

Sous la direction de Kléa Faniko, David Bourguignon, Oriane Sarrasin & Serge Guimond

Psychologie de la discrimination et des préjugés. De la théorie à la pratique.

(Bruxelles : de Boeck, 2018)

Par Valérie Bertrand

Cet ouvrage propose un panorama des dernières recherches européennes sur les mécanismes à l'œuvre dans l'émergence des préjugés et des discriminations. Trente-deux auteurs y apportent leur contribution, chacun sans sa spécialité. Nous ne pouvons que nous réjouir de cette livraison qui offre, enfin, un regard européen complet sur ces questions qui manquaient sur la scène scientifique, cette dernière étant jusqu'alors largement occupée par les recherches et publications nord-américaines. Trois objectifs constituent le fil d'Ariane de l'ouvrage. Tout d'abord, un état de l'art des avancées théoriques majeures dans le domaine. Dans un deuxième temps, l'étude des groupes discriminés et les stratégies mises en place par ces groupes afin de se protéger. En dernier lieu, une mise en lumière des différentes formes de discrimination, forcément plus subtiles dans nos sociétés contemporaines. Celles-ci, en effet, se sont dotées d'un arsenal juridique condamnant les pratiques discriminatoires, néanmoins les nombreux *testing*, organisés dans divers milieux, dénoncent la permanence du phénomène. L'état de l'art sur la question se décline en trois chapitres. Les rapports intergroupes et les normes collectives, façonnant les attitudes et pesant sur la psychologie individuelle, y sont étudiés. Le dernier chapitre, confié à V. Yzerbyt et B. Aubé, s'intéresse aux émotions dans les relations intergroupes. Ainsi, nous apprenons que les expériences émotionnelles sont influencées par l'identité sociale des individus qui peut être appréhendée dans un contexte de rapports hiérarchiques. A cet égard, les auteurs reprennent le modèle *BIAS map* (Cuddy et al. 2007) qui illustre l'enchaînement entre les cognitions, l'affect et le comportement. Selon ce modèle, deux dimensions sont fondamentales lors du jugement sur autrui : le degré de chaleur (qui indique le degré de sympathie, de confiance ou de sincérité que nous accordons au groupe) et le degré de compétence (qui nous indique dans quelle mesure le groupe nous semble intelligent, sûr de lui ou habile). En croisant ces deux dimensions, quatre catégories bien distinctes sont mises à jour. Les populations fortement stigmatisées (les SDF et les réfugiés sont cités en exemple) se situent dans le quadrant le plus négatif (absence de chaleur et absence de compétence) et génèrent, dès lors, des réponses en termes de mépris et de dégoût. Ce dernier point fait d'ailleurs écho aux recherches développées par J.P. Leyens (2015) et ses travaux plus que pertinents sur l'infra-humanisation.

La seconde partie de l'ouvrage se centre sur le vécu des personnes discriminées et leur comportement face à la dévalorisation qu'ils ressentent. Le thème de la discrimination y est abordé notamment pour les personnes homosexuelles et transgenres. Le rôle du *coming out* y est ainsi discuté comme ressource pour le maintien d'une identité positive. A contrario, dans le chapitre six, D. Bourguignon et G. Herman soulignent l'impasse de l'identification au groupe pour les chômeurs, ce groupe étant fortement stigmatisé et dévalorisé dans nos sociétés contemporaines. La partie se termine sur les différentes formes de sexisme, notamment en entreprise. Le chapitre sept co-écrit par B. Dardenne, J. Huart et A. Silvestre est, à cet égard, novateur. Il se penche, en effet, sur une forme de sexisme peu étudié, celui de la bienveillance. Une vision de la femme décrite par les hommes comme fragile, chaleureuse et aimante prend le contre-pied d'un sexisme hostile au sein de l'entreprise mais est tout aussi ravageur dans les pratiques quotidiennes de discrimination. Sous une apparence positive, se

cache, en effet, une attitude négative envers les femmes, dévalorisant leurs compétences professionnelles. L'adhésion inconsciente d'un certain nombre de femmes à ce type de sexisme, démontrée par plusieurs études, contribue d'autant plus au maintien des inégalités sociales entre les genres.

La dernière partie de l'ouvrage décrit les différents moyens de lutte contre les discriminations, notamment dans la vie quotidienne et dans le monde de l'entreprise. Les modèles européens de l'assimilation VS multiculturalisme y sont discutés. Le dernier chapitre, confié à P. Tisserant et S. Leymarie, apporte une contribution originale en mêlant les recherches issues des sciences de gestion et celles de la psychologie sociale. Il offre ainsi une grille de lecture novatrice et pertinente sur la gestion de la diversité en entreprise et démontre comment cette gestion, si elle est bien appliquée, constitue un facteur d'enrichissement et de performance pour les organisations qui la pratique.

Pour conclure, cet ouvrage nous offre un panorama complet et original des dernières recherches européennes sur le thème des préjugés et de la discrimination. Un glossaire ainsi qu'un index en facilite l'accès et une bibliographie copieuse permet au lecteur d'approfondir, s'il le désire, ses connaissances.

Valérie Bertrand
Enseignant-chercheur en Psychologie Sociale
Ucl