupes, d'autres auteurs se sont intéressés au processus d'acculturation. Ces deux champs d'étude n'ont commencé à se recouper que ces dernières années. Le MAI (Bourhis, et al., 1997)

a permis de décrire le résultat de l'interaction des attentes de la société d'accueil et des stratégies mises en œuvre par les immigrés ; ce modèle centré sur les relations intergroupes a, en outre, décrit un profil psychosociologique particulier selon les orientations d'acculturation endossées par les individus (Liebkind, 2001). Parmi les caractéristiques de ce profil, on retrouve un certain nombre de variables communes avec celles qu'étudie la psychologie sociale dans le cadre des recherches sur les discriminations (dominance sociale, menace identitaire...). Néanmoins, les deux dimensions fondamentales reconnues dans le cadre de ce modèle restent celles proposées par Berry (1980) qui distingue l'abandon ou le maintien de la culture d'origine, et l'acquisition ou la méconnaissance de la culture d'accueil.

Au regard des relations que nous avons mises en évidence par le biais des travaux exposés et des liens conceptuels manifestes entre les deux notions que nous avons présentées, il conviendrait de prendre en compte d'autres dimensions dans le cadre de cette modélisation. Ceci en fusionnant les modèles des psychologues, attachés à décrire le plus fidèlement possible le vécu de l'individu et ses modes d'adaptation dans une situation de contact interculturel, avec les modèles des sociologues dont l'ambition est de rendre compte du lien permettant aux différents groupes en présence de composer la société.

Si la majorité d'accueil a des attentes vis-à-vis des immigrés en termes d'acculturation, celle-ci en a également en termes d'intégration structurelle. Autrement dit, des attentes qui vont dans le sens d'une acquisition des traits culturels dominants sont-elles accompagnées, ou non, d'une volonté de proposer aux immigrés de faire partie des structures de la société d'accueil, et partant, de leur permettre d'atteindre des positions sociales équivalentes à celles des membres de l'endogroupe ? Inversement, le fait de souhaiter que les immigrés conservent leur culture d'origine est-il associé à un désir de les voir s'insérer dans des structures qui leur sont propres ?

Cette question est incorporée dans certains modèles. Le MAI, par exemple, tient compte de cette dimension par le biais d'échelles abordant les domaines concrets comme l'emploi ou le logement. Néanmoins, il nous semble pertinent de formaliser ces aspects en réalisant un parallèle avec les orientations d'acculturation. Les deux dimensions considérées ne renvoient pas, ici, à l'acquisition de la culture d'accueil et au maintien de la culture d'origine, mais bien à l'insertion des personnes d'origine étrangère dans les structures de la société d'accueil et à des statuts équivalents à ceux des natifs, ou à l'insertion dans des structures spécifiques qui leur sont spécialement dévolues.

Si l'on adapte le MAI (Bourhis, et al., 1997) à cette question de la participation structurelle [68] des immigrés à la société d'accueil, nous pouvons décrire les attentes et stratégies suivantes :

		Est-il important de faire partie des structures de la société d'accueil ?			
		Oui	**Non**	**Oui**	**Non**
Les personnes d'origine étrangère devraient-elles être intégrées dans des structures qui leurs sont propres ?	**Oui**	Intégration (structurelle)	Communautarisme	Intégration (structurelle)	Communautarisme
	Non	Assimilation (structurelle)	Marginalisation (structurelle) Individualisme (structurel)	Assimilation (structurelle)	Exclusion (structurelle) Individualisme (structurel)
		Groupe minoritaire		**Majorité d'accueil**	

Tableau 4.4.4.2. Adaptation du MAI (Bourhis, et al., 1997) aux attentes en termes de participation structurelle des immigrés à la société d'accueil

Ici, l'intégration structurelle correspondrait à une insertion des immigrés dans les structures de la société d'accueil, leur permettant notamment d'accéder à des statuts équivalents, combinée à leur participation à des structures propres à la société d'origine, comme par exemple des associations d'immigrés. Du point de vue de la société d'accueil, il s'agirait d'accepter que les immigrés puissent s'insérer dans les structures des deux groupes sociaux.

L'assimilation structurelle renverrait, pour les personnes d'origine étrangère, au souhait d'appartenir aux mêmes catégories sociales que la majorité d'accueil, et pour la majorité d'accueil à encourager l'égalité de traitement qui favoriserait cette mixité au sein de ses structures. Cette orientation permettrait aux personnes d'origine étrangère d'accéder à des statuts les rendant indiscernables des membres de la société d'accueil.

Ces deux orientations (intégration et assimilation structurelle) ont en commun d'encourager l'enracinement des personnes d'origine étrangère dans les structures de la société d'accueil. Associées à une orientation d'acculturation intégrationniste ou, plus encore, d'intégration de transformation, ce type d'attitudes conduit à des politiques de lutte contre les discriminations, de promotion de la diversité ou encore, d'accommodements raisonnables.

[68] Afin d'éviter les confusions entre le terme d'intégration issu de la sociologie et qui revêt un sens différent en psychologie, nous le remplacerons par celui de « participation structurelle ».

Le communautarisme rejoint l'orientation ségrégationniste. Il s'agit pour les immigrés de privilégier le réseau de leur communauté d'origine afin de préserver leur statut socio-économique, comme l'a décrit Portes (1995) dans son modèle de l'assimilation segmentée. La société d'accueil n'est, dans ce cas de figure, pas prête à accorder aux immigrés la possibilité de s'insérer dans ses structures, par exemple en posant des conditions de nationalité pour accéder à un emploi, mais leur réserve certaines structures.

L'individualisme structurel suivrait dans cette perspective les aspirations individuelles des personnes d'origine étrangère, et le groupe majoritaire adhérant à cette orientation devrait être prêt à permettre à ces personnes d'accéder aux structures de leur choix au sein du tissu social.

Enfin, l'exclusion ou la marginalisation structurelle correspondraient respectivement à une volonté de voir les immigrés privés de liens avec leur groupe social d'origine, et avec les membres de la société majoritaire. Et, du point de vue des immigrés, à ne trouver sa place dans aucun réseau social.

Comme nous l'avons vu, la discrimination constitue un frein à « l'intégration structurelle » ou à « l'assimilation structurelle ». Les membres de la société d'accueil qui ne souhaiteraient pas voir les personnes d'origine étrangère participer aux institutions, et accéder à des positions sociales comparables à celles des natifs, tendront à établir des barrières dont la discrimination est l'alliée la plus efficace.

Dans la mesure où nous avons montré que certaines orientations (assimilation, ségrégation et exclusion) étaient prédisposées à être liées à des comportements discriminants tandis que d'autres (individualisme, intégration de transformation et, sous certaines conditions, intégration) étaient au contraire associées à des comportements non discriminants, nous pouvons supposer la présence de corrélations entre la dimension structurelle que nous venons de tenter d'adapter au MAI et les dimensions classiques de l'acculturation.

4.4.4.3. IMPLICATIONS PRATIQUES : LA DIFFICILE CONCILIATION DE L'ASSIMILATION ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS. L'INDIVIDUALISME EST-IL LA CLEF ?

4.4.4.3.1. Gestion de la diversité dans les organisations : de l'assimilation à l'individualisme

Après avoir rappelé les mesures successives mises en place dans les pays anglo-saxons pour lutter contre les discriminations, Bender (2007) explique l'avènement du concept de gestion de la diversité par les limites des politiques d'égalité des chances et des actions positives. Celles-ci sont liées à la pérennité des discriminations et à une infériorisation des membres de groupes désavantagés

recrutés par le biais de ces dispositifs. Ces derniers répondraient à une philosophie qui « *gomme voire nie les différences. Elles visent certes une meilleure représentation des minorités dans l'entreprise mais n'ambitionnent pas de faire évoluer les représentations ni les comportements pour mieux les intégrer* » (Bender, 2007, p. 221). Autrement dit, des attentes assimilationnistes pèseraient sur les nouveaux recrutés en dépit de leurs caractéristiques qui prédisposeraient plutôt à des aménagements particuliers. Lorsque l'assimilation est pointée comme un impératif, tout écart à la norme peut être vécu comme une transgression et une carence des membres du groupe minoritaire par la majorité, plutôt que comme une opportunité. Cette conception, qui se retrouve dans les recherches sur l'acculturation, mettant en évidence une préférence pour cette stratégie dans la sphère publique en général, et dans l'emploi en particulier (Navas, et al., 2007), est en totale inadéquation avec celle de la gestion de la diversité qui entend, au contraire, tirer parti des différences interindividuelles, considérées comme enrichissantes pour l'organisation, voire, pour certains, comme améliorant ses performances (Richard, 2000). Pour Cornet et Warland « *On est aussi dans une approche qui combine le groupe et l'individu. Le groupe, par l'identification de caractéristiques communes perçues comme des éléments potentiels pouvant générer de la valeur ajoutée (...) mais aussi l'individu car c'est celui-ci qui est mis en avant au travers d'une idéologie méritocratique basée sur la reconnaissance des compétences et de la performance.* » (p. 9).

Nos constats abondent dans le même sens dans la mesure où l'individualisme, à l'inverse de l'assimilation qui apparaît prédisposer à la réalisation de comportements discriminants, est l'orientation d'acculturation par laquelle les valeurs égalitaires semblent pouvoir être promues. Elle est la seule à même de garantir le libre choix de l'individu, de revendiquer ses appartenances et ses affiliations à différents groupes, ou de s'en détacher.

4.4.4.3.2. Qu'en est-il au niveau de la société ?

Au terme de cette présentation dans laquelle nous avons démontré que des attentes assimilationnistes de la part de la majorité d'accueil prédisaient des comportements discriminants, le contexte des politiques françaises d'immigration apparaît comme un paradoxe.

Lochak (2007) retrace l'histoire des politiques d'immigration depuis les années soixante-dix, ayant conduit à l'adoption du terme d'intégration pour désigner le processus d'adaptation des personnes d'origine étrangère en France. Pour cette auteure, la connotation colonialiste de l'assimilation a encouragé à lui préférer le terme d'intégration, définie par le Conseil à l'intégration comme « *un processus dynamique et inscrit dans le temps d'adaptation à notre société de l'étranger qui a l'intention d'y vivre [postulant] la participation des différences à un projet*

commun (...) ». Si cette notion reconnaît la possibilité aux personnes d'origine étrangère de conserver certaines particularités propres à leur culture d'origine, Lochak observe une évolution sensible du discours au fil des rapports remis par le Haut conseil à l'intégration dans lesquels émerge progressivement la référence au modèle républicain, pour *in fine* en arriver au fait qu'il est des valeurs sur lesquelles la République n'est pas prête à transiger. C'est, pour cette auteure, « *le spectre de l'Islam et la dénonciation des communautarismes qui menacent la tradition républicaine [qui] aident à comprendre les évolutions et torsions ultérieures du discours.* ». Cette référence (au modèle républicain) apparaît, en effet, pour la première fois en 1998 en réponse au constat de ségrégations scolaires qui attestent d'insuffisances dans ce modèle. En 2001, les pratiques liées à la religion musulmane, et la mise en péril potentielle de la laïcité à l'école qui en découlerait sont questionnées. Lochak repère en 2004 une contamination de ces interrogations en dehors de la sphère scolaire avec l'apparition du contrat d'intégration que tous les nouveaux arrivés sont appelés à signer, et qui précédait le contrat d'accueil et d'intégration impliquant le suivi d'une formation civique (présentant les valeurs de la République) et linguistique, si besoin. La notion « d'intégration républicaine » est consacrée par la loi du 26 novembre 2003 « *pour signifier la double obligation de s'intégrer et de respecter les principes républicains : liberté, égalité, laïcité. La République est convoquée pour rappeler qu'il n'y a d'intégration concevable et valide que « républicaine » et pour conjurer le spectre du communautarisme* ».

L'observation de ces glissements d'une intégration tolérant la diversité culturelle à une intégration « républicaine », qui, notamment au nom de la laïcité, tend progressivement vers un impératif d'assimilation des populations d'origine étrangère, nous conduit à nous interroger sur l'incompatibilité potentielle de ces positions avec les politiques de lutte contre les discriminations mises en oeuvre par ailleurs.

Bien que notre étude se soit intéressée au lien entre orientations d'acculturation de la majorité d'accueil et propension à discriminer au niveau de l'individu, en montrant que les attentes assimilationnistes allaient de pair avec des comportements discriminants, cette question, d'une actualité brûlante, mérite peut-être d'être posée au niveau *macro*, alors que les discours, lois et propositions de lois (récemment, on peut citer l'exemple de l'interdiction potentielle de la burqa, Le Bars, 2010) s'harmonisent et convergent vers l'idée que l'identité française devrait faire l'objet d'un recadrage qui, implicitement, tend vers plus d'homogénéité.

Berry (1997) ou encore Bourhis et al. (1997) considèrent, en effet, que les politiques d'intégration d'un pays influent sur les attentes de la majorité d'accueil et sur les stratégies mises en œuvre par les personnes d'origine étrangère.

Du point de vue du groupe minoritaire, l'assimilation apparaît moins protectrice que l'intégration (Berry, 1997) et semble même liée à certains troubles (cf. par exemple, Sullivan, et al., 2007, avec le cas des troubles du comportement chez les adolescents).

De plus, présenter l'assimilation comme un impératif peut contribuer à justifier les discriminations de la part de la majorité d'accueil qui adhère à cette orientation d'acculturation. Celle-ci, considérée comme une norme ou une règle, conduit à légitimer la discrimination de ceux qui ne s'y conforment pas.

4.4.4.3.3. La promotion de l'individualisme au service de la lutte contre les discriminations : le cas des manuels scolaires

L'individualisme, tel qu'il a été conceptualisé par Bourhis et al. (1997), renvoie à une perception d'autrui basée sur les caractéristiques personnelles. Au niveau de l'acculturation, cette orientation implique de traiter la culture comme une donnée secondaire en laissant le libre choix à l'individu quant au fait de revendiquer son appartenance à un groupe ou l'autre, ou encore d'adopter certains comportements, attitudes, valeurs propres à une culture particulière.

L'individualisme est fortement lié à une propension à lutter contre les discriminations. Ceci s'explique par le fait qu'il consiste en une décatégorisation (Brewer & Gaertner, 2004) de la cible qui permet à l'individu de situer l'ex-membre de l'exogroupe sur le plan de l'identité personnelle (Tajfel, et al., 1971; Turner, et al., 1987). La décatégorisation ou personnalisation est l'une des ressources cognitives qui peuvent être utilisées pour lutter contre les discriminations.

En ce sens, les individualistes décrits par le MAI possèderaient la faculté de traiter l'information de telle sorte que les appartenances sociales ne viennent pas biaiser leurs jugements sur les individus qui en sont membres, en accordant une importance prioritaire aux informations personnelles.

De ce point de vue, encourager l'individualisme par le contact intergroupe, ou par un travail sur le traitement de l'information, apparaît être un bon vecteur de lutte contre les discriminations.

Dans une étude récente commandée par la HALDE à l'Université Paul Verlaine - Metz (Tisserant & Wagner, 2008), le MAI a été appliqué au cas des manuels scolaires et étendu à plusieurs critères de discrimination (genre, origine, handicap, orientation sexuelle et âge). Un manuel, un document ou une illustration était, par exemple, jugé :

- intégrationniste s'il mettait en scène des personnages appartenant à l'une de ces catégories en interaction avec un membre de l'exogroupe et à statut équivalent ;
- ségrégationniste s'il ne décrivait, ou représentait, que des personnages appartenant à certaines de ces catégories en interaction avec des membres de leur endogroupe uniquement ;
- assimilationniste s'il tentait de gommer les particularités propres à la catégorie ;
- exclusionniste s'il ne traitait pas de la catégorie ou n'évoquait aucun personnage la représentant
- et individualiste s'il présentait un membre de la catégorie, dans une situation banale de la vie quotidienne, qui permettait d'effacer son appartenance sociale au profit de ses caractéristiques personnelles.

L'une des recommandations principales de cette étude dont l'objectif était d'éradiquer les stéréotypes et discriminations des manuels, résidait dans le fait de personnaliser les individus appartenant à chacun des groupes discriminés, en mettant l'accent sur des qualités, défauts, centres d'intérêt ou une quelconque variable valorisant leur unicité. Afin de permettre à l'élève de prendre conscience de l'hétérogénéité de l'exogroupe, et à terme, d'individualiser ses membres.

Comme il est plus efficace d'insister sur des valeurs égalitaires que d'essayer de modifier des attitudes négatives à l'égard d'un exogroupe (Von Bergen, et al., 2002), encourager l'individualisme est sans doute préférable à une tentative de réduire l'assimilation.

5. CONCLUSION

L'acculturation est, par nature, un processus qui intervient dans un contexte intergroupe. Le MAI (Bourhis, et al., 1997) a pleinement intégré cette dimension en décrivant le type de relations intergroupes qui découlent de la confrontation entre les stratégies d'acculturation adoptées par les personnes d'origine étrangère, et les orientations d'acculturation endossées par la majorité d'accueil.

Ce modèle dépeint, en outre, un profil psychosociologique des individus selon qu'ils adhèrent à l'une ou l'autre des orientations d'acculturation exposées. Ce profil est composé d'un certain nombre de variables, pour la plupart empruntées à la psychologie sociale, et qui se trouvent également liées au processus de discrimination.

Dès lors, nous avons souhaité tester la relation qui pouvait unir ces deux concepts qui s'entrecroisent en psychologie sans formellement se rencontrer, alors qu'ils se trouvent fondamentalement liés en politique et incorporés de longue date dans les modèles d'assimilation en sociologie (cf. par exemple, Gordon, 1964).

Pour tester cette relation, nous avons mis au point une série d'items évaluant la propension de l'individu à discriminer, que nous avons associée à l'EACA (Bourhis & Bougie, 1998).

La première étude réalisée s'inscrivait dans le cadre du volet éducation du diagnostic territorial dans l'agglomération messine commandé en 2005 par le FASILD (Galloro, et al., 2005). Des étudiants inscrits en DEUG et en DUT avaient alors rempli un questionnaire qui comportait, entre autre, ces deux échelles.

Afin d'asseoir ces résultats, nous avons souhaité associer au questionnaire les corrélats psychosociologiques des orientations sur deux populations à des fins comparatives. Pour ce faire, en plus d'une nouvelle population composée d'étudiants, nous avons profité d'une formation à la non discrimination proposée par AMILOR à toutes les missions locales et PAIO de Lorraine pour mesurer les attitudes des salariés.

Compte tenu du contexte, il apparaissait pertinent de mesurer l'évolution de ces attitudes consécutivement à la formation pour le groupe des salariés et à un cours de psychologie sociale pour les étudiants. Ces deux populations ont donc été interrogées en deux temps à trois mois d'intervalle. Cependant nous n'avions aucun contrôle sur les variables parasites pouvant influencer les attitudes durant

cette période, et nous avons observé une différence entre les salariés et étudiants qu'il convenait d'approfondir.

C'est pourquoi nous avons soumis une dernière fois nos échelles à des futurs cadres de la fonction publique inscrits à l'IRA de Metz. Les passations se sont déroulées lors d'un colloque d'une journée portant sur la prévention des discriminations. Les participants ont rempli le même questionnaire à deux reprises en arrivant et en quittant le colloque, puis une dernière fois, trois mois plus tard, lors de la restitution des résultats.

Les données recueillies nous conduisent à établir plusieurs constats : les sous-groupes de la majorité d'accueil française que nous avons interrogés ne diffèrent pas fondamentalement du point de vue de leurs orientations d'acculturation. Tous ont en commun de privilégier les orientations ouvertes aux différences culturelles comme l'individualisme et l'intégration en s'opposant aux orientations qui impliquent une homogénéité culturelle comme l'assimilation, la ségrégation ou l'exclusion, même si cela est d'autant plus vrai que le groupe auquel il est fait référence se trouve valorisé. De la même manière, les profils psychosociologiques pris en compte dans l'étude 2 laissent présager des relations intergroupes plutôt positives et des attitudes favorables à l'égard de l'exogroupe.

Du point de vue de la propension à discriminer, les comportements explicitement hostiles à l'exogroupe sont massivement rejetés comme l'ont observé Dovidio et Gaertner (1986), tandis que les répondants tendent à privilégier des comportements qui traduisent une certaine volonté d'éviter les discriminations. Cependant, l'adhésion à certains items laisse subodorer une tendance moins optimiste. Par exemple, les répondants accepteraient virtuellement de manière conséquente de discriminer si leur supérieur hiérarchique le leur demandait. De la même manière, l'étude 2 a permis de mettre au jour une forme de discrimination répandue que nous avons qualifiée de « bienveillante » (Fehr & Sassenberg, 2009) en ce sens qu'elle est guidée par une volonté de rendre service aux victimes. C'est le cas lorsque les répondants acceptent une situation d'ethnicisation des tâches, ou lorsqu'ils déclarent éviter de solliciter des jeunes pour qu'ils soumettent leur candidature à un employeur discriminant.

Ce type de discrimination, courant chez les intermédiaires de l'emploi, est néanmoins significativement corrigé par la formation qui attirait l'attention des participants sur les conséquences néfastes de telles pratiques.

En dehors de ces résultats, les attitudes des salariés apparaissent plus stables que celles des étudiants suivant un cours de psychologie sociale. Cela pourrait être dû au fait que la formation a été imposée aux salariés et choisie par les étudiants (Ellis & Sonnenfeld, 1994).

L'étude 3 révèle, quant à elle, que des attitudes peuvent évoluer au cours d'une même journée, mais tendent à retrouver leur position initiale trois mois plus tard.

S'agissant du lien entre orientation d'acculturation et propension à discriminer, nos hypothèses sont partiellement confirmées. L'individualisme, l'intégration de transformation, l'assimilation et l'exclusion entretiennent des liens non équivoques avec ce concept. En effet, l'individualisme et l'intégration de transformation sont liés à une volonté de lutter contre les discriminations, tandis que l'assimilation et l'exclusion renvoient à une acceptation, voire à une approbation de celles-ci.

Il n'en est pas de même de la ségrégation mais surtout de l'intégration. Si les ségrégationnistes tendent globalement à rejoindre les assimilationnistes et exclusionnistes, tandis que les intégrationnistes sont plutôt associés au profil de ceux qui endossent l'individualisme ou l'intégration de transformation du point de vue de la propension à discriminer, on observe certaines exceptions et des corrélations moins manifestes. L'intégration apparaît, par exemple, liée à des comportements de discrimination bienveillante tels que nous les avons décrits plus haut.

Quoiqu'il en soit, les attentes en termes d'acculturation et la propension à discriminer, c'est-à-dire le fait de contribuer à rendre possible ou à entraver l'accès des personnes d'origine étrangère à différents groupes sociaux, se trouvent en interrelation.

Les recherches en psychologie de l'acculturation et en sociologie de l'intégration ont toutes initialement été inspirées par les modèles d'assimilation de l'École de Chicago (cf., par exemple, Gordon, 1964). Néanmoins, ces disciplines ont pris des directions différentes qui, au terme de ce travail, nous apparaissent complémentaires. Les psychologues ont remis en cause les modèles d'assimilation classiques car ils ne rendaient pas compte de la pluralité des processus mis en œuvre par les individus pour s'adapter, et ignoraient le fait que ceux-ci pouvaient s'identifier faiblement ou fortement aux deux cultures, l'acquisition de l'une ne signifiant pas nécessairement l'abandon de la première. De leur côté, les sociologues ont montré que ce qu'ils appelaient l'assimilation, l'intégration culturelle ou encore l'acculturation, c'est-à-dire l'acquisition par les personnes d'origine étrangère de la culture d'accueil, ne leur garantissait pas l'accès à des positions sociales identiques à celles des natifs. Inversement, il a été mis en évidence que l'intégration structurelle des personnes d'origine étrangère pouvait s'accomplir sans que celles-ci ne s'assimilent culturellement (Portes, 1995).

Conscients de l'importance des apports théoriques de ces deux disciplines, qui envisagent deux questions distinctes qui s'imbriquent, celle de la culture et celle du lien social, nous avons tenté d'adapter la dimension de l'intégration structurelle

décrite par les sociologues au MAI (Bourhis, 1997), avec l'idée que si les groupes minoritaires et majoritaires ont des attentes vis-à-vis de l'acquisition de la culture d'accueil et du maintien de la culture d'origine, ceux-ci pourraient également en avoir à l'égard de l'accès aux structures de la société d'accueil et du groupe culturel d'origine.

Dans cette perspective, les attentes de la majorité d'accueil en termes de participation structurelle sont bien évidemment capitales, dans la mesure où le groupe dominant est le seul en capacité de rendre accessibles ses structures aux personnes d'origine étrangère.

Nous avons posé l'hypothèse que ces deux dimensions (impliquant chacune deux sous-dimensions relatives aux groupes d'origine et majoritaire) s'influençaient l'une l'autre.

Par ailleurs, si ce modèle décrit des attentes, il ne prend pas en compte la perception qu'ont les personnes d'origine étrangère des attentes de la majorité d'accueil, ni la perception que la société d'accueil a des stratégies mises en place par le groupe minoritaire. Cette acculturation perçue, qui peut être transposée de la même manière à l'accès et aux possibilités d'accès aux structures de la société d'accueil, est décrite dans le modèle de Navas, et al. (2005). Le rôle de médiateur joué par l'acculturation perçue vis-à-vis de ces processus est probablement de grande ampleur.

En termes de lutte contre les discriminations par la formation, nous avons observé des résultats assez aléatoires qui nous laissent envisager le fait que les indicateurs retenus n'étaient sans doute pas les plus appropriés, même si l'efficacité de la formation est manifeste, par exemple en ce qui concerne la discrimination bienveillante. Le contexte de passation a, en outre, pu influencer les résultats, de même que le fait de remplir le même questionnaire à deux reprises (Paluck & Green, 2009). Mais compte tenu des liens que cette orientation entretient avec l'absence de discrimination, encourager l'individualisme, c'est-à-dire la décatégorisation des membres de l'exogroupe, nous semble une piste intéressante, comme nous l'avons développé au sujet de l'application du MAI au contenu des manuels scolaires (Tisserant & Wagner, 2008).

Néanmoins, des travaux visant à préciser la relation entre ces concepts doivent être entrepris dans la mesure où ceux qui viennent d'être présentés comportent certaines limites liées à la méthodologie : manque de validations de l'échelle de PAD, profil des populations relativement similaire (attitudes globalement positives vis-à-vis de l'exogroupe et de la diversité culturelle), conditions de passation, biais d'auto-présentation (surtout compte tenu des thématiques abordées).

D’autre part, les liens manifestes que nous avons observés entre attentes assimilationnistes et discriminations doivent nous conduire à nous interroger sur l’impact des politiques assimilationnistes aussi bien au niveau de la société que des organisations.

Le champ d’étude de la gestion de la diversité encourage et valorise les différences, afin d’en tirer parti. Chacun est, dans tous les cas, libre de revendiquer une appartenance ou l’autre, et c’est en ce sens que cette position rejoint l’individualisme tel que nous l’avons défini.

Nous avons vu que la suppression des attitudes négatives envers l’endogroupe n’était pas chose aisée, et que la focalisation d’un individu sur cet objectif pouvait même produire des résultats contre-productifs (comme l'effet rebond, Zhang & Hunt, 2008). Dans cette perspective, il apparaît pertinent d’envisager des types de formations qui se centreraient davantage sur l’individualisme en encourageant la perception d’autrui sur ce mode, dans certaines circonstances qui impliquent des jugements sur autrui.

Bibliographie

Abe-Kim, J., Okazaki, S., & Goto, S. G. (2001). Unidimensional versus multidimensional approaches to the assessment of acculturation for Asian American populations. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 7*(3), 232-246.

Aberson, C., & Haag, S. (2007). Contact, perspective taking, and anxiety as predictors of stereotype endorsement, explicit attitudes, and implicit attitudes. *Group Processes & Intergroup Relations, 10*(2), 179-201.

Aboud, F. (1988). *Children and prejudice*. New York, NY: B. Blackwell

Aboud, F., & Levy, D. M. (2000). Interventions to reduce prejudice and discrimination in children and adolescents. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 269-294). New York: Psychology Press.

Aboud, F. E., & Amato, M. (2001). Developmental and socialization influences on intergroup bias. In R. Brown & S. L. Gaertner (Eds.), *Blackwell handbook in social psychology : intergroup process* (Vol. 4, pp. 65–85). Malden, MA: Blackwell Publishing.

Aboud, F. E., & Doyle, A. B. (1996). Does talk of race foster prejudice or tolerance in children? *Canadian Journal of Behavioural Science, 28*(3), 161-170.

Acadie (2004). *Les discriminations en milieu étudiant*. Paris: Ville de Paris - DASCO / Bureau de la vie étudiante.

Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, R. N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper.

Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracin, B. T. Johnson & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (Vol. 173-221, pp. 221). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, M-A: Addison-Wesley.

Altemeyer, B. (1981). *Right-wing authoritarianism*. Winnipeg: University of Manitoba press

Amadieu, J. F. (2004). *Discriminations à l'embauche, de l'envoi du CV à l'entretien*. Paris: L'observatoire des discriminations.

Amiot, C. E., & Bourhis, R. Y. (2005a). Discrimination between dominant and subordinate groups: The positive-negative asymmetry effect and normative processes. *British Journal of Social Psychology, 44*(2), 289-308.

Amiot, C. E., & Bourhis, R. Y. (2005b). Ideological beliefs as determinants of discrimination in positive and negative outcome distributions. *European Journal of Social Psychology, 35*(5), 581-598.

Arends-Toth, J. (2003). *Psychological acculturation of Turkish migrants in the Netherlands: Issues in theory and assessment*. Amsterdam: Dutch University Press.

Arends-Toth, J., & van de Vijver, F. J. R. (2004). Domains and dimensions in acculturation: Implicit theories of Turkish-Dutch. *International Journal of Intercultural Relations, 28*(1), 19-35.

Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology, 40*, 471-499.

Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgment. In H. Guetzkow (Ed.), *Groups, leadership, and men* (pp. 117-190). Pittsburgh, PA: Carnegie Press.

Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1981). Conceptual approaches to stereotypes and stereotyping. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (Vol. 1, pp. 35). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.

Avery, D. R., Richeson, J. A., Hebl, M. R., & Ambady, N. (2009). It does not have to be uncomfortable: The role of behavioral scripts in Black-White interracial interactions. *Journal of Applied Psychology, 94*(6), 1382-1393.

Axelrod, R., & Dion, D. (1988). The further evolution of cooperation. *Science, 242*(4884), 1385-1390.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood-Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Banks, R., Eberhardt, J., & Ross, L. (2006). Discrimination and Implicit Bias in a Racially Unequal Society. *Cal. L. Rev., 94*, 1169-1187.

Bar-Tal, D. (2000). From intractable conflict through conflict resolution to reconciliation: Psychological analysis. *Political Psychology*, 351-365.

Barankin, T., Konstantareas, M. M., & de Bosset, F. (1989). Adaption of recent Soviet Jewish immigrants and their children to Toronto. *Canadian Journal of Psychiatry, 34*(6), 512-518.

Bargh, J. (1999). The cognitive monster: The case against the controllability of automatic stereotype effects. In S. Chaiken & Y. Troppe (Eds.), *Dual-process theories in social psychology* (pp. 361-382). New York: Guilford.

Barrette, G., Bourhis, R. Y., Capozza, D., & Hichy, Z. (2005). HCAS: The Host Community Acculturation Scale. Testing the validity in the Italian context. *Testing Psicometria Metodologia, 12*(3), 221-240.

Barrette, G., Bourhis, R. Y., Personnaz, M., & Personnaz, B. (2004). Acculturation orientations of French and North African undergraduates in Paris. *International Journal of Intercultural Relations, 28*(5), 415-438.

Barry, D. T. (2005). Measuring Acculturation Among Male Arab Immigrants in the United States: An Exploratory Study. *Journal of Immigrant Health, 7*(3), 179-184.

Barry, D. T., & Grilo, C. M. (2003). Cultural, self-esteem, and demographic correlates of perception of personal and group discrimination among East Asian immigrants. *American Journal of Orthopsychiatry, 73*(2), 223-229.

Barth, I. (2007). Enjeux et limites du management de la diversité dans le cadre des forces de vente In I. Barth & C. Falcoz (Eds.), *Le management de la diversité. Enjeux, fondements et pratiques* (pp. 153-174). Paris: L'Harmattan.

Barth, I., & Falcoz, C. (2009). Quels enseignements des thématiques Egalité / Discrimination / Diversité à dispenser aux futurs managers en France ? *Humanisme & Entreprise, 295*, 1-16.

Bastide, R. (1968). Acculturation. In *Encyclopaedia Universalis* (Vol. 1, pp. 102-107). Paris: Encyclopaedia Universalis.

Bataille, P. (1997). *Le racisme au travail*. Paris: La découverte.

Beiser, M., Wood, M., Barwick, C., Berry, J., deCosta, G., Milne, W., et al. (1988). *After the door has been opened: Mental health issues affecting immigrants and refugees in Canada*. Ottawa: Departments of Multiculturalism and Health and Welfare.

Belorgey, J. (1999a). Lutter contre les discriminations. *Hommes et migrations*, 50-55.

Belorgey, J. (1999b). *Lutter contre les discriminations, rapport à la ministre de l'Emploi et de la solidarité*.

Bem, D. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Psychological Review, 74*(3), 183-200.

Bender, A. (2004). Egalité professionnelle ou gestion de la diversité. *Revue française de gestion, 151*(4), 205-217.

Bender, A.-F. (2007). L'approche diversité dans les pays anglo-saxon. In I. Barth & C. Falcoz (Eds.), *Le management de la diversité* (pp. 215-232). Paris: L'Harmattan.

Bendriss, Y., Serré, A., & Sinigaglia-Amadio, S. (2005). Intégration, discriminations et accès à la culture et aux loisirs. In P.-D. Galloro, A. Serré & P. Tisserant (Eds.), *Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations sur le territoire du contrat ville de l'agglomération messine* (pp. 150-159). Metz: FASILD / UPV-Metz.

Benet-Martinez, V., & Haritatos, J. (2005). Bicultural identity integration (BII): Components and psychosocial antecedents. *Journal of Personality, 73*(4), 1015-1050.

Benet-Martinez, V., Leu, J., Lee, F., & Morris, M. W. (2002). Negotiating biculturalism: Cultural frame switching in biculturals with oppositional versus compatible cultural identities. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33* (5), 492-516.

Bennett, J. M. (1993). Cultural marginality: Identity issues in intercultural training. In E. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (2nd ed., pp. 109-135). Yarmouth, MA: Intercultural Press.

Bennett, J. M., & Bennett, M. J. (2004). Developing intercultural sensitivity: An integrative approach to global and domestic diversity. *Handbook of intercultural training, 3*, 147-165.

Bereni, L. (2009). Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise. *Raisons politiques, 35*, 87-106.

Berry, J. W. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. In A. Padilla (Ed.), *Acculturation : Theory, models and some new findings* (pp. 9-25). Boulder: West-view.

Berry, J. W. (1990). Psychology of acculturation. In J. J. Berman (Ed.), *Nebraska symposium on motivation, 1989 : cross-cultural perspectives* (pp. 201-234). Lincoln: University of Nebraska Press.

Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review, 46*(1), 5-34.

Berry, J. W. (2001). A psychology of immigration. *Immigrants and Immigration, 57*(3), 615-631.

Berry, J. W. (2003). Conceptual approaches to acculturation. [References]. In K. M. Chun, P. Balls Organista & G. Marin (Eds.), *Acculturation: Advances in theory, measurement, and applied research* (pp. 17-37). Washington, DC: American Psychological Association.

Berry, J. W. (2004). Psychology of Group Relations: Cultural and Social Dimensions. *Aviation,-Space,-and-Environmental-Medicine, 75*(7, Section 2, Suppl).

Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations, 29*(6), 697-712.

Berry, J. W. (2006a). Acculturation. In J. Grusec & P. Hastings (Eds.), *Handbook of socialization research*. New York: Guilford Press.

Berry, J. W. (2006b). Contexts of acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of acculturation psychology* (pp. 27-42). New York: Cambridge University Press.

Berry, J. W. (2006a). Mutual attitudes among immigrants and ethnocultural groups in Canada. *International Journal of Intercultural Relations, 30*(6), 719-734.

Berry, J. W. (2006b). Stress perspectives on acculturation. [References]. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 43-57). New York, NY: Cambridge University Press.

Berry, J. W. (2009). A critique of critical acculturation. *International Journal of Intercultural Relations, 33*(5), 361-371.

Berry, J. W., & Kalin, R. (1995). Multicultural and ethnic attitudes in Canada: An overview of the 1991 national survey. *Canadian Journal of Behavioural Science/ Revue canadienne des sciences du comportement, 27*(3), 301-320.

Berry, J. W., Kalin, R., & Taylor, D. (1977). *Multiculturalism and Ethnic Attitudes in Canada*. Ottawa, Ont., Canada: Ministry of Supply and Services.

Berry, J. W., & Kim, U. (1988). Acculturation and mental health *Health and cross-cultural psychology: Toward applications* (pp. 207-236). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Berry, J. W., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1987). Comparative studies of acculturative stress. *International Migration Review, 21*, 491-511.

Berry, J. W., Kim, U., Power, S., Young, M., & Bujaki, M. (1989). Acculturation attitudes in plural societies. *Applied Psychology : An International Review, 38*, 185-296.

Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., & Vedder, P. (2006). *Immigrant youth in cultural transition: Acculturation, identity, and adaptation across national contexts*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P. R. (2002). *Cross-cultural psychology: Research and applications (2nd ed.)*. New York, NY: Cambridge University Press.

Berry, J. W., & Sam, D. L. (1997). Acculturation and adaptation. In J. W. Berry & al. (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. III, pp. 291-326). Boston: Allyn & Bacon.

Bert, C. (2003). Les stéréotypes. *Sciences humaines (Auxerre), 139*, 46-47.

Besnard, P. (1984). Modes d'emploi du Suicide : intégration et régulation dans la théorie durkheimienne. *Année sociologique, 34*(3), 127-163.

Bettencourt, B., Brewer, M., Croak, M., & Miller, N. (1992). Cooperation and the reduction of intergroup bias: The role of reward structure and social orientation. *Journal of Experimental Social Psychology, 28*(4), 301-319.

Bettencourt, B. A., Dorr, N., Charlton, K., & Hume, D. I. (2001). Status differences and in-group bias: A meta-analytic examination of the effects of status stability, status legitimacy, and group permeability. *Psychological Bulletin, 127*(4), 520-542.

Bhatia, S., & Ram, A. (2009). Theorizing identity in transnational and diaspora cultures: A critical approach to acculturation. *International Journal of Intercultural Relations, 33*, 140-149.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1962). The intergroup dynamics of win-lose conflict and problem-solving collaboration in union-management relations. In M. Sherif (Ed.), *Intergroup relations and leadership* (pp. 94-140). New York: Willey.

Blake, R. R., Mouton, J. S., & Sherif, M. (1962). Intergroup relations and leadership: Wiley New York.

Blake, R. R., Shepard, H. A., & Mouton, J. S. (1964). Foundations and dynamics of intergroup behavior. *Houston: Gulf Publishing*.

Blanchard, F., Lilly, T., & Vaughn, L. (1991). Reducing the expression of racial prejudice. *Psychological Science*, 101-105.

Blank, R., Dabady, M., & Citro, C. (2004a). *Measuring racial discrimination*. Washington, D.C.: The National Academies Press.

Blank, R., Dabady, M., & Citro, C. (2004b). Statistical Analysis of Observational Data. In R. Blank, M. Dabady & C. Citro (Eds.), *Measuring racial discrimination* (pp. 118-161). Washington, D.C.: The National Academic Press.

Bleich, E., & De Pracontal, M. (2003). Histoire des politiques françaises antidiscrimination: du déni à la lutte. *Hommes & migrations(1987), 1245*, 6-18.

Blier, J., & de Royer, S. (2001). *Discriminations raciales, pour en finir*. Paris: Editions Jacob-Duvernet.

Blivet, L. (2004). Ni quotas, ni indifférence : l'entreprise et l'égalité positive. Institut Montaigne.

Bobo, L. (1983). White's opposition to busing: symbolic racism or realistic group conflict? *Journal of Personality and Social Psychology, 45*(6), 1196-1210.

Bobo, L., Kluegel, J., & Smith, R. (1997). Laissez-faire racism: The crystallization of a kinder, gentler, antiblack ideology. *Racial attitudes in the 1990s: Continuity and change*, 15-42.

Bobocel, D., Son Hing, L., Davey, L., Stanley, D., & Zanna, M. (1998). Justice-based opposition to social policies: Is it genuine? *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 653-669.

Bonevas, B. S., & Frieze, I. H. (2001). Toward a concept of a migrant personality. *Journal of Social Issues, Immigrants and Immigration, 57*, 477-491.

Bonnetier, C., & Neusch, M. (2005). Les discriminations dites " ethniques " dans le parc locatif social et privé. In P.-D. Galloro, A. Serré & P. Tisserant (Eds.), *Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations sur le territoire du contrat ville de l'agglomération messine* (pp. 183-202). Metz: FASILD / UPV-Metz.

Bonnevialle, L. (2006). *L'activité des missions locales et PAIO en 2006. La hause de l'activité se poursuit avec la montée en charge du Civis*: DARES.

Bonnevialle, L. (2008). *L'accompagnement des jeunes peu qualifiés par les missions locales*: DARES.

Boski, P. (2008). Five meanings of integration in acculturation research. *International Journal of Intercultural Relations, 32*(2), 142-153.

Boucher, M. (2000). *Les théories de l'intégration entre universalisme et différencialisme: des débats sociologiques et politiques en France, analyse de textes contemporains*. Paris: L'Harmattan.

Bourhis, R. Y. (2001). Acculturation, language maintenance, and language shift. In J. Klatter-Folmer & P. Van Avermaet (Eds.), *Theories on Maintenance and Loss of Minority Languages: Towards a More Integrated Explanatory Framework* (pp. 5–37). Munster/ New York: Waxmann Verlag.

Bourhis, R. Y., Barrette, G., El-Geledi, S., & Schmidt, R. (2009). Acculturation Orientations and Social Relations Between Immigrant and Host Community Members in California. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 40* (3), 443-467.

Bourhis, R. Y., Barrette, G., & Moriconi, P.-A. (2008). Appartenances nationales et orientations d'acculturation au Québec. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des Sciences du comportement, 40*(2), 90-103.

Bourhis, R. Y., & Bougie, E. (1998). The interactive acculturation model: An exploratory study. *Revue Quebecoise de Psychologie, 19*(3), 75-114.

Bourhis, R. Y., & Carignan, N. (Writer) (2007). La leçon de discrimination. Canada: Radio Canada.

Bourhis, R. Y., & Dayan, J. (2004). Acculturation orientations towards Israeli Arabs and Jewish immigrants in Israel. *International Journal of Psychology, 39*(2), 118-131.

Bourhis, R. Y., & Gagnon, A. (2006). Les préjugés, la discrimination et les relations intergroupes. In R. J. Vallerand (Ed.), *Les fondements de la psychologie sociale* (2e ed., pp. 531-598). Montréal, QC: Chenelière Education & McGraw-Hill.

Bourhis, R. Y., Moise, L. C., Perreault, S., & Senecal, S. (1997). Towards an interactive acculturation model: A social psychological approach. *International Journal of Psychology, 32*(6), 369-386.

Bourhis, R. Y., & Montreuil, A. (2002). Some methodological issues related to the Host Community Acculturation Scale (HCAS). Unpublished Working Paper. LECRI, Département de Psychologie, Université du Québec à Montréal.

Bourhis, R. Y., Montreuil, A., Barrette, G., & Montaruli, E. (2009). Acculturation and immigrant host community relations in multicultural settings. In S. Demoulin, J. P. Leyen & J. F. Dovidio (Eds.), *Intergroup misunderstandings : Impact of divergent social realities* (pp. 39-61). New York, NY: Psychology Press.

Bourhis, R. Y., Turner, J. C., & Gagnon, A. (1997). Interdependence, social identity and discrimination. In R. Spears, P. J. Oakes, N. Ellemers & S. A. Haslam (Eds.), *The social psychology of stereotyping and group life* (pp. 273-295). Malden, MA: Blackwell Publishing.

Bovenkerk, F. (1992). *Testing discrimination in natural experiments: a manual for international comparative research on discrimination on the grounds of "race" and ethnic origin*. Genève: International Labour Office.

Branscombe, N. R. (2004). A social psychological process perspective on collective guilt. In N. R. Branscombe & B. Doosje (Eds.), *Collective guilt: International perspectives* (pp. 320–334). New York: Cambridge University Press.

Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Schiffhauer, K. (2007). Racial attitudes in response to thoughts of white privilege. *European Journal of Social Psychology, 37*(2), 203-215.

Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*(5), 475-482.

Brewer, M. B., & Brown, R. J. (1998). Intergroup Relations. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 554-594). New York: McGraw-Hill.

Brewer, M. B., & Gaertner, S. L. (2004). Toward reduction of prejudice: Intergroup contact and social categorization. In M. B. Brewer & M. Hewstone (Eds.), *Self and social identity* (pp. 298-318): Blackwell Publishing.

Brewer, M. B., & Miller, N. (1984). Beyond the contact hypothesis: Theoretical perspectives on desegregation. In N. Miller & M. B. Brewer (Eds.), *Groups in contact: The psychology of desegregation* (pp. 281-302). New York: Academic Press.

Bronner, L., & Simon, C. (2005, 2 novembre). Clichy-sous-Bois cristallise les tensions politiques et sociales. *Le Monde*.

Broom, L., & Kitsuse, J. I. (1955). The validation of acculturation. A condition to ethnic assimilation. *American Anthropologist, 47*, 44-48.

Broussillon, G., Pierre, P., & Seurrat, A. (2007). Vers une certification de la diversitÈ dans les entreprises en France? *Revue management et avenir, 14*, 137-149.

Brown, R. (1995). *Prejudice: Its social psychology*. New York: Blackwell Publishers.

Brown, R., & Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. *Advances in experimental social psychology, 37*, 255-343.

Brown, R., Vivian, J., & Hewstone, M. (1999). Changing attitudes through intergroup contact: The effects of group membership salience. *European Journal of Social Psychology, 29*, 741-764.

Burkard, A. W., Boticki, M. A., & Madson, M. B. (2002). Workplace discrimination, prejudice, and diversity measurement: A review of instrumentation. *Journal of Career Assessment, 10*(3), 343-361.

Burstein, P. (1994). *Equal employment opportunity: labor market discrimination and public policy*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.

Byrne, D., & Wong, T. J. (1962). Racial prejudice, interpersonal attraction, and assumed dissimilarity of attitudes. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 65*, 246-253.

Byrne, D. E. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.

Cainkar, L. (2002). No longer invisible: Arab and Muslim exclusion after September 11. *Middle East Report, 224*, 22-29.

Calder, B. J., & Ross, M. (1973). *Attitudes and behavior*. Morristown, NJ: General Learning Press

Calvès, G. (2004a). *La discrimination positive*. Paris: PUF.

Calvès, G. (2004b). *La discrimination positive*. Paris: PUF.

Calvès, G. (2008). Sanctionner ou réguler. L'hésitation des politiques de lutte contre les discriminations *Informations sociales, 148*, 34-45.

Calvès, G., & Sabbagh, D. (1999, septembre). *Les politiques de discrimination positive: une renégociation du modèle républicain*. Paper presented at the Sixième Congrés de l'association française de science politique, Rennes.

Camilleri, C. (1998). Les stratégies identitaires des immigrés. In J. C. Ruano-Borbalan (Ed.), *L'identité* (pp. 253-257). Auxerre: Editions Sciences Humaines.

Camilleri, C., & Cohen-Emerique, M. (1989). *Chocs de cultures: concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. Paris: L'Harmattan.

Camilleri, C., & Malewska-Peyre, H. (1997). Socialization and identity strategies. In J. Berry, Y. H. Poortinga & J. Pandey (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (Vol. 2, pp. 41–67). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Camilleri, C., & Vinsonneau, G. (1996). *Psychologie et culture : concepts et méthodes*. Paris: Armand-Colin.

Campbell, D. T. (1958). Common fate, similarity and other indices of the status of aggregates of persons as social entities. *Behavioral Science, 3*, 14-25.

Castel, P., & Lacassagne, M. F. (1993). L'émergence du discours raciste: une rupture des routines. *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 6*(1), 7-20.

Castro, V. S. (2003). *Acculturation and psychological adaptation*. Westport, CT: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

Celano, M., & Tyler, F. (1990). Behavioral acculturation among Vietnamese refugees in the United States. *Journal of Social Psychology, 131*(3), 373-385.

Chandler, C. R., & Tsai, Y. (2001). Social factors influencing immigration attitudes: an analysis of data from the General Social Survey. *The Social Science Journal, 38*(2), 177-188.

Cheng, C. Y., Lee, F., & Benet-Martinez, V. (2006). Assimilation and contrast effects in cultural frame switching: Bicultural identity integration and valence of cultural cues. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 37*(6), 742.

Chirkov, V. (2009a). Critical psychology of acculturation: What do we study and how do we study it, when we investigate acculturation? *International Journal of Intercultural Relations, 33*(2), 94-105.

Chirkov, V. (2009b). Introduction to the special issue on Critical Acculturation Psychology. *International Journal of Intercultural Relations, 33*(2), 87-93.

Chirkov, V. (2009c). Summary of the criticism and of the potential ways to improve acculturation psychology. *International Journal of Intercultural Relations, 33*(2), 177-180.

Christopher, A. N., & Wojda, M. R. (2008). Social dominance orientation, right-wing authoritarianism, sexism, and prejudice toward women in the workforce. *Psychology of Women Quarterly, 32*(1), 65-73.

Cialdini, R. B., Reno, R. R., & Kallgren, C. A. (1990). A Focus Theory of Normative Conduct: Recycling the Concept of Norms to Reduce Littering in Public Places. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*(6), 1015-1026.

Clanet, C. (1990). *L'interculturel : introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines*. Toulouse: Presses Universitaires du Mirail.

Clark, K. B., & Clark, M. P. (1947). Racial identification and preference in Negro children. In T. M. Newcomb & E. L. Hartley (Eds.), *Readings in social psychology* (pp. 169-178). New York: Holt, Rinehart & Winston.

Codol, J. P. (1984). Social differentiation and non-differentiation. *The social dimension: European developments in social psychology, 1*, 314–337.

Cohen, J. (1999). Intégration : théories, politiques et logiques d'Etat. In P. Dewitte (Ed.), *Immigration et intégration, l'état des savoirs* (pp. 32-42). Paris: La Découverte et Syros.

Cohen, T. R., Montoya, R. M., & Insko, C. A. (2006). Group morality and intergroup relations: cross-cultural and experimental evidence. *Personality and Social Psychology Bulletin, 32*(11), 1559-1572.

Commission-nationale-consultative-des-droits-de-l'Homme (2005). *La lutte contre le racisme et la xénophobie : rapport d'activité 2005*. Paris: La documentation française.

Cook, S. W. (1978). Interpersonal and Attitudinal Outcomes in Cooperating Interracial Groups. *Journal of Research and Development in Education, 12*(1), 97-113.

Corenblum, B., & Stephan, W. G. (2001). White fears and native apprehensions: An integrated threat theory approach to intergroup attitudes. *Canadian Journal of Behavioural Science, 33*(4), 251-268.

Corneille, O. (1997). La catégorisation sociale. In J. P. Leyens & J. L. Beauvois (Eds.), *L'ère de la cognition* (pp. 33-48). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Corneille, O., Klein, O., Lambert, S., & Judd, C. M. (2002). On the role of familiarity with units of measurement in categorical accentuation: Tajfel and Wilkes (1963) revisited and replicated. *Psychological Science, 13*(4), 380-383.

Cornet, A., & Warland, P. (2008). *GRH et Gestion de la diversité*. Paris: Dunod.

Costa-Lascoux, J. (1999). L'intégration à la française: une philosophie, des lois. In P. Dewitte (Ed.), *Immigration et intégration: l'état des savoirs* (pp. 328-340). Paris: La découverte.

Crandall, C., & Martinez, R. (1996). Culture, ideology, and antifat attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 1165-1176.

Crandall, C. S., Eshleman, A., & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(3), 359-378.

Crandall, C. S., & Stangor, C. (2005). Conformity and prejudice. In J. F. Dovidio, P. Glick & L. A. Rudman (Eds.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (pp. 295-309). Malden, MA: Blackwell.

Crisp, R., Hewstone, M., & Rubin, M. (2001). Does multiple categorization reduce intergroup bias? *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(1), 76-89.

Crisp, R. J., & Beck, S. R. (2005). Reducing intergroup bias: The moderating role of ingroup identification. *Group Processes & Intergroup Relations, 8*(2), 173-185.

Crisp, R. J., & Hewstone, M. (2007). Multiple social categorization. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 39, pp. 163-254). Ontario: Academic Press.

Crisp, R. J., Stathi, S., Turner, R. N., & Husnu, S. (2009). Imagined Intergroup Contact: Theory, Paradigm and Practice. *Social and Personality Psychology Compass, 3*(1), 1-18.

Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B., & Broadnax, S. (1994). Collective self-esteem and psychological well-being among White, Black, and Asian college students. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20*(5), 503-513.

Crosby, F. (1976). A model of egotistical relative deprivation. *Psychological Review, 83*(2), 85-113.

Crosby, F., Bromley, S., & Saxe, L. (1980). Recent unobtrusive studies of Black and White discrimination and prejudice: A literature review. *Psychological Bulletin, 87*(3), 546-563.

Crosby, F., Iyer, A., Clayton, S., & Downing, R. (2003). Affirmative action: Psychological data and the policy debates. *American Psychologist, 58*(2), 93-115.

Crosby, F. J., Ferdman, B. M., & Wingate, B. R. (2004a). Addressing and redressing discrimination: Affirmative action in social psychological perspective. In M. B. Brewer & M. Hewstone (Eds.), *Applied Social Psychology* (pp. 206-224). Malden, MA: Blackwell Publishing.

Crosby, F. J., Ferdman, B. M., & Wingate, B. R. (2004b). Addressing and redressing discrimination: Affirmative action in social psychological perspective. *Applied Social Psychology*, 206.

Cross, H. (1990). *Employer hiring practices: differential treatment of Hispanic and Anglo job seekers*. Washington, D.C.: Urban Institute Press.

Crowne, D., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of consulting psychology, 24*(4), 349-354.

CSA (2009). *Perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique - Baromètre vague 2*. Paris: HALDE-OIT.

Cuche, D. (1996). *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris: La Découverte.

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., Glick, P., & Mark, P. Z. (2008). Warmth and Competence as Universal Dimensions of Social Perception: The Stereotype Content Model and the BIAS Map *Advances in Experimental Social Psychology* (Volume 40 ed., pp. 61-149): Academic Press.

Cusset, P. (2008). La discrimination et les statistiques "ethniques" : éléments de débat. *Informations sociales, 148*(4), 108-116.

Dambrun, M., & Guimond, S. (2003). Implicit and explicit measures of prejudices and their relationship current developments and theorical perspectives. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale No, 57*, 52-73.

Dambrun, M., Guimond, S., & Duarte, S. (2002). The impact of hierarchy-enhancing vs. attenuating academic major on stereotyping: The mediating role of perceived social norm. *Current Research in Social Psychology, 7*(8), 114-136.

Dambrun, M., Kamiejski, R., Haddadi, N., & Duarte, S. (2008). Why does social dominance orientation decrease with university exposure to the social sciences? The impact of institutional socialization and the mediating role of "geneticism". *European Journal of Social Psychology, 39*(1), 88-100.

Dambrun, M., Maisonneuve, C., Duarte, S., & Guimond, S. (2002). Sociopsychological determinants of the attitude toward right-wing political groups. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale No, 55*, 49-63.

Dasgupta, S. D. (1998). Gender roles and cultural continuity in the Asian Indian immigrant community in the US. *Sex Roles, 38*(11), 953-974.

Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*(22), 280-296.

De Singly, F. (2003). *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*. Paris.

De Singly, F. (2005). *L'individualisme est un humanisme*. Paris: L'Aube.

De Villanova, R., Hily, M. A., & Varro, G. (2001). *Construire l'interculturel ? De la notion aux pratiques*. Paris: L'Harmattan.

de Wenden, C. (2008). Démographie, Immigration, Intégration (2ème partie). *Questions d'Europe, 112*, 1-10.

Demoulin, S., Leyens, J. P., & Yzerbyt, V. (2006). Lay theories of essentialism. *Group Processes & Intergroup Relations, 9*(1), 25.

Deschamps, J. C., & Doise, W. (1978). Crossed category memberships in intergroup relations. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 141-158). Londres: Academic Press.

Devereux, G., & Loeb, E. (1943). Antagonistic acculturation. *American Sociological Review, 8*, 133-147.

Devine, P. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(1), 5-18.

Devine, P., Plant, E., Amodio, D., Harmon-Jones, E., & Vance, S. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: The role of motivations to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 82* (5), 835-848.

Devine, P. G., & Elliot, A. J. (1995). Are racial stereotypes really fading? The Princeton trilogy revisited. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21*(11), 1139.

Devine, P. G., Plant, E. A., & Blair, I. V. (2001). Classic and contemporary analyses of racial prejudice. *Blackwell Handbook of Social Psychology, 3*, 198-217.

Dhont, K., & Van Hiel, A. (2009). We must not be enemies: Interracial contact and the reduction of prejudice among authoritarians. *Personality and Individual Differences, 46*(2), 172-177.

Dhume, F. (2007). De la discrimination du marchÈ au marchÈ de la discrimination. *Mouvements, 49*(2007/1), 128-136.

Dhume, F., & Sagnard-Haddaoui, N. (2006). *La discrimination de l'école à l'entreprise. La question de l'accès aux stages des élèves de lycées professionnels en région Lorraine. Rapport final d'une étude réalisée dans le cadre du projet Talent-Equal*. Neuvillier-la-Roche: Iscra-Est.

Dhume, F., & Sagnard-Haddaoui, N. (2006). *Les discriminations raciales à l'emploi : une synthèse problématique des travaux*. Metz: Acsé.

Dobbs, M., & Crano, W. D. (2001). Outgroup accountability in the minimal group paradigm: Implications for aversive discrimination and social identity theory. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(3), 355-364.

Dohrenwend, B. P., & Smith, R. J. (1962). Towards a theory of acculturation. *South-western Journal of Anthropology, 18*, 30-39.

Doise, W. (1976). *L'articulation psychosociologique et les relations entre groupes*. Bruxelles: De Boeck

Doise, W. (1978). *Groups and individuals: Explanations in social psychology*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Dollard, J., Doob, L. W., Miller, N. E., Mowrer, O. H., & Sears, R. R. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven: Yale University Freer.

Dovidio, J., & Gaertner, S. (2008). *New Directions in Aversive Racism Research: Persistence and Pervasiveness*.

Dovidio, J., Gaertner, S., & Saguy, T. (2007). Another view of" we": Majority and minority group perspectives on a common ingroup identity. *European Review of Social Psychology, 18*(1), 296-330.

Dovidio, J. F., Brigham, J. C., Johnson, B. T., & Gaertner, S. L. (1996). Stereotyping, prejudice, and discrimination: Another look. In C. N. Macrae, C. Stangor & M. Hewstone (Eds.), *Stereotypes and stereotyping* (pp. 276-319). New York: Guilford Press.

Dovidio, J. F., Evans, N., & Tyler, R. B. (1986). Racial stereotypes: The contents of their cognitive representations. *Journal of experimental social psychology(Print), 22*(1), 22-37.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1986). *Prejudice, discrimination, and racism*. New York: Academic Press

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1998). On the nature of contemporary prejudice: The causes, consequences, and challenges of aversive racism. In J. L. Eberhard & A. P. Fiske (Eds.), *Confronting racism: The problem and the response* (pp. 3-32). Thousand Oakes, CA: Sage.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1999). Reducing prejudice: Combating intergroup biases. *Current Directions in Psychological Science, 8*(4), 101-105.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science, 11*(4), 315-319.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2005). Aversive racism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 36, pp. 1-52). San Diego: Academic Press.

Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Saguy, T. (2009). Commonality and the Complexity of" We": Social Attitudes and Social Change. *Personality and Social Psychology Review, 13*(1), 3.

Dovidio, J. F., & Helb, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual : cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work* (pp. 11-35). Mahwah, NJ: Society for Industrial and Organizational Psychology.

Dovidio, J. F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(1), 62-68.

Doytcheva, M. (2009). et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises. *Raisons politiques, 35*, 107-124.

Dubet, F. (1989). Trois processus migratoires. *Revue française des affaires sociales, 3*(33), 7-28.

Duckitt, J. (2001). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. *Advances in experimental social psychology, 33*, 41-114.

Duguet, E., Leandri, N., L'Horty, Y., & Petit, P. (2007). *Les jeunes français issus de l'immigration font-ils l'objet d'une discrimination à l'embauche? Une évaluation expérimentale sur la région Ile de France*. Every, France: Centre d'analyse stratégique.

Dutton, D. G., & Lake, R. A. (1973). Threat of own prejudice and reverse discrimination in interracial situations. *Journal of Personality and Social Psychology, 28*(1), 94-100.

Eagly, A. H. (1995). The science and politics of comparing women and men. *American Psychologist, 50*(3), 145-158.

Eaton, J. (1952). Controlled acculturation. A survival technique of Hutterites. *American Sociological Review, 17*, 331-340.

Eberhard, M., Meurs, D., & Simon, P. (2008). *Construction d'une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des généraions issues de l'immigration dans la fonction publique. Rapport final*. Paris: INED - Acsè.

Eibach, R. P., & Keegan, T. (2006). Free at Last? Social Dominance, Loss Aversion, and White and Black Americans' Differing Assessments of Racial Progress. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(3), 453-467.

El-Geledi, S., Bourhis, R. Y., Montaruli, E., & Safdar, S. (2008, juin). *Religious priming as a test of the stability of acculturation orientations : comparing Quebec Francophones and Ontario Anglophones*. Paper presented at the 69e congrès annuel de la société canadienne de psychologie (CPA), Halifax.

El-Geledi, S., Bourhis, R. Y., & Safdar, S. (2007, June, 7-9). *Can host majority acculturation orientations shift following a religious priming manipulation ?* Paper presented at the 68th Annual Convention of th Canadian Psychological Association, Ottawa, Ontario.

Ellemers, N. (2001). Individual upward mobility and the perceived legitimacy of intergroup relations. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 205-222). Cambridge: Cambridge University Press.

Ellemers, N., Van Knippenberg, A., & Wilke, H. (1990). The influence of permeability of group boundaries and stability of group status on strategies of individual mobility and social change. *The British journal of social psychology/ the British Psychological Society, 29*, 233-246.

Eller, A., & Abrams, D. (2003). Gringos *Mexico: Cross-sectional and longitudinal effects of language school-promoted contact on intergroup bias. Group Processes and Intergroup Relations* (Vol. 6, pp. 55–75).

Eller, A., & Abrams, D. (2004). Come together: Longitudinal comparisons of Pettigrew's reformulated intergroup contact model and the common ingroup identity model in Anglo-French and Mexican-American contexts. *European Journal of Social Psychology, 34*(3), 229-256.

Elliott, J. (Writer) (1970). Eye of the storm. USA: ABC Video.

Ellis, C., & Sonnenfeld, J. (1994). Diverse approaches to managing diversity. *Human Resource Management, 33*(1), 79-109.

Endler, N. S., & Parker, J. D. A. (1990). Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*(5), 844-854.

Ensari, N., & Miller, N. (2002). The out-group must not be so bad after all: The effects of disclosure, typicality, and salience on intergroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(2), 313-329.

Essed, P. (1997). Racial intimidation: Sociopolitical implications of the usage of racist slurs. In S. Riggins & E. Harold (Eds.), *The Language and Politics of Exclusion: others in discourse* (pp. 131-152). Thousand Oaks, CA: Sage.

Esser, H. (2007). Does the new immigration require a new theory of intergenerational integration? In A. Portes & J. DeWind (Eds.), *Rethinking migration: new theoretical and emperical perspectives* (pp. 308-340). New York: Berghahn Books.

Esses, V. M., Dovidio, J. F., & Hodson, G. (2002). Public Attitudes Toward Immigration in the United States and Canada in Response to the September 11, 2001" Attack on America". *Analyses of Social Issues and Public Policy, 2*, 69-85.

Esses, V. M., Dovidio, J. F., Jackson, L. M., & Armstrong, T. L. (2001). The immigration dilemma: The role of perceived group competition, ethnic prejudice, and national identity. *Journal of Social Issues, 57*(3), 389-412.

Esses, V. M., Haddock, G., & Zanna, M. P. (1993). Values, stereotypes, and emotions as determinants of intergroup attitudes. In D. M. Mackie & D. L. Hamilton (Eds.), *Affect, cognition, and stereotyping: Interactive processes in group perception* (pp. 137-166). San Diego, CA: Academic Press.

Esses, V. M., Jackson, L. M., & Armstrong, T. L. (1998). Intergroup competition and attitudes toward immigrants and immigration: An instrumental model of group conflict. *Understanding and Resolving National and International Group Conflict, 54*(4), 699-724.

Esses, V. M., Jackson, L. M., Nolan, J. M., & Armstrong, T. L. (1999). Economic threat and attitudes toward immigrants. In S. Halli & L. Drieger (Eds.), *Immigrant Canada: Demographic, economic and social challenges* (pp. 212–229). Toronto: University of Toronto Press.

Estrada, E. P., Tsai, Y.-M., & Chandler, C. R. (2008). Assimilation and discriminatory perceptions and experiences: The case of Hispanics in the United States. *The Social Science Journal, 45*(4), 673-681.

Eurobaromètre (2008). *La discrimination dans l'Union européenne : Perceptions, expériences et attitudes*: Comission européenne.

Fajardo, D. M. (1985). Author Race, Essay Quality, and Reverse Discrimination. *Journal of Applied Social Psychology, 15*(3), 255-268.

Faragallah, M. H., Schumm, W. R., & Webb, F. J. (1997). Acculturation of Arab-American immigrants: An exploratory study. *Journal of Comparative Family Studies, 28*(3), 182-203.

Farver, J. A. M., Bhadha, B. R., & Narang, S. K. (2002). Acculturation and psychological functioning in Asian Indian adolescents. *Social Development, 11*(1), 11-29.

FASILD (2005). *Atlas des populations immigrées de Lorraine*: INSEE.

Fassin, D. (2002). L'invention française de la discrimination. *Revue française de science politique, 52*(4), 403-423.

Fassin, E. (2003). Penser la discrimination positive. In D. Borillo (Ed.), *Lutter contre les discriminations* (pp. 55-68). Paris: La Découverte, Recherches.

Faucheux, C., & Moscovici, S. (1971). Le style de comportement d'une minorité et son influence sur les réponses d'une majorité. In C. Faucheux & S. Moscovici (Eds.), *Psychologie sociale théorique et expérimentale: Recueil de textes choisis et présentés* (pp. 342-372). Paris: Mouton.

Fauroux, R. (2005). La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi. *Rapport au ministre de l'emploi*.

Feagin, J. (1991). The continuing significance of race: Antiblack discrimination in public places. *American Sociological Review, 56*(1), 101-116.

Fehr, J., & Sassenberg, K. (2009). Intended and unintended consequences of internal motivation to behave nonprejudiced: The case of benevolent discrimination. *European Journal of Social Psychology, 39*(6), 1093-1108.

Fein, S., & Spencer, S. (1997). Prejudice as self-image maintenance: Affirming the self through derogating others. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, 31-44.

Felouzis, G. (2003). La ségrégation ethnique au collège et ses conséquences. *Revue française de sociologie, 44*(3), 413-447.

Felouzis, G. (2008). L'usage des catégories ethniques en sociologie. *Revue française de sociologie, 49*(1), 49-41.

Féron, M. (2008). Filemanagement des collectifs de travail en GRH : quels apports pour la gestion de la diversité par les managers opérationnels ? *Revue management et avenir, 18*(4), 57-71.

Ferréol, G. (2003). Ethnocentrisme. In G. Ferréol & G. Jucquois (Eds.), *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles* (pp. 128-129). Paris: Armand Colin.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations, 7*(2), 117-140.

Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. *American Psychologist, 48*, 621-621.

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert & S. T. Fiske (Eds.), *The handbook of social psychology* (4e ed., Vol. 2, pp. 357–411). Boston, MA: McGraw-Hill.

Fiske, S. T. (2000). Interdependance and the reduction of prejudice. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 115-135). New York: Psychology Press.

Florack, A., Piontkowski, U., Rohmann, A., Balzer, T., & Perzig, S. (2003). Perceived Intergroup Threat and Attitudes of Host Community Members Toward Immigrant Acculturation. *Journal of Social Psychology, 143*(5), 633-648.

Foster, A., Mitchell, F., & Fienberg, S. (2002). *Measuring housing discrimination in a national study: report of a workshop*. Washington, D.C.: National Academies Press.

Fougère, D., & Pouget, J. (2004). *L'emploi public s'est-il diversifié? Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales*.

Frickey, A. (2004). Identification des discriminations dans l'accès à l'emploi des diplômés du supèrieur issus de l'immigration. *Migration études, 124*.

Frickey, A., & Primon, J. (2006). Insertion professionnelle et discriminations: l'accès à l'emploi des étudiants issus de l'immigration en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. *Cahiers de l'Urmis, 10-11*.

Furnham, A. (2003). Belief in a just world: Research progress over the past decade. *Personality and Individual Differences, 34*(5), 795-817.

Gaertner, S., & Dovidio, J. (1986). The aversive form of racism. In J. Dovidio & S. Garetner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 61-89). New York: Academic Press.

Gaertner, S., Dovidio, J., Anastasio, P., Bachman, B., & Rust, M. (1993). The common ingroup identity model: Recategorization and the reduction of intergroup bias. *European Review of Social Psychology, 4*(1), 1-26.

Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (1977). The subtlety of white racism, arousal, and helping behavior. *Journal of Personality and Social Psychology, 35*(10), 691-707.

Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (2000). *Reducing intergroup bias: The common ingroup identity model*. New York: Psychology Press.

Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (2009). A common ingroupe identity : a categorization-based approach for reducing intergroup bias. In B. H. Nelson (Ed.), *Hanbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 489-505). New York: Psychology Press.

Gaertner, S. L., Mann, J., Murrell, A., & Dovidio, J. F. (1989). Reducing intergroup bias: The benefits of recategorization. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(2), 239-249.

Gaertner, S. L., Mann, J. A., Dovidio, J. F., Murrell, A. J., & Pomare, M. (1990). How does cooperation reduce intergroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(4), 692-704.

Gagnon, A., & Bourhis, R. Y. (1996). Discrimination in the minimal group paradigm: Social identity or self-interest? *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*(12), 1289-1301.

Gailliot, M., Michelle Peruche, B., Plant, E., & Baumeister, R. (2009). Stereotypes and prejudice in the blood: Sucrose drinks reduce prejudice and stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(1), 288-290.

Galloro, P.-D., Serré, A., & Tisserant, P. (2005). *Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations sur le territoire du contrat ville de l'agglomération messine*. Metz: Université de Metz / FASILD.

Gans, H. (1979). Symbolic ethnicity: The future of ethnic groups and cultures in America. *Ethnic and Racial Studies, 2*, 1-20.

Gardiner, G. S. (1972). Complexity training and prejudice reduction. *Journal of Applied Social Psychology, 2*(4), 326-342.

Garner-Moyer, H. (2003). *Discrimination et emploi: revue de la littérature*. Paris: DARES.

Garner-Moyer, H. (2005). Gestion de la diversité et enjeux de GRH. *Revue Management et Avenir, 7*, 21-42.

Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: An integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological Bulletin, 132*(5), 692-731.

Gibson, M. A. (2001). Immigrant adaptation and patterns of acculturation. *Human Development, 44*(1), 19-23.

Gilbert, G. M. (1951). Stereotype persistence and change among college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 46*(1951), 245-254.

Gilliam Jr, F. D., & Iyengar, S. (2000). Prime suspects: The influence of local television news on the viewing public. *American Journal of Political Science, 44*, 560-573.

Glazer, N., & Moynihan, D. P. (1963). *Beyond the Melting Pot: The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians, and Irish of New York City*. Cambridge, MA: MIT press.

Glazer, N., & Moynihan, D. P. (1970). *Beyond the melting pot*. Cambridge, UK: MIT Press Cambridge, Mass.

Gonzalez, R., & Brown, R. (2003). Generalization of positive attitude as a function of subgroup and superordinate group identifications in intergroup contact. *European Journal of Social Psychology, 33*(2), 195-214.

González, R., & Brown, R. (2006). Dual identities in intergroup contact: Group status and size moderate the generalization of positive attitude change. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*(6), 753-767.

Gordijn, E., Hindriks, I., Koomen, W., Dijksterhuis, A., & Van Knippenberg, A. (2004). Consequences of stereotype suppression and internal suppression motivation: A self-regulation approach. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(2), 212-224.

Gordon, M. M. (1964). *Assimilation in American life. The role of race, religion and national origins*. New york: Oxford University Press.

Graves, T. D. (1967). Psychological acculturation in a tri-ethnic community. *South-western Journal of Anthropology, 23*, 337-350.

Green, D., McFalls, L., & Smith, J. (2001). Hate crime: An emergent research agenda. *Annual Review of Sociology, 27* (1), 479-504.

Greenland, K., & Brown, R. (1999). Categorization and intergroup anxiety in contact between British and Japanese nationals. *European Journal of Social Psychology, 29*(4), 503-521.

Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102*(1), 4-26.

Griffith, K., & Hebl, M. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians:" Coming out" at work. *Journal of Applied Psychology, 87*(6), 1191-1199.

Guerraoui, Z., & Troadec, B. (2000). *Psychologie interculturelle*. Paris: Armand Colin.

Guimond, S. (2006). La fonction sociale des préjugés ethniques. *Cahiers de l'Urmis [En ligne],* (10-11). Retrieved from http://urmis.revues.org/index207.html

Guimond, S., Dambrun, M., Michinov, N., & Duarte, S. (2003). Does social dominance generate prejudice? Integrating individual and contextual determinants of intergroup cognitions. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(4), 697-721.

Guimond, S., & Tougas, F. (1999). Sentiments d'injustice et actions collectives: la privation relative. In R. Y. Bourhis & J. P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (pp. 201-231). Liège: Mardaga.

Guiraudon, V. (2004). Construire une politique europeenne de lutte contre les discriminations: l'histoire de la directive "race". *Societes, 53*(1), 11-32.

Guiraudon, V., Phalet, K., & ter Wal, J. (2005). Le suivi des minorités ethniques aux Pays-Bas. *Revue internationale des sciences sociales, 183*, 83-96.

HALDE (2008a). *Prévention des discriminations à l'embauche : les actions menées par les intermédiaries de l'emploi : ANPE, APEC, Entreprises de travail temporaire, Cabinets de recrutement*. Paris: HALDE.

HALDE (2008b). *Rapport annuel 2008*. Paris: La documentation française.

Hall, E. T. (1979). *Au-delà de la culture*. Paris: Le Seuil.

Hall, G. S. (1904). *Adolescence its psychology and its relations to physiology, anthropology, sociology sex, crime, religion and education, Vol. II*. New York, NY: D Appleton & Company.

Hamilton, D. L., & Sherman, S. J. (1996). Perceiving persons and groups. *Psychological Review, 103*(2), 336-355.

Hansen, F. (2003). Diversity is business case doesn't add up. *Workforce, 82*(4), 28-32.

Hansen, M. L. (1940). *The Immigrant in American History*. New York: Harper Torchbooks.

Haslam, N., Rothschild, L., & Ernst, D. (2000). Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology, 39*, 113-127.

Haslam, S. A., & Wilson, A. (2000). In what sense are prejudicial beliefs personal? The importance of an in-group's shared stereotypes. *British Journal of Social Psychology, 39*, 45-63.

Hass, R. G., Katz, I., Rizzo, N., Bailey, J., & Eisenstadt, D. (1991). Cross-racial appraisal as related to attitude ambivalence and cognitive complexity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*(1), 83-92.

Heckman, J. (1998). Detecting discrimination. *The Journal of Economic Perspectives, 12*(2), 101-116.

Hewstone, M., & Brown, R. J. (1986). Contact is not enough: An intergroup perspective on the contact hypothesis. In M. Hewstone & R. J. Brown (Eds.), *Contact and conflict in intergroup encounters* (Vol. 1, pp. 1-44). Oxford: Blackwell.

Hewstone, M., Rubin, M., & Willis, H. (2002). Intergroup bias. *Annual review of psychology, 53*(1), 575-604.

Hill, M. E., & Augoustinos, M. (2001). Stereotype change and prejudice reduction: Short-and long-term evaluation of a cross-cultural awareness programme. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 11*(4), 243-262.

Hilton, J. L., & Von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual review of psychology, 47*(1), 237-271.

Hily, M. A. (2001). Rencontres interculturelles. Echanges et sociabilité. In R. De Villanova, M. A. Hily & G. Varro (Eds.), *Construire l'interculturel ? De la notion aux pratiques* (pp. 7-14). Paris: L'Harmattan.

Hintzman, D. (1986). Schema abstraction. *a multiple-trace memory model. Psychological Review, 93*(4), 411-428.

Hofstede, G. (1994). *Vivre dans un monde multiculturel : comprendre nos programmations mentales*. Paris: Les éditions D'organisation.

Hogan, D., & Mallott, M. (2005). Changing racial prejudice through diversity education. *Journal of College Student Development, 46*(2), 115-125.

Hogg, M. A. (2007). Uncertainty-identity theory. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 39, pp. 69-126). San Diego, CA: Academic Press.

Hogg, M. A., & Abrams, D. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. Londres: Routledge.

Hornsey, M. J., & Hogg, M. A. (2000). Subgroup relations: A comparison of mutual intergroup differentiation and common ingroup identity models of prejudice reduction. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(2), 242-256.

Hugenberg, K., & Bodenhausen, G. V. (2003). Facing prejudice: Implicit prejudice and the perception of facial threat. *Psychological Science, 14*(6), 640-643.

Islam, M., & Hewstone, M. (1993). Intergroup attributions and affective consequences in majority and minority groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(6), 936-950.

Jackman, M. R. (1994). *The velvet glove: Paternalism and conflict in gender, class, and race relations*. Berkeley, CA: University of California Press

Jasinskaja-Lahti, I., & Liebkind, K. (2007). A structural model of acculturation and well-being among immigrants from the former USSR in Finland. *European-Psychologist, 12*(2), 80-92.

Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Horenczyk, G., & Schmitz, P. (2003). The interactive nature of acculturation: Perceived discrimination, acculturation attitudes and stress among young ethnic repatriates in Finland, Israel and Germany. *International-Journal-of-Intercultural-Relations, 27*(1), 79-97.

Jayasuriya, L., Sang, D., & Fielding, A. (1992). *Ethnicity, immigration and mental illness*. Canberra: Bureau of immigration research.

Jenner, L. (1994). Diversity management: what does it mean? *HR Focus, 71*(1), 11.

Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. R. (1997). Strength of identification and intergroup differentiation: The influence of group norms. *European Journal of Social Psychology, 27*(5), 603-609.

Jones, J. T. (1997). *Prejudice and racism* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Jordan, C. H., Spencer, S. J., & Zanna, M. P. (2005). Types of high self-esteem and prejudice: How implicit self-esteem relates to ethnic discrimination among high explicit self-esteem individuals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*(5), 693-702.

Jordan, C. H., Spencer, S. J., Zanna, M. P., Hoshino-Browne, E., & Correll, J. (2003). Secure and defensive high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(5), 969-978.

Jost, J., & Hunyady, O. (2003). The psychology of system justification and the palliative function of ideology. *European Review of Social Psychology, 13*(1), 111-153.

Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology, 33*, 1-27.

Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology, 35*(6), 881-919.

Jost, J. T., & Burgess, D. (2000). Attitudinal ambivalence and the conflict between group and system justification motives in low status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(3), 293-305.

Jost, J. T., Burgess, D., & Mosso, C. O. (2001). The Integrative Potential of System Justification Theory. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 363-390). Cambridge: Cambridge University Press.

Jost, J. T., & Kramer, R. M. (2003). The system justification motive in intergroup relations. In D. M. Mackie & E. R. Smith (Eds.), *From prejudice to intergroup emotions : Differentiated reactions to social groups* (pp. 227-245). New York: Psychology Press.

Jost, J. T., & Kruglanski, A. W. (2002). The estrangement of social constructionism and experimental social psychology: History of the rift and prospects for reconciliation. *Personality and Social Psychology Review, 6*(3), 168.

Jost, J. T., Pelham, B. W., & Carvallo, M. (2002). Non-conscious forms of system justification: Cognitive, affective, and behavioral preferences for higher status groups. *Journal of Experimental Social Psychology, 38*, 586-602.

Judd, C. M., & Park, B. (1993). Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. *Psychological Review, 100*, 109-109.

Kahneman, D., & Miller, D. T. (1986). Norm theory: Comparing reality to its alternatives. *Psychological Review, 93*(2), 136-153.

Kalin, R., & Rayko, D. S. (1978). Discrimination in evaluative judgments against foreign-accented job candidates. *Psychological Reports, 43*(3), 1203-1209.

Kardiner, A., & Linton, R. (1939). *The individual and his society*. New York: Columbia Univ. Press.

Karlins, M., Coffman, T. L., & Walters, G. (1969). On the fading of social stereotypes: studies in three generations of college students. *Journal of Personality and Social Psychology, 13*(1), 1-16.

Katz, D., & Braly, K. (1933). Racial stereotypes of one hundred college students. *Journal of Abnormal and Social Psychology, 28*(3), 280-290.

Katz, P. (2003). Racists or Tolerant Multiculturalists? How Do They Begin? Awards for Distinguished Senior Career Contributions to the Public Interest. *American Psychologist, 58*(11), 897-909.

Kaufmann, J. C. (2004). Ego. Pour une sociologie de l'individu. *Population, 6*, 999-1001.

Kellstedt, P. M. (2003). *The mass media and the dynamics of American racial attitudes*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Kelly, J. G., Person, J. E., & Holtzman, W. H. (1958). The measurement of attitudes toward the Negro in the South. *Journal of Social Psychology, 48*, 305–317.

Kenworthy, J. B., Turner, R. N., Hewstone, M., & Voci, A. (2005). Intergroup contact: When does it work, and why. In J. F. Dovidio, P. Glick & L. A. Budman (Eds.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (pp. 278–292). Oxford: Wiley-Blackwell.

Kim, U. (1988). Acculturation of Korean immigrants to Canada. *Unpublished doctoral dissertation, Queenís University, Kingston, Ontario, Canada*.

Kinder, D. R., & Sears, D. O. (1981). Prejudice and politics: Symbolic racism versus racial threats to the good life. *Journal of Personality and Social Psychology, 40*(3), 414-431.

Komorita, S. S., Parks, C. D., & Hulbert, L. G. (1992). Reciprocity and the induction of cooperation in social dilemmas. *Journal of Personality and Social Psychology, 62*(4), 607-617.

Kosic, A. (2004). Acculturation strategies, coping process and immigrants' adaptation. *Scandinavian Journal of Psychology, 45*, 269-278.

Kosic, A. (2006). Personality and individual factors in acculturation. [References]. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 113-128). New York, NY: Cambridge University Press.

Kosic, A., Mannetti, L., & Sam, D. L. (2005). The role of majority attitudes towards out-group in the perception of the acculturation strategies of immigrants. *International Journal of Intercultural Relations, 29*(3), 273-288.

Krewer, B. (1999). La construction de l'autre culturel du point de vue de la psychologie. In M. A. Hily & M. L. Lefebvre (Eds.), *Identité collective et altérité. Diversité des espaces / Spécificité des pratiques* (pp. 93-112). Paris: L'Harmattan.

Kroeber, A. (1917). The superorganic. *American Anthropologist, 19*, 163-213.

Kuklinski, J. H., & Hurley, N. L. (1996). Its a matter of interpretation. In D. Mutz, P. Sniderman & R. Brody (Eds.), *Political persuasion and attitude change* (pp. 125-144). Ann Arbor, MI: University Press.

Lacassagne, M. F., Salès-Wuillemin, E., Castel, P., & Jébrane, A. (2001). La catégorisation d'un exogroupe à travers une tâche d'association de mots. *Papers on Social Representations, 10*(7), 1-7.

LaFromboise, T., Coleman, H. L. K., & Gerton, J. (1993). Psychological impact of biculturalism : evidence and theory. *Psychological Bulletin, 114*, 395-412.

Lalonde, R. N., Taylor, D. M., & Moghaddam, F. M. (1992). The process of social identification for visible immigrant women in a multicultural context. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 23*(1), 25-39.

Landale, N., & Oropesa, R. (1995). Immigrant children and the children of immigrants: inter-and intra-group differences in the United States : Research Paper n° 9502. Population Research Group Michigan State University.

Landis, D., Bennett, J., & Bennett, M. (2004). *Handbook of intercultural training*. Thousand Oaks: Sage.

Lanquetin, M. (2009). Egalité, diversité et... discriminations multiples. *Travail, genre et sociétés, 21*, 91-106.

Lapeyronnie, D. (2003). Quelle intégration ? In B. Loche & C. Martin (Eds.), *L'insécurité dans la ville. Changer de regard*. Paris: Les entretiens de Saint-Denis, L'oeil d'or, essais et entretiens.

LaPiere, R. T. (1934). Attitudes vs. actions. *Social Forces, 13*, 230-237.

Laroche, M., Kim, C., Hui, M., & Joy, A. (1996). An empirical study of multidimensional ethnic change: The case of the French Canadians in Quebec. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 27*(1), 114.

Lavallée, M., & Krewer, B. (1997). Le concept de culture comme ancrage d'identité. *Bulletin de l'ARIC, 29*, 34-50.

Le Bars, S. (2010, 11 janvier). Burqa : l'UMP ajourne l'idée d'une loi générale. *Le Monde*.

Légal, J.-B., & Delouvée, S. (2008). *Stéréotypes, préjugés et discrimination*. Paris: Dunod.

Lemyre, L., & Smith, P. M. (1985). Intergroup discrimination and self-esteem in the minimal group paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*(3), 660-670.

Lenski, G. E. (1984). *Power and privilege: A theory of social stratification*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.

Leong, C. H., & Ward, C. (2006). Cultural values and attitudes toward immigrants and multiculturalism: The case of the Eurobarometer survey on racism and xenophobia. *International Journal of Intercultural Relations, 30*(6), 799-810.

Lerner, M. J. (1970). The desire for justice and reactions to victims. In J. Macaulay & L. Berkowitz (Eds.), *Altruism and helping behavior : social psychology studies of some antecedents and consequences* (Vol. 205, pp. 205-229). New York: Acadmic Press.

Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. New York: Plenum Press.

Levy, S. R., & Dweck, C. S. (1999). The impact of children's static versus dynamic conceptions of people on stereotype formation. *Child Development, 70*, 1163-1180.

Leyens, J. P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Leyens, J. P., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Liège: Mardaga.

Lickel, B., Hamilton, D. L., Wieczorkowska, G., Lewis, A., Sherman, S. J., & Uhles, A. N. (2000). Varieties of groups and the perception of group entitativity. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*(2), 223-246.

Lickel, B., Rutchick, A. M., Hamilton, D. L., & Sherman, S. J. (2006). Intuitive theories of group types and relational principles. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*(1), 28-39.

Liebkind, K. (2001). Acculturation. In R. Brown & S. L. Gaertner (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (Vol. 4, pp. 386–406). Oxford: Blackwell.

Lim, R. G., & Carnevale, P. J. D. (1990). Contingencies in the mediation of disputes. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*(2), 259-272.

Lindskold, S., & Han, G. (1988). GRIT as a foundation for integrative bargaining. *Personality and Social Psychology Bulletin, 14*(2), 335-345.

Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Lochak, D. (2003). Loi du marché et discrimination. In D. Borillo (Ed.), *Lutter contre les discriminations* (pp. 11-37). Paris: La Découverte, Recherches.

Lochak, D. (2007). L'intégration comme injonction. Enjeux idéologiques et politiques liés à l'immigration. *Cultures & Conflits, 64*, 131-147.

Lorenzi-Cioldi, F. (1988). *Individus dominants et groupes dominés: images masculines et féminines*. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.

Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés: Collections et agrégats*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Luque, M. N., Fernandez, M., Tejada, A. J., Fernandez, P. P., & Guirado, I. C. (2006). Prejudice and attitudes of acculturation: Perspectives of autochthonous and immigrants. *Psicothema, 18*(2), 187-193.

Mackie, D. M., & Smith, E. R. (1998). Intergroup relations: Insights from a theoretically integrative approach. *Psychological Review, 105*(3), 499-529.

Macrae, C., Bodenhausen, G., Milne, A., & Jetten, J. (1994). Out of mind but back in sight: Stereotypes on the rebound. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 808-808.

Macrae, C. N., & Bodenhausen, G. V. (2000). Social cognition: Thinking categorically about others. *Annual review of psychology, 51*(1), 93-120.

Macrae, C. N., Stangor, C., Hewstone, M., & Mackie, D. M. (1996). *Stereotypes and stereotyping*. New York: Guilford Press

Maddux, W. W., Barden, J., Brewer, M. B., & Petty, R. E. (2005). Saying no to negativity: The effects of context and motivation to control prejudice on automatic evaluative responses. *Journal of Experimental Social Psychology, 41*(1), 19-35.

Maisonneuve, C., & Teste, B. (2007). Acculturation preferences of a host community: The effects of immigrant acculturation strategies on evaluations and impression formation. *International Journal of Intercultural Relations, 31*(6), 669-688.

Mana, A., Orr, E., & Mana, Y. (2009). An integrated acculturation model of immigrants' social identity. *The Journal of social psychology, 149*(4), 450-473.

Manço, A. A. (2002). *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*. Paris: L'Harmattan.

Marcus-Newhall, A., Miller, N., Holtz, R., & Brewer, M. B. (1993). Cross-cutting category membership with role assignment: A means of reducing intergroup bias. *British Journal of Social Psychology, 32*, 125-146.

Masgoret, A. M. (2004). *Examining the bases of intergroup competition and its role in determining immigration attitudes in New Zealand*. Paper presented at the XXVI International Conference of Psychology, Beijing, China.

Masuda, M., Hasegawa, R. S., & Matsumoto, G. (1973). The ethnic identity questionnaire: A comparison of three Japanese age groups in Tachikawa, Japan, Honolulu, and Seattle. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 4*(2), 229-245.

Mavreas, V., Bebbington, P., & Der, G. (1989). The structure and validity of acculturation. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 24*(5), 233-240.

McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91-125). New York: Academic Press.

McConahay, J. B., Hardee, B. B., & Batts, V. (1981). Has racism declined in America? It depends on who is asking and what is asked. *Journal of Conflict Resolution*, 563-579.

McGarty, C. (1999). *Categorization in social psychology*. Londres: Sage.

McGarty, C., & Turner, J. C. (1992). The effects of categorization on social judgement. *British Journal of Social Psychology, 31*, 253-268.

McGee, W. J. (1898). Pratical acculturation. *American Anthropologist, 11*, 243-249.

McGillicuddy, N. B., Welton, G. L., & Pruitt, D. G. (1987). Third-party intervention: A field experiment comparing three different models. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*(1), 104-112.

McNeilly, M., Anderson, N., Armstead, C., Clark, R., Corbett, M., Robinson, E., et al. (1996). The perceived racism scale: a multidimensional assessment of the experience of white racism among African Americans. *Ethnicity & disease, 6*(1-2), 154-166.

Medin, D., & Schaffer, M. (1978). Context model of classification learning. *Psychological Review, 85*, 207-238.

Mendelberg, T. (2001). *The race card: Campaign strategy, implicit messages, and the norm of equality*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Merton, R. K. (1957). *Social theory and social structure*. New York: Free Press

Meurs, D., & Audier, F. (2004). Qui se présente dans la fonction publique et pourquoi? *Revue française d'administration publique, 111*(3), 547-566.

Meurs, D., Pailhé, A., & Simon, P. (2007). Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration: l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France. *Population, 5*, 763-801.

Michinov, N., Dambrun, M., Guimond, S., & Meot, A. (2005). Social dominance orientation, prejudice, and discrimination: A new computer-based method for studying discriminatory behaviors. *Behavior Research Methods, 37*(1), 91-98.

Migdal, M. J., Hewstone, M., & Mullen, B. (1998). The effects of crossed categorization on intergroup evaluations: A meta-analysis. *British Journal of Social Psychology, 37*, 303-324.

Milgram, S. (1965). Some conditions of obedience and disobedience to authority. *Human Relations, 18*(1), 57-76.

Milgram, S. (1974). Soumission à l'autorité. *Paris: Calmann-Lévy*.

Miller, D. T., & Porter, C. A. (1983). Self-blame in victims of violence. *Journal of Social Issues, 39*(2), 139-152.

Miller, M. J. (2007). A bilinear multidimensional measurement model of Asian American acculturation and enculturation: Implications for counseling interventions. *Journal of Counseling Psychology, 54*(2), 118-131.

Miller, N. (2002). Personalization and the promise of contact theory. *Journal of Social Issues, 58*(2), 387-410.

Miller, N., Urban, L. M., & Vanman, E. J. (1998). A theoretical analysis of crossed social categorization effects. In C. Sedikides, J. Schopler & C. A. Insko (Eds.), *Intergroup cognition and intergroup behavior* (pp. 393-420). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Miron, A. M., Branscombe, N. R., & Schmitt, M. T. (2006). Collective guilt as distress over illegitimate intergroup inequality. *Group Processes & Intergroup Relations, 9*(2), 163-180.

Mischel, W. (1996). From good intentions to willpower. *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior, 9*, 197-218.

ML-Rhône-Sud-Est, PLIE-UNI-EST, ANPE, ADIA-ADECCO, & Intervalle-Intérim (2005). *Plan de lutte contre les discriminations raciales à l'embauche sur le territoire de Saint Priest*. Saint Priest: DIV-DPM-FASILD.

Monteith, M. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice-reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 469-469.

Monteith, M., Deneen, N., & Tooman, G. (1996). The effect of social norm activation on the expression of opinions concerning gay men and Blacks. *Basic and Applied Social Psychology, 18*(3), 267-288.

Monteith, M., & Mark, A. (2005). Changing one's prejudiced ways: Awareness, affect, and self-regulation. *European Review of Social Psychology, 16*(4), 113-154.

Monteith, M., & Mark, A. (2009). The Self-Regulation of prejudice. In T. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 507-523). New York: Psychology Press.

Monteith, M., Sherman, J., & Devine, P. (1998). Suppression as a stereotype control strategy. *Personality and Social Psychology Review, 2*(1), 63-82.

Monteith, M., & Walters, G. (1998). Egalitarianism, moral obligation, and prejudice-related personal standards. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*, 186-199.

Monteith, M. J., Ashbum-Nardo, L., Voils, C. I., & Czopp, A. M. (2002). Putting the brakes on prejudice: On the development and operation of cues for control. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(5), 1029-1050.

Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2009). *The self-regulation of prejudice*. New York, NY: Psychology Press.

Montreuil, A., & Bourhis, R. Y. (2001). Majority acculturation orientations toward "valued" and "devalued" immigrants. [Journal]. *Journal of Cross Cultural Psychology, 32*(6), 698-719.

Montreuil, A., & Bourhis, R. Y. (2004). Acculturation orientations of competing host communities toward valued and devalued immigrants. *International Journal of Intercultural Relations, 28*(6), 507-532.

Montreuil, A., Bourhis, R. Y., & Vanbeselaere, N. (2004). Perceived threat and host community acculturation orientations toward immigrants: comparing Flemings in Belgium and Francophones in Quebec. *Canadian Ethnic Studies, 3*(XXXVI), 113-136.

Moreland, R. L., & Levine, J. M. (2001). Socialization in organizations and work groups. In M. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 69–112). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Morley, I. E., & Stephenson, G. M. (1977). The Social Psychology of Bargaining. London: George Allen & Unwin Ltd.

Morning, A., & Sabbagh, D. (2005). De l'épée au bouclier : des usages discriminatoires et antidiscriminatoires de la race aux Etats-Unis. *Revue internationale des sciences sociales, 183*, 63-81.

Morton, T. A., Hornsey, M. J., & Postmes, T. (2009). Shifting ground: The variable use of essentialism in contexts of inclusion and exclusion. *The British journal of social psychology/the British Psychological Society*.

Moulin, P., Fabrizi, E., & Mohammedi, N. (2005). Les discriminations dans le champ sanitaire. In P.-D. Galloro, A. Serré & P. Tisserant (Eds.), *Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations sur le territoire du contrat ville de l'agglomération messine* (pp. 203-235). Metz: FASILD / UPV-Metz.

Mullen, B., & Hu, L. T. (1989). Perceptions of ingroup and outgroup variability: A meta-analytic integration. *Basic and Applied Social Psychology, 10*(3), 233-252.

Mullen, B., Migdal, M. J., & Hewstone, M. (2001). Crossed categorization versus simple categorization and intergroup evaluations: a meta-analysis. *European Journal of Social Psychology, 31*(6).

Nail, P. R., Harton, H. C., & Barnes, A. (2008). A test of Dovidio and Gaertner's integrated model of racism. *North American Journal of Psychology, 10*(1), 197-220.

Nail, P. R., Harton, H. C., & Decker, B. P. (2003). Political orientation and modern versus aversive racism: Tests of Dovidio and Gaertner's (1998) integrated model. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(4), 754-770.

Navas, M., Garcia, M. C., Sanchez, J., Rojas, A. J., Pumares, P., & Fernandez, J. S. (2005). Relative Acculturation Extended Model (RAEM): New contributions with regard to the study of acculturation. *International Journal of Intercultural Relations, 29*(1), 21-37.

Navas, M., Rojas, A. J., Garcia, M., & Pumares, P. (2007). Acculturation strategies and attitudes according to the Relative Acculturation Extended Model (RAEM): The perspectives of natives versus immigrants. *International Journal of Intercultural Relations, 31*(1), 67-86.

Nesdale, D. (2002). Acculturation attitudes and the ethnic and host-country identification of immigrants. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(7), 1488-1507.

Nguyen, H. H., & von Eye, A. (2002). The Acculturation Scale for Vietnamese Adolescents (ASVA): A bidimensional perspective. *International Journal of Behavioral Development, 26*(3), 202-213.

Nisbett, R. E. (2004). *The geography of thought: How Asians and Westerners think differently... and why ?* New York: Free Press.

Noël, O. (1999). Intermediaires Sociaux et Entreprises: Des coproducteurs de discriminations? *Hommes et migrations, 1219*, 5-17.

Noiriel, G. (1988). *Le creuset français: histoire de l'immigration, XIXe-XXe siècles*. Paris: Le Seuil.

Norton, M. I., Sommers, S. R., Apfelbaum, E. P., Pura, N., & Ariely, D. (2006). Color blindness and interracial interaction: Playing the political correctness game. *Psychological Science, 17*(11), 949-953.

Osgood, C. E. (1962). *An alternative to war or surrender*. Urbana, IL: University of Illinois Press.

Oskamp, S. (2000). Multiple paths to reducing prejudice and discrimination. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 1-19). New Yrok: Psychology Press.

Ostrom, T. M., & Sedikides, C. (1992). Out-group homogeneity effects in natural and minimal groups. *Psychological Bulletin, 112*(3), 536-552.

Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology, 60*, 339-367.

Paolini, S., Hewstone, M., Cairns, E., & Voci, A. (2004). Effects of direct and indirect cross-group friendships on judgments of Catholics and Protestants in Northern Ireland: The mediating role of an anxiety-reduction mechanism. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(6), 770-786.

Park, B., & Rothbart, M. (1982). Perception of out-group homogeneity and levels of social categorization: Memory for the subordinate attributes of in-group and out-group members. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*(6), 1051-1068.

Park, R. E. (1950). *Race and culture : essays in the sociology of contemporary man*. Glencoe, IL: The Free press of Glencoe.

Paugam, S. (2005). *Les formes élémentaires de la pauvreté*. Paris: PUF, "le lien social".

Pelham, B. W., & Hetts, J. J. (2001). Underworked and overpaid: Elevated entitlement in men's self-pay. *Journal of Experimental Social Psychology, 37*(2), 93-103.

Peres, H. (2004). L'accès aux fonctions publiques des jeunes Français d'origine immigrée. *Migration études, 122*.

Perotin, V., Robinson, A., & Loundes, J. (2003). Equal opportunities practices and enterprise performance: A comparative investigation on Australian and British data. *Int'l Lab. Rev., 142*, 471.

Pettigrew, T., & Meertens, R. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology, 25*, 57-57.

Pettigrew, T., & Tropp, L. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(5), 751-783.

Pettigrew, T. F. (1958). Personality and sociocultural factors in intergroup attitudes: A cross-national comparison. *Journal of Conflict Resolution, 2*(1), 29-42.

Pettigrew, T. F. (1981). Extending the stereotype concept. In D. L. Hamilton (Ed.), *Cognitive processes in stereotyping and intergroup behavior* (pp. 303-331). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Pettigrew, T. F. (1997). Generalized intergroup contact effects on prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*(2), 173-185.

Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual review of psychology, 49*(1), 65-85.

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2000). Does Intergroup Contact Reduce Prejudice? Recent Meta-Analytic Findings. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 93-115). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(5), 751-783.

Pettijohn II, T., & Waizer, A. (2008). Reducing Racism, Sexism, and Homophobia in College Students by Completing a Psychology of Prejudice Course. *College Student Journal, 42*(2), 459-468.

Petty, R., & Krosnick, J. (1995). *Attitude strength: Antecedents and consequences*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

Phalet, K., & Swyngedouw, M. (2004). A cross-cultural analysis of immigrant and host values and acculturation orientations. In H. Vinken, J. Stoeters & P. Ester (Eds.), *Comparing cultures : dimensions of culture in a comparative perspective* (pp. 185-212). Leiden: Brill.

Phinney, J., Cantu, C., & Kurtz, D. (1997). Ethnic and American identity as predictors of self-esteem among African American. *Latino, and White adolescents, journal of Youth and Adolescence, 26*, 165-185.

Phinney, J. S. (1990). Ethnic identity in adolescents and adults: Review of research. *Psychological Bulletin, 108*(3), 499-514.

Phinney, J. S. (1996). When we talk about American ethnic groups, what do we mean? *American Psychologist, 51*(9), 918-927.

Phinney, J. S. (2003). Ethnic identity and acculturation. In K. M. Chun, P. B. Organista & G. Marin (Eds.), *Acculturation: Advances in theory, measurement, and applied research* (Vol. 27, pp. 63-81). Washington, DC: American Psychological Association.

Phinney, J. S., & Rotheram, M. J. (1987). *Children's ethnic socialization: Pluralism and development*. Thousand Oaks, CA: Sage

Piguet, E. (2006). Les approches methodologiques de la discrimination a l'embauche sur le marche du travail. *Migrations société, 18*(105/106), 175-187.

Piontkowski, U., Florack, A., Hoelker, P., & Obdrzalek, P. (2000). Predicting acculturation attitudes of dominant and non-dominant groups. *International Journal of Intercultural Relations, 24*(1), 1-26.

Piontkowski, U., Rohmann, A., & Florack, A. (2002). Concordance of acculturation attitudes and perceived threat. *Group Processes & Intergroup Relations, 5*(3), 221-232.

Plaks, J. E., Levy, S. R., Dweck, C. S., & Stroessner, S. J. (2004). In the eye of the beholder: Lay theories and the perception of group entitativity, variability, and essence. In J. P. Yzerbyt, C. M. Judd & O. Corneille (Eds.), *The psychology of group perception: Perceived variability, entitativity, and essentialism* (pp. 127–146). New York: Psyhology Press.

Plaks, J. E., Stroessner, S. J., Dweck, C. S., & Sherman, J. W. (2001). Person theories and attention allocation: preferences for stereotypic versus counterstereotypic information. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(6), 876.

Plant, E., & Devine, P. (2003). The antecedents and implications of interracial anxiety. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(6), 790-801.

Plant, E., Devine, P., & Brazy, P. (2003). The bogus pipeline and motivations to respond without prejudice: Revisiting the fading and faking of racial prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations, 6*(2), 187-200.

Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 811-832.

Point, S. (2006). La Charte de la DiversitÈ: regards sur le discours des entreprises signataires. *Management & Avenir, 8*, 61-85.

Point, S. (2007). La diversité des définitions de la diversité : comparaison européenne. In I. Barth & C. Falcoz (Eds.), *Le management de la diversité* (pp. 233-256). Paris: L'Harmattan.

Pollak, K. I., & Niemann, Y. F. (1998). Black and White Tokens in Academia: A Difference of Chronic Versus Acute Distinctiveness 1. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(11), 954-972.

Portes, A. (1995). *The economic sociology of immigration : essays on networks, ethnicity and entrepreuneurship*. New York: Russel Sage Foundation.

Posner, M., & Keele, S. (1968). On the genesis of abstract ideas. *Journal of experimental psychology, 77*(3), 353-363.

Postmes, T., & Branscombe, N. R. (2002). Influence of long-term racial environmental composition on subjective well-being in African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(3), 735-751.

Potvin, M. (2005). Le role des statistiques sur l'origine ethnique et la " race " dans le dispositif de lutte contre les discriminations au Canada. *Revue internationale des sciences sociales, 183*, 31-48.

Powell, J. W. (1880). *Introduction to the study of Indian languages* (2 ed.). Washington, D.C.: US Government Printing Office.

Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. F. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(4), 741-763.

Rabbie, J. M., & Horwitz, M. (1969). Arousal of ingroup-outgroup bias by a chance win or loss. *Journal of Personality and Social Psychology, 13*(3), 269-277.

Ragins, B., & Cornwell, J. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology, 86*(6), 1244-1261.

Ramirez, M. (1984). Assessing and understanding biculturalism-multiculturalism in Mexican-American adults. In J. L. Martinez & R. H. Mendoza (Eds.), *Chicano psychology* (Vol. 2, pp. 61-74). Orlanda, FL: Academic Press.

Rebzani, M., R (2002). *Des jeunes dans la discrimination*. Paris: PUF.

Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American Anthropologist, 38*, 149-152.

Reskin, B. (1998). *The realities of affirmative action in employment*. Washington, DC: American Sociological Association.

Rex, J. (1998). Le multiculturalisme et l'intÈgration politique dans les villes europÈennes: Le multiculturalisme. *Cahiers Internationaux de Sociologie, 105*, 261-280.

Reynolds, K. J., Turner, J. C., Haslam, S. A., & Ryan, M. K. (2001). The role of personality and group factors in explaining prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 37*(5), 427-434.

Rice, S. A. (1926). Stereotypes, a source of error in judging human character. *Journal of Personnel Research, 5*, 267-276.

Richard, J. L. (2004). *Partir ou rester? Destinees des jeunes issue de l'immigration*. Paris: PUF, "le lien social".

Richard, O. (2000). Racial diversity, business strategy, and firm performance: A resource-based view. *Academy of management journal*, 164-177.

Richmond, A. H. (1993). Reactive migration: Sociological perspectives on refugee movements. *Journal of Refugee Studies, 6*(1), 7-24.

Rips, L. J., Shoben, E. J., & Smith, E. E. (1973). Semantic Distance and the Verification of Semantic Relations. *Journal of verbal learning and verbal behavior, 12*(1), 1-20.

Robert-Demontrond, P., & Joyeau, A. (2006). Vices et vertus de la diversité ethno-culturelles. *Revue management et avenir, 10*(4), 115-143.

Robinson, R. J., Keltner, D., Ward, A., & Ross, L. (1995). Actual versus assumed differences in construal:" Naive realism" in intergroup perception and conflict. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 404-417.

Rogers, R. W., & Prentice-Dunn, S. (1981). Deindividuation and anger-mediated interracial aggression: Unmasking regressive racism. *Journal of Personality and Social Psychology, 41*, 63-73.

Rohmann, A., Piontkowski, U., & van Randenborgh, A. (2008). When attitudes do not fit: Discordance of acculturation attitudes as an antecedent of intergroup threat. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34*(3), 337-352.

Rokeach, M. (1960). *The open and closed mind*. New York: Basic Books

Rosch, E. (1973). Natural categories. *Cognitive psychology, 4*(3), 328-350.

Rosch, E. (1975). Cognitive Reference Points. *Cognitive psychology, 7*(4), 532-547.

Rosch, E., & Lloyd, B. B. (1978). *Cognition and categorization*. Hillsdale, NJ: Erlbaum

Ross, L. (1978). The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10, pp. 174-220). New York: Academic Press.

Rothbart, M., & John, O. P. (1985). Social categorization and behavioral episodes: A cognitive analysis of the effects of intergroup contact. *Journal of Social Issues, 41*(3), 81-104.

Rubin, D. (1974). Estimating causal effects of treatments in randomized and nonrandomized studies. *Journal of Educational Psychology, 66*(5), 688-701.

Rubin, J. Z. (1980). Experimental research on third-party intervention in conflict: toward some generalizations. *Psychological Bulletin, 87*(2), 379-391.

Rudman, L., Ashmore, R., & Gary, M. (2001). "Unlearning" automatic biases: The malleability of implicit stereotypes and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 856-868.

Rudmin, F. (2009). Constructs, measurements and models of acculturation and acculturative stress. *International Journal of Intercultural Relations, 33*(2), 106-123.

Rudmin, F. W. (2003). Critical history of the acculturation psychology of assimilation, separation, integration and marginalization. *Review of General Psychology, 7*, 3-37.

Rudmin, F. W. (2003). "Critical history of the acculturation psychology of assimilation, separation, integration, and marginalization": Correction to Rudmin (2003). [Journal

Peer Reviewed Journal

Erratum/Correction]. *Review of General Psychology, 7*(3), 250.

Ryder, A. G., Alden, L. E., & Paulhus, D. L. (2000). Is acculturation unidimensional or bidimensional? A head-to-head comparison in the prediction of personality, self-identity, and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(1), 49-65.

Sabatier, C., & Berry, J. W. (1994). Immigration et acculturation. In R. Bourhis & J. P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (pp. 261-291). Bruxelles: Mardaga.

Sabatier, C., & Boutry, V. (2006). Acculturation in Francophone European societies. [References]. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 349-367). New York, NY: Cambridge University Press.

Sabatier, C., Malewska-Peyre, H., & Tanon, F. (2002). *Identités, acculturation et altérité*. Paris: L'Harmattan.

Sabeg, Y., & Charlotin, C. (2006). *La Diversité dans l'entreprise : comment la réaliser ?* Paris: Lavoisier.

Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1985). Social categorization and power differentials in group relations. *European Journal of Social Psychology, 15*(4), 415-434.

Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1987). Status differentials and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology, 17*(3), 277-293.

Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differentials in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology, 21*(1), 1-24.

Safdar, S., Dupuis, D. R., Lewis, R. J., El-Geledi, S., & Bourhis, R. Y. (2008). Social axioms and acculturation orientations of English Canadians toward British and Arab Muslim immigrants. *International Journal of Intercultural Relations, 32*(5), 415-426.

Safdar, S., & Lewis, J. R. (2007). Acculturation Specific and General Hassles and Positive Psychological Functioning. *Journal of iranian psychologists, 4*(13), 1-18.

Safdar, S., Struthers, W., & van Oudenhoven, J. P. (2009). Acculturation of Iranians in the United States, the United Kingdom, and the Netherlands: A test of the multidimensional individual difference acculturation (MIDA) model. *Journal of Cross Cultural Psychology, 40*(3), 468-491.

Safi, M. (2006). Le processus d'intégration des immigrés en France: inégalités et segmentation. *Revue française de sociologie, 47*(1), 3-48.

Sales-Wuillemin, E. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris: Dunod.

Salès-Wuillemin, E. (2005). *Psychologie sociale experimentale de l'usage du langage*. Paris: L'Harmattan.

Sales-Wuillemin, E., & Specogna, A. (2005). Effet d'une partition d'opinion sur l'apparition des biais perceptifs d'homogénéité, de contraste et de favoritisme. *Bulletin de Psychologie, 58*(477), 351-360.

Sam, D. L. (2006). Acculturation: Conceptual background and core components. [References]. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 11-26). New York, NY: Cambridge University Press.

Sam, D. L., & Berry, J. W. (1995). Acculturative stress among young immigrants in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology, 36*(1), 10-24.

Sam, D. L., & Berry, J. W. (2006). *The Cambridge handbook of acculturation psychology*. New York, NY: Cambridge University Press.

Saroglou, V., Lamkaddem, B., Van Pachterbeke, M., & Buxant, C. (2009). Host society's dislike of the Islamic veil: The role of subtle prejudice, values, and religion. *International Journal of Intercultural Relations, In Press, Corrected Proof.*

Saroglou, V., & Mathijsen, F. (2007). Religion, multiple identities, and acculturation: A study of Muslim immigrants in Belgium. *Archiv fur Religionspsychologie/ Archive for the Psychology of Religions, 29*, 177-198.

Sayad, A. (1979). Les enfants illégitimes. *Actes de la recherche en sciences sociales, 26*(1), 61-81.

Sayad, A. (1994). Qu'est-ce que l'intégration? *Hommes & migrations, 1182*, 8-14.

Sayad, A. (1999). *La double absence: Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris: Le Seuil.

Sayegh, L., & Lasry, J. C. (1993). Acculturation, stress and mental health in Lebanese immigrants in Montreal. *Santé Mentale au Québec, 18*(1), 23.

Schaffer, H. R. (1984). Parental control techniques in the context of socialization theory. *Social interaction in individual development*, 65-77.

Schaller, M., Asp, C. H., Roseil, M. C., & Heim, S. J. (1996). Training in statistical reasoning inhibits the formation of erroneous group stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*(8), 829-844.

Schermerhorn, R. A. (1970). *Comparative ethnic relations: A framework for theory and research*. New York: Random House.

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Kappen, D. M. (2003). Attitudes toward group-based inequality: Social dominance or social identity? *British Journal of Social Psychology, 42*(2), 161-186.

Schmitz, P. (1992). Acculturation styles and health. In S. Iwawaki, Y. Kashima & K. Leung (Eds.), *Innovations in cross-cultural psychology* (pp. 360-370). Lisse: Swets & Zeitlinger.

Schmitz, P. (1995). *National and cultural identity problems of immigrants*. Paper presented at the 4th European Congress of Psychology, Athens, Grèce.

Schnapper, D. (1994). *La communauté des citoyens. Sur l'idée moderne de nation*. Paris: Gallimard.

Schnapper, D. (2006). L'echec du " modele republicain" ? : Reflexion d'une sociologue : Penser la crise des banlieues. *Annales:-Paris, 2006; 61 (4)*, 759-776.

Schnapper, D. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration?* Paris: Gallimard.

Schnapper, D. (2008). Les enjeux démocratiques de la statistique ethnique. *Revue française de sociologie, 49*(1), 133-139.

Schnapper, D. (2008). Les enjeux démocratiques de la statistique ethnique. *Revue française de sociologie, 49*(1), 133.

Schneider, D. J. (2004). *The psychology of stereotyping*. New York: Guilford Press.

Schütz, H., & Six, B. (1996). How strong is the relationship between prejudice and discrimination? A meta-analytic answer. *International Journal of Intercultural Relations, 20*(3-4), 441-462.

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues, 50*, 19-19.

Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Rodriguez, L., & Wang, S. C. (2007). The structure of cultural identity in an ethnically diverse sample of emerging adults. *Basic and Applied Social Psychology, 29*(2), 159-173.

Seaton, E. K. (2006). Examination of a Measure of Racial Discrimination Among African American Adolescents. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(6), 1414-1429.

Sechrist, G. B., & Stangor, C. (2001). Perceived consensus influences intergroup behavior and stereotype accessibility. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(4), 645-654.

Seelow, S. (2009, 2 décembre). Les Suisses auraient-ils voté tout haut ce que les Français pensent tout bas ? *Le Monde*.

Sherif, M. (1967). *Group conflict and co-operation: Their social psychology*. Londres: Routledge & Kegan.

Sherif, M., & Sherif, C. W. (1979). Les relations intra-et intergroupes, analyse expérimentale. In W. Doise (Ed.), *Expériences entre groupes* (pp. 15-58). Paris: Mouton.

Shure, G. H., Meeker, R. J., & Hansford, E. A. (1965). The effectiveness of pacifist strategies in bargaining games. *Journal of Conflict Resolution, 9*(1), 106-117.

Sidanius, J., Devereux, E., & Pratto, F. (1992). A comparison of symbolic racism theory and social dominance theory as explanations for racial policy attitudes. *Journal of Social Psychology, 132*(3), 377-395.

Sidanius, J., Levin, S., Federico, C. M., & Pratto, F. (2001). Legitimizing ideologies: The social dominance approach. [References]. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 307-331). New York, NY: Cambridge University Press.

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York, NY: Cambridge University Press.

Sidanius, J., & Pratto, F. (2001). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge Cambridge University Press.

Sidanius, J., Pratto, F., & Mitchell, M. (1994). In-group identification, social dominance orientation, and differential intergroup social allocation. *Journal of Social Psychology, 134*(2), 151-167.

Silberman, R., Alba, R., & Fournier, I. (2007). Segmented assimilation in France? Discrimination in the labour market against the second generation. *Ethnic and Racial Studies, 30*(1), 1-27.

Simon, P. (2000). Les jeunes issus de l'immigration se cachent pour vieillir: représentations sociales et catégories de l'action publique. *VEI enjeux, 121*, 23-39.

Simon, P. (2005). La mesure des discriminations raciales: l'usage des statistiques dans les politiques publiques. *Revue internationale des sciences sociales, 183*(1), 13-30.

Simons, S. E. (1901). Social assimilation. *American Journal of Sociology, 6*, 790-822.

Singly, F. (2003). *Les uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*. Paris.

Smith, J. R., & Louis, W. R. (2009). Group Norms and the Attitude-Behaviour Relationship. *Social and Personality Psychology Compass, 3*(1), 19-35.

Smith, T. (2002). *Measuring Racial and Ethnic Discrimination*. Chicago: National Opinion Research Center.

Sniderman, P. M., Piazza, T., Tetlock, P. E., & Kendrick, A. (1991). The new racism. *American Journal of Political Science, 35*(2), 423-447.

Snyder, M., & Swann, W. (1976). When actions reflect attitudes: The politics of impression management. *Journal of Personality and Social Psychology, 34*(5), 1034-1042.

Social Science Research Council (1954). Acculturation : An exploratory formulation. *American Anthropologist, 56*, 973-1002.

Sommerland, E., & Berry, J. (1970). The Role of Ethnic Identification in Distinguishing Between Attitudes Towards Assimilation and Integration of a Mayority Racial Group. *Social Forces, 23*.

Son Hing, L. S., Chung-Yan, G. A., Hamilton, L. K., & Zanna, M. P. (2008). A two-dimensional model that employs explicit and implicit attitudes to characterize prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*(6), 971-987.

Son Hing, L. S., Li, W., & Zanna, M. P. (2002). Inducing hypocrisy to reduce prejudicial responses among aversive racists. *Journal of Experimental Social Psychology, 38*(1), 71-78.

Spencer-Rodgers, J., Hamilton, D. L., & Sherman, S. J. (2007). The central role of entitativity in stereotypes of social categories and task groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*(3), 369-388.

Spiro, M. E. (1955). The acculturation of American ethnic groups. *American Anthropologist, 57*, 1230-1252.

Stasi, B. (2004). *Rapport 2003 au Président de la République et au Parlement*. Paris: La documentation française.

Stavo-Debauge, J. (2005). Mobiliser les pouvoirs de la statistique pour líaction antidiscriminatoire: le cas du Royaume-Uni. *Revue internationale des sciences sociales, 1*(183), 49-62.

Stellmacher, J., & Petzel, T. (2005). Authoritarianism as a group phenomenon. *Political Psychology, 26*(2), 245-274.

Stephan, C. W. (1985). Intergroup relations. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of social psychology* (3rd ed., Vol. 2, pp. 599-658). New York: Random House.

Stephan, W. (2008). Psychological and communication processes associated with intergroup conflict resolution. *Small Group Research, 39*(1), 28-41.

Stephan, W. G., Boniecki, K. A., Ybarra, O., Bettencourt, A., Ervin, K. S., Jackson, L. A., et al. (2002). The role of threats in the racial attitudes of Blacks and Whites. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(9), 1242-1254.

Stephan, W. G., & Finlay, K. (1999). The role of empathy in improving intergroup relations. *Reducing Racial Prejudice, Discrimination, and Stereotyping: Translating Research Into Programs, 55*(4), 729-743.

Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1984). The role of ignorance in intergroup relations. In N. Miller & M. B. Brewer (Eds.), *Groups in contact: The psychology of desegregation* (pp. 229-255). Orlando, FL: Academic Press.

Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (2000). An Integrated Threat Theory of Prejudice. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 23-45). Hillsdale, N.J: Erlbaum.

Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (2001). *Improving intergroup relations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications

Stoker, L. (1998). Understanding whites' resistance to affirmative action: the role of principled commitments and racial prejudice. In J. Hurwitz & M. Peffley (Eds.), *Perception and prejudice: Race and politics in the United States* (pp. 135-170). New Haven, CT: Yale University Press.

Stouffer, S. A., DeVinney, L. C., & Suchmen, E. A. (1949). *The American soldier: Adjustment during army life*. Princeton, NJ: University Press Princeton.

Strack, F., & Deutsch, R. (2005). Reflection and impulse as determinants of conscious and unconscious motivation. In J. P. Forgas, C. L. Williams & S. Latham (Eds.), *Social motivation: Conscious and unconscious processes* (pp. 91-112). New York: Psychology Press.

Sullivan, S., Schwartz, S. J., Prado, G., Huang, S., Pantin, H., & Szapocznik, J. (2007). A bidimensional model of acculturation for examining differences in family functioning and behavior problems in Hispanic immigrant adolescents. *Journal of Early Adolescence, 27*(4), 405-430.

Sumner, G. A. (1906). *Folkways*. New York: Ginn Custom Publishing.

Supphellen, M., Kvitastein, O., & Johansen, S. (1997). Projective Questioning and Ethnic Discrimination: A Procedure for Measuring Employer Bias. *The Public Opinion Quarterly, 61*(1), 208-224.

Swim, J. K., & Campbell, B. (2001). Sexism: Attitudes, Beliefi, and Behaviors. In R. Brown & S. L. Gaertner (Eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology* (pp. 218-237). Oxford, UK: Blackwell.

Szapocznik, J., & Kurtines, W. (1980). Acculturation, Biculturalism and Adjustment Among Cuban Americans. In A. M. Padilla (Ed.), *Acculturation, theory, models, and some new findings* (pp. 139-159). Boulder, CO: Westview Press.

Szapocznik, J., Scopetta, M., Kurtines, W., & Aranalde, M. (1978). Theory and measurement of acculturation. *Revista Interamericana de Psicologia, 12*(2), 113-130.

Tadmor, C. T., & Tetlock, P. E. (2006). Biculturalism: A Model of the Effects of Second-Culture Exposure on Acculturation and Integrative Complexity. *Journal of Cross Cultural Psychology, 37*(2), 173-190.

Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale* (Vol. 1, pp. 272-302). Paris: Larousse.

Tajfel, H. (1981a). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge, UK: Cambridge university press.

Tajfel, H. (1981b). Social stereotypes and social groups. In J. C. Turner & H. Giles (Eds.), *Intergroup behaviour* (pp. 144-167). Oxford, UK: Blackwell.

Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology, 1*(2), 149-178.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrated theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks / Coole.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (2nd ed., pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.

Tajfel, H., & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgement. *British journal of psychology 54*, 101-114.

Talaska, C., Fiske, S., & Chaiken, S. (2008). Legitimating racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social Justice Research, 21*(3), 263-296.

Tarman, C., & Sears, D. (2008). The conceptualization and measurement of symbolic racism. *The Journal of Politics, 67*(03), 731-761.

Temime, E. (1999). La France et ses étrangers (1789-1945). In P. Dewitte (Ed.), *Immigration et intégration, l'état des savoirs* (pp. 56-67). Paris: La Découverte.

Teske, R. H. C., & Nelson, B. H. (1974). Acculturation and assimilation : a clarification. *American Ethnologist* (1), 351-367.

Tetlock, P. E. (1988). Monitoring the integrative complexity of American and Soviet policy rhetoric: What can be learned. *Journal of Social Issues, 44*(2), 101-131.

Thomas, D., & Ely, R. (1996). Making differences matter : a new paradigm for managing diversity. *Harvard Buisness Review*, 79-90.

Thomas, W., & Znaniecki, F. (1918). *The polish peasant in Europe and America*. New York: Gorham Press.

Thomsen, L., Green, E. G. T., & Sidanius, J. (2008). We will hunt them down: How social dominance orientation and right-wing authoritarianism fuel ethnic persecution of immigrants in fundamentally different ways. *Journal of Experimental Social Psychology, 44*(6), 1455-1464.

Thurnwald, R. (1932). The psychology of acculturation. *American Anthropologist, 34*, 557-569.

Tisserant, P. (2004). Mondialisation et immigration : approche inter-culturelle de l'homme au travail. In E. Brangier, A. Lancry & C. Louche (Eds.), *Les dimensions humaines du travail* (pp. 615-642). Nancy: Presses Universitaire de Nancy.

Tisserant, P., Laidani, S., & Williet, J. (2005). La discrimination culturelle dans l'emploi. In P.-D. Galloro, A. Serré & P. Tisserant (Eds.), *Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations sur le territoire du contrat ville de l'agglomération messine* (pp. 128-149). Metz: FASILD / UPV-Metz.

Tisserant, P., & Wagner, A.-L. (2008). *Place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires*. Paris: HALDE.

Tisserant, P., Wagner, A.-L., Alaoui, R., & Bendahman, H. (2007). *Formation "prévention et lutte contre les discriminations" : Résultats des questionnaires passés auprès des participants des sept premières structures concernées par la formation*. Metz: Université Paul Verlaine-Metz.

Todd, E. (1994). *Le destin des immigrés: assimilation et ségrégation dans les démocraties occidentales*. Paris: Le Seuil.

Touraine, A. (1997). *Pourrons-nous vivre ensemble?: égaux et différents*. Paris: Fayard.

Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.

Triandis, H. C., Kashima, Y., Shimada, E., & Villareal, M. (1986). Acculturation indices as a means of confirming cultural differences. *International Journal of Psychology, 21*(1), 43-70.

Tribalat, M. (1999). Définir, quantifier, sérier les mécanismes d'intégration. In P. Dewitte (Ed.), *Immigration et intégration, l'état des savoirs* (pp. 75-81). Paris: La Découverte.

Tribalat, M. (2004). Une estimation des populations d'origine étrangère en France en 1999. *Population, 59*(1), 51-81.

Trimble, J. E. (2002). Introduction : Social change and acculturation. In K. M. Chun, P. B. Organista & G. Marin (Eds.), *Acculturation : Advances in Theory, Measurement and Applied Research* (pp. 3-13). Washington DC: APA.

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, D. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, UK: Blackwell.

Ullah, P. (1985). Second generation Irish youth: Identity and ethnicity. *New Community, 12*(2), 310-320.

Umphress, E. E., Simmons, A. L., Boswell, W. R., & Triana, M. d. C. (2008). Managing discrimination in selection: The influence of directives from an authority and social dominance orientation. *Journal of Applied Psychology, 93* (5), 982-993.

van de Vijver, F. J. R., Breugelmans, S. M., & Schalk-Soekar, S. R. G. (2008). Multiculturalism: Construct validity and stability. *International Journal of Intercultural Relations, 32*(2), 93-104.

van Oudenhoven, J. P. (2006). Immigrants. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 163-180). New York, NY: Cambridge University Press.

Van Oudenhoven, J. P., Groenewoud, J. T., & Hewstone, M. (1996). Cooperation, ethnic salience and generalization of interethnic attitudes. *European Journal of Social Psychology, 26*(4), 649-661.

Van Oudenhoven, J. P., Prins, K. S., & Buunk, B. P. (1998). Attitudes of minority and majority members towards adaptation of immigrants. *European Journal of Social Psychology, 28*(6), 995-1013.

Van Oudenhoven, J. P., Ward, C., & Masgoret, A.-M. (2006). Patterns of relations between immigrants and host societies. *International Journal of Intercultural Relations, 30*(6), 637-651.

Van Oudenhoven, J. P. V., & Eisses, A. M. (1998). Integration and assimilation of Moroccan immigrants in Israel and the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations, 22*(3), 293-307.

Vanbeselaere, N. (1987). The effects of dichotomous and crossed social categorizations upon intergroup discrimination. *European Journal of Social Psychology, 17*(2), 143-156.

Vanbeselaere, N. (1991). The Different Effects of Simple and Crossed Categorizations: A Result of the Category Differentiation Process or of Differential Category Salience? *European Review of Social Psychology, 2*(1), 247-278.

Vanbeselaere, N. (1996). The impact of differentially valued overlapping categorizations upon the differentiation between positively, negatively, and neutrally evaluated social groups. *European Journal of Social Psychology, 26*(1), 75-96.

Vasquez, A. (1984). Les implications idéologiques du concept d'acculturation. *Cahiers de sociologie économique et culturelle, 1*, 83-121.

Vaughan, G. M. (1962). The social distance attitudes of New Zealand students towards Maoris and fifteen other groups. *Journal of Social Psychology, 57*(1), 85-92.

Verkuyten, M. (2003). Discourses about ethnic group (de-) essentialism: Oppressive and progressive aspects. *British Journal of Social Psychology, 42*(3), 371-392.

Verkuyten, M., & Brug, P. (2004). Multiculturalism and group status: The role of ethnic identification, group essentialism and protestant ethic. *European Journal of Social Psychology, 34*(6), 647-661.

Verkuyten, M., & Thijs, J. (2002). Multiculturalism among minority and majority adolescents in the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations, 26*(1), 91-108.

Versini, D. (2004). *Rapport sur la diversité dans la fonction publique*. Paris.

Vescio, T. K., Judd, C. M., & Kwan, V. S. Y. (2004). The crossed-categorization hypothesis: Evidence of reductions in the strength of categorization, but not intergroup bias. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*(4), 478-496.

Vinsonneau, G. (1997). *Culture et comportement*. Paris: Armand Colin.

Vinsonneau, G. (2002). *L'identité culturelle*. Paris: Armand Colin.

Vinsonneau, G. (2005). *Contextes pluriculturels et identités : Recherches actuelles en psychologie sociale*. Paris: Sides.

Viprey, M. (2002). Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée. *Revue de l'IRES 39*, 61-84.

Voci, A., & Hewstone, M. (2003). Intergroup contact and prejudice toward immigrants in Italy: The mediational role of anxiety and the moderational role of group salience. *Group Processes & Intergroup Relations, 6*(1), 37-54.

Von Bergen, C., Soper, B., & Foster, T. (2002). Unintended negative effects on diversity management. *Public Personnel Management, 31*(2), 239-252.

Vorauer, J. D., Main, K. J., & O'Connell, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology, 75* (4), 917-937.

Wagner, A.-L., Tisserant, P., Serré, A., & Galloro, P.-D. (2005). Intégration, discrimination, jeunesse et éducation. In P.-D. Galloro, A. Serré & P. Tisserant (Eds.), *Diagnostic territorial stratégique dans les domaines de l'intégration et de la lutte contre les discriminations sur le territoire du contrat ville de l'agglomération messine* (pp. 107-127). Metz: Université de Metz / FASILD.

Wagner, U., van Dick, R., Petzel, T., Auernheimer, G., & Sommer, G. (2001). Teachers in intercultural problem situations : The influence of ethnic attitudes. *Psychologie in Erziehung und Uterricht, 47*, 46-65.

Waldzus, S., Mummendey, A., Wenzel, M., & Weber, U. (2003). Towards tolerance: Representations of superordinate categories and perceived ingroup prototypicality. *Journal of Experimental Social Psychology, 39*(1), 31-47.

Walker, I., & Smith, H. J. (2002). *Relative deprivation: Specification, development, and integration*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Walster, E., Walster, G. W., Berscheid, E., & Austin, W. (1978). *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn and Bacon

Ward, C., & Leong, C. H. (2006). Intercultural relations in plural societies: Theory, research and application. In D. L. Sam & J. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 484-503). New York, NY: Cambridge University Press.

Ward, C., & Masgoret, A. M. (2004, April). *New Zealanders' attitudes toward immigrants and immigration*. Paper presented at the New Directions, New Settlers, New Challenges : Foundation for Science, Resarch and Technology End-users Seminar on Migration, Wellington, New Zealand.

Ward, C., & Masgoret, A. M. (2006). An integrative model of attitudes toward immigrants. *International Journal of Intercultural Relations, 30*(6), 671-682.

Ward, C. A., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. London: Routledge.

Wegner, D. (1994). Ironic processes of mental control. *Psychological Review, 101*, 34-34.

Weiner, B. (1995). *Judgments of responsibility: A foundation for a theory of social conduct*. NewYork: The Guilford Press.

Whitley, J., & Kite, M. (2010). *The psychology of prejudice and discrimination*. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.

Wieviorka, M. (1992). Le multiculturalisme est-il la réponse ? *Cahiers Internationaux de Sociologie, CV*, 233-260.

Wieviorka, M. (1998). Le multiculturalisme est-il la réponse ? *Cahiers Internationaux de Sociologie, 105*, 233-260.

Wieviorka, M. (2008). L'intégration: un concept en difficulté. *Cahiers Internationaux de Sociologie, 125*, 224-240.

Wilder, D., & Simon, A. F. (2004). Affect as a cause of intergroup bias. In M. B. Brewer & M. Hewstone (Eds.), *Emotion and Motivation* (pp. 113-131). Oxford: Wiley-Blackwell.

Wirth, L. (1927). The ghetto. *American Journal of Sociology, 33*(1), 57-71.

Withol de Wenden, C. (1999). *L'immigration en Europe*. Paris: La documentation française.

Wittig, M. A., & Molina, L. (2000). Moderators and mediators of prejudice reduction in multicultural education. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 295–318). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Wood, J. (1994). Is" symbolic racism" racism? A review informed by intergroup behavior. *Political Psychology, 15*(4), 673-686.

Worchel, S. (1986). The role of cooperation in reducing intergroup conflict. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2e ed., pp. 288-304). Chicago: Nelson-Hall.

Worchel, S., Andreoli, V. A., & Folger, R. (1975). *Intergroup Cooperation and Intergroup Attraction: The Effect of Previous Interaction and Outcome of Combined Effort*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association.

Word, C., Zanna, M., & Cooper, J. (1974). The nonverbal mediation of self fulfilling prophecies in interracial interaction. *Journal of Experimental Social Psychology, 10*(2), 109-120.

Word, C. O., Zanna, M. P., & Cooper, J. (1984). The Nonverbal Mediation of Self-fulfilling Prophecies in Interracial Interaction'. *Readings About the Social Animal*, 263-276.

Yinger, J. M. (1981). Toward a theory of assimilation and dissimilation. *Ethnic and Racial Studies, 463*(3), 249-264.

Yzerbyt, V., Corneille, O., & Estrada, C. (2001). The interplay of subjective essentialism and entitativity in the formation of stereotypes. *Personality and Social Psychology Review, 5*(2), 141-155.

Yzerbyt, V., Judd, C. M., & Corneille, O. (2004). *The psychology of group perception: Perceived variability, entitativity, and essentialism*. New York: Psychology Press.

Yzerbyt, V. Y., Rogier, A., & Fiske, S. T. (1998). Group entitativity and social attribution: On translating situational constraints into stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(10), 1089-1104.

Zagefka, H., & Brown, R. (2002). The relationship between acculturation strategies, relative fit and intergroup relations: Immigrant-majority relations in Germany. *European Journal of Social Psychology, 32*(2), 171-188.

Zagefka, H., Brown, R., Broquard, M., & Martin, S. L. (2007). Predictors and consequences of negative attitudes toward immigrants in Belgium and Turkey: The role of acculturation preferences and economic competition. *British Journal of Social Psychology, 46*(1), 153-169.

Zak, I. (1973). Dimensions of Jewish-American identity. *Psychological Reports, 33*(3), 891-900.

Zane, N., & Mak, W. (2003). Major approaches to the measurement of acculturation among ethnic minority populations: A content analysis and an alternative empirical strategy. [References]. In K. M. Chun, P. Balls Organista & G. Marin (Eds.), *Acculturation: Advances in theory, measurement, and applied research* (pp. 39-60). Washington, DC: American Psychological Association.

Zanna, M. P., & Olson, J. M. (1994). *The psychology of prejudice : The Ontario Symposium* (Vol. 7). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Zárate, M. A., Garcia, B., Garza, A. A., & Hitlan, R. T. (2004). Cultural threat and perceived realistic group conflict as dual predictors of prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*(1), 99-105.

Zebrowitz, L. (1996). Physical Appearance as a Basis of Stereotyping. In C. N. Macrae, C. Stangor & M. Hewstone (Eds.), *Stereotypes and stereotyping* (pp. 79-120). New York: Guilford Press.

Zhang, S., & Hunt, J. (2008). The stereotype rebound effect: Universal or culturally bounded process? *Journal of Experimental Social Psychology, 44*(3), 489-500.

Zhou, M. (1997). Segmented assimilation: Issues, controversies, and recent research on the new second generation. *International Migration Review, 31*(4), 975-1008.

Zick, A., Wagner, U., van Dick, R., & Petzel, T. (2001). Acculturation and prejudice in Germany: Majority and minority perspectives. *Journal of Social Issues, 57*(3), 541-557.

GLOSSAIRE

ACP	Analyse en Composantes Principales
AFNOR	Association Française de Normalisation
AMILOR	Association des Missions Locales et PAIO de Lorraine
ANOVA	Analyse de variance
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
CD	Comportements Discriminants
CIVIS	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CND	Comportements Non Discriminants
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CSA	Conseils Sondages Analyses
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales
DUT	Diplôme Universitaire Technologique
EACA	Echelle d'Acculturation de la Communauté d'Accueil
EDF	Electricité de France
Ex-UDF	Union pour la Démocratie Française
FASILD	Fonds d'Aide et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations
FN	Front National
FR	Personnes nées en France dont les parents sont également nés en France
FSE	Fonds Social Européen
GDF	Gaz de France
GLT	Gestion Logistique des Transports
HALDE	Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité
INED	Institut National des Etudes Démographiques
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IOM	Organisation Mondiale des Migrations
IRA	Institut Régional d'Adminisatration
KMO	Kaiser Meyer Olkin
LEA	Langues Etrangères Appliquées
MAI	Modèle d'Acculturation Interactif
MANOVA	Analyse de Variance Multivariée
MIDA	Multidimensional Individual Difference Acculturation
ML	Missions locales
PAD	Propension à Discriminer
PAIO	Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
PCF	Parti Communiste Français
PGM	Paradigme du Groupe Minimal
POA	Personnes d'origine asiatique

POMM	Personnes d'origine maghrébine et de religion musulmane
PS	Parti Socialiste
RATP	Régie Autonome des Transports Parisiens
SNCF	Société Nationale des Chemins de Fer de France
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
STID	Statistique et Traitement Informatique des Données
TAC	Théorie d'Auto-Catégorisation
TALENT	Territoires en Action Lorrain pour l'Egalité Nouvelle au Travail
TC	Techniques de Commercialisation
TIS	Théorie de l'Identité Sociale
UMP	Union pour un Mouvement Populaire
ZUS	Zone d'Urbanisation Sensible