



# LAPE Lorraine

## Intervention de Mme Dubois, professeur de psychologie sociale à l'université de Nancy 2 "Stéréotypes et jugement de valeur dans la rencontre avec l'autre"

### Qu'est ce qu'un stéréotype ?

Les définitions des stéréotypes sont probablement aussi nombreuses que les auteurs qui se sont penchés sur la question. C'est un journaliste Walter Lippmann (1922) qui introduisit le concept de stéréotype dans les sciences sociales. Lippmann n'a pas donné de définition précise des stéréotypes. Il désigne par là les images que nous nous construisons au sujet des groupes sociaux, des croyances dont il veut souligner la rigidité par le recours à ce terme d'imprimerie.

Une conception sur laquelle s'accorderait la majorité des auteurs définit le stéréotype comme :

**Un ensemble de croyances partagées à propos des caractéristiques, traits, comportements, etc., propres à un groupe de personnes.**

Par exemple : les Allemands sont dits ordonnés, intelligents, travailleurs..., les Italiens, artistes, impulsifs, passionnés, les Noirs : superstitieux, paresseux, écervelés. (Recherche de Katz et Braly, 1933)

Cette définition ne représente qu'une petite partie du processus de catégorisation qui conduit aux stéréotypes: les stéréotypes ne sont que le produit final ou le point de départ de ce processus de catégorisation.

Utiliser un stéréotype revient à considérer que tous les membres d'une catégorie telle qu'un groupe ethnique (les Allemands par exemple) partagent les caractéristiques du stéréotype. Nous verrons les conséquences de cela.

Dans la vie quotidienne, on considère alors que tous les membres d'un groupe partagent les mêmes caractéristiques.

Par ailleurs, avec les exemples pris, on voit que les traits qui constituent les stéréotypes ne sont pas équivalents : certains sont positifs, d'autres négatifs : ils contribuent à créer ce qu'on appelle un « jugement de valeur ».

### Différences entre stéréotypes et préjugés

Le **préjugé** est une attitude négative ou une prédisposition à adopter un comportement négatif envers un groupe ou envers les membres de ce groupe qui repose sur une généralisation erronée (déf. D'Allport, 1954): par exemple on peut ne pas aimer les arabes, les juifs, sans pour autant les connaître. Un préjugé implique le « rejet » de l'autre en tant que membre d'un groupe envers lequel on entretient des sentiments négatifs. Ainsi : le sexisme, l'antisémitisme, le racisme

Le préjugé se situe au niveau du jugement et des réactions affectives. Lorsqu'on passe aux actes, c'est de la discrimination.

Un stéréotype peut être positif alors qu'un préjugé est toujours négatif, pour les scientifiques : un préjugé ne peut pas être favorable. Le préjugé se situe au niveau du jugement.

Dans le langage courant, quand on parle de « préjugé favorable » : il faudrait parler de « stéréotype » favorable. Actuellement, le terme "agisme" est un concept de plus en plus utilisé pour désigner un préjugé défavorable envers les personnes âgées.

La **discrimination** : c'est l'émission de comportements négatifs à l'encontre des membres d'un groupe social donné envers lequel nous entretenons des préjugés. Exemples d'actes de ce type : ne pas embaucher un noir, ne pas louer un appartement à un maghrébin.

Nous allons travailler sur deux questions essentielles, aujourd'hui :

1. Pourquoi avons-nous des stéréotypes ?
2. Peut-on se débarrasser des stéréotypes ?

### 1. les stéréotypes comme des processus de catégorisation nécessaires à la pensée

Les stéréotypes résultent de la façon dont nous traitons les informations : ce sont des processus de catégorisation. Nous sommes bombardés d'informations diverses et nombreuses, nous sélectionnons les informations car les organes des sens ne peuvent pas tout enregistrer.

Le cerveau est obligé de traiter, sinon on est submergé. Mettre de l'ordre, simplifier, classer : c'est catégoriser.

Comment se forment les catégorisations ?

Le processus de catégorisation va aboutir au **stéréotype**.

Conséquences de cette activité de catégorisation :

Trois modes de traitement :

1. Dès qu'on a affecté un objet à une catégorie, on peut s'attendre à simplifier : on va négliger les caractéristiques qui ne collent pas trop à la catégorie.
2. On va mettre en relief une caractéristique qui relève de la catégorie : c'est l'effet inductif.
3. On va attribuer à l'objet une caractéristique de la catégorie qu'il ne possède peut-être pas : c'est l'effet déductif.

La catégorisation a des effets primaires et des effets secondaires.

Exemples d'effets primaires :

Recherche de François Le Poutier : Deux personnes qui discutent d'un film sont filmées. On présente un extrait de 5 mn, sans le son en le présentant de 3 façons différentes aux personnes qui le visionnent :

1. On leur dit que ce sont deux amies en train de discuter.
  2. On leur dit que la personne de gauche est une assistante sociale qui reçoit une personne en difficulté.
  3. On leur précise que la personne de droite est assistante sociale et que l'autre personne est en difficulté.
- Puis, on donne aux participants une liste de 40 traits de caractéristiques et on leur demande de cocher les traits correspondant, à leur avis, aux personnes filmées.

Résultats pour la situation décrite 1 : dans l'extrait, la personne de gauche est plus expressive dans la gestuelle que celle de droite. La personne de droite est ainsi décrite, majoritairement comme une personne nerveuse, faisant preuve d'autorité, expressive, bavarde, leader dans la conversation, persuasive, imposante, impulsive, calme et décidée.

Cette même personne présentée en tant qu'assistante sociale est décrite comme étant attentive, convaincante, bavarde, expressive, compréhensive, dynamique, catégorique, explicative et nerveuse.

Cette même personne décrite comme un cas social, est décrite comme soucieuse, nerveuse, anxieuse, mal à l'aise, dubitative, égocentrique.

Cette expérience montre que selon qu'on met telle ou telle étiquette, la même personne va être perçue différemment.

Dans la situation 1, il n'y a pas de stéréotype alors qu'il y en a pour les deux autres situations.

Une catégorie suffit pour entraîner le processus.

Les rapports sociaux n'existent pas en fonction d'exactitude, il n'y a pas de perception exacte.

*Question dans la salle : Est-ce que les stéréotypes sont culturels ?*

*Oui, parce qu'ils sont partagés par les membres du groupe, il y a des stéréotypes professionnels. Il y a davantage de stéréotypes dans les différents groupes d'appartenance.*

*Les stéréotypes sont utiles car ils nous permettent de traiter rapidement des informations plus rapidement mais attention : sont-ils exacts ? Exemple d'une recherche : perception des personnes âgées très différentes en Grèce et en France.*

Autres recherches de Ross, Amabile et Steinmetz qui mettent en évidence les effets primaires, comment ces stéréotypes sont prégnants et partagés :

Expérience : 3 personnes de même sexe, ne se connaissant pas, arrivent pour participer à un jeu. On tire au sort le rôle de chacun : questionneur, observateur et questionné. On explique à chacun son rôle :

- Le questionneur doit élaborer 10 questions de difficulté moyenne.
- Le répondeur doit essayer de trouver les bonnes réponses.
- L'observateur observe.

On organise le jeu avec beaucoup de groupes de trois personnes. Le jeu terminé, chacun doit s'auto évaluer et évaluer les deux autres.

Les résultats : pour les questionneurs : entre l'autoévaluation et l'hétéro évaluation, l'écart n'est pas très important : écart de 2,9 points, ils sont conscients de la réalité et ne déforment pas trop. Pour les répondeurs, ils évaluent les autres en leur attribuant beaucoup plus de points : écart de 25,5. Les observateurs évaluent également plus positivement les questionneurs.

Cette expérience montre que quand on a en face de soi une personne qui a un statut supérieur au nôtre ou qu'on croit supérieur, on lui attribue des caractéristiques plus favorables.

On traite l'information selon la catégorie qu'on donne à l'autre, on oublie le tirage au sort, on fait coller la réalité au stéréotype.

Exemples des effets secondaires de la catégorisation :

Travaux de Jajfel et Wilkes (1963) : mesure des droites, le traitement de l'information est inconscient.

Sur les personnes, cela marche aussi mais c'est plus compliqué, car la personne est elle-même dans un groupe. Expérience menée par des chercheurs suisses : on demande à des lycéens suisses de décrire des groupes (suisses alémaniques, suisses romans, suisses tessinois, groupes étrangers: français, italiens ou allemands).

Dans le cas où on leur présente 3 groupes suisses : ils vont trouver beaucoup de différences entre ces sous-groupes et ont tendance à exagérer les différences. Si on leur présente deux groupes de suisses et un groupe d'étrangers : ils vont trouver davantage de ressemblances entre les deux groupes suisses. Cet exemple peut être rapproché aux différences régionales qu'on met moins en avant quand on est à l'étranger, on se sent français et moins lorrain ou breton.

**Le biais de favoritisme** est important à l'égard de son propre groupe (endogroupe).

**Biais de sociotropisme** : tendance à mieux juger son groupe, on va favoriser son endogroupe et défavoriser les personnes qui n'appartiennent pas à son groupe.

On fonctionne avec beaucoup de biais, le biais de favoritisme est très puissant.

Il suffit que les gens aient partagé un sort commun pour qu'il y ait "le nous" et "les autres", nous : on est " les mieux".

Avantage : on appartient à plein de groupes, il y a des appartenances croisées. Ces différentes appartenances catégorielles vont amoindrir les stéréotypes. Le contexte va rendre saillant telle ou telle appartenance catégorielle. Par exemple dans les quartiers populaires : les habitants accentuent les différences culturelles.

Dans les lieux d'accueil enfant-parent, le point commun d'être parent peut faire baisser le biais favoritisme.

On ne peut pas empêcher le processus mais l'atténuer.

Des recherches ont montré que chez les enfants de 6 ans existe déjà le paradigme des groupes minimaux : expérience faite avec des enfants à qui on présente des diapositives de peintures de Klee et Kandinsky, ils doivent donner leur préférence. Ensuite, les enfants doivent attribuer une récompense aux participants : chaque enfant doit toujours rétribuer deux enfants à la fois (matrice) mais ne peut pas se récompenser lui-même. L'enfant peut avoir plusieurs stratégies possibles : il peut favoriser son groupe (ceux qui ont préféré la même peinture), il peut défavoriser l'autre groupe ou récompenser de façon équitable. Quelque soit l'âge, le sexe, la catégorie sociale, les personnes choisissent de maximaliser l'écart, quitte à donner moins au membre de son endogroupe pour donner moins à l'autre de l'autre groupe selon les règles de distribution de la récompense imposées par la matrice.

Importance des stéréotypes dans tous les milieux :

- chez les enfants : à l'école.
- dans le milieu du travail
- dans les décisions de justice
- dans les médias : publicités
- 

## **2. Comment lutter contre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination?**

Plusieurs pistes :

Le partage équitable des ressources sur lequel repose la théorie de l'équité

Les inégalités de pouvoir et de statut entre les groupes sociaux entraînent inévitablement des inégalités dans la distribution des ressources matérielles et symboliques. Ces inégalités évoquent la question de l'équité dont le but est une redistribution plus équitable du pouvoir, des ressources et du prestige entre les groupes sociaux.

La théorie de l'équité propose qu'en général, les gens cherchent à atteindre une certaine justice dans leurs relations avec autrui et se sentent mal à l'aise lorsqu'ils sont confrontés à l'injustice sociale.

Selon cette théorie, nous évaluons la justice d'une situation donnée en considérant à la fois les contributions des individus pour atteindre leurs buts et les résultats obtenus suite à ces contributions.

Les contributions incluent des éléments comme les efforts, le temps consacré, les compétences, les obstacles : les conditions de travail pénibles, les tâches ingrates

Les résultats sont constitués des récompenses pour ces contributions : rémunérations, qualité de vie, pouvoir, prestige social

Une relation intergroupe est perçue comme équitable et juste lorsque le rapport contribution/résultats de l'endogroupe est jugé équivalent au rapport contributions/résultats de l'exogroupe.

La théorie de l'équité a pour prémices que la perception d'une injustice sociale provoque un malaise psychologique qui conduit à vouloir rétablir l'équité. Selon Walster (1978) la justice sociale peut se rétablir de deux manières : de façon matérielle et de façon psychologique.

Je ne développerai pas l'ajustement matériel.

L'ajustement psychologique de l'équité peut se faire par le biais d'une déformation cognitive de la réalité. Cette déformation cognitive permet de rétablir la justice sociale sans changer la situation objective des groupes en présence.

Ex : devant des avantages de cadres, une déformation cognitive pourrait être d'exagérer la contribution de ce groupe : compétences acquises, responsabilités lourdes..., de façon à légitimer les salaires élevés comparativement à ceux des ouvriers.

Autre déformation cognitive possible : justifier le salaire inférieur des ouvriers en invoquant qu'ils sont moins impliqués que les cadres,

Généralement les groupes avantagés préfèrent les ajustements psychologiques alors que les groupes défavorisés préfèrent de loin les ajustements matériels.

Il faut savoir que les groupes favorisés sont souvent dépourvus des ressources et du pouvoir qui leur permettraient d'abolir la discrimination et d'obtenir les compensations matérielles requises pour rétablir l'équité. Ce qui fait que cette situation amène souvent les groupes défavorisés à accepter les déformations cognitives véhiculées par les membres du groupe avantagé, ce qui permet à ces derniers de légitimer la discrimination et l'injustice sociale qui en résulte. (Ils sont plus intelligents, plus compétents, mieux éduqués que nous).

Alors ? Dans la mesure où le partage équitable des ressources élimine une bonne part de la compétition intergroupe, la justice sociale serait la plus susceptible de diminuer l'hostilité intergroupe, donc pour réduire les préjugés et la discrimination.

Mais, le partage inégal du pouvoir, du statut et des ressources est une constante qui caractérise la plupart des relations intergroupes. De plus, on a vu que la seule catégorisation « nous :eux » suffit à déclencher préjugé et discrimination. Alors que faire ?

#### Favoriser les contacts intergroupes

Allport dès 1954 prône le contact entre les groupes : cela augmente les connaissances et la compréhension des autres, donc les gens développeraient des attitudes moins négatives envers les membres de l'exogroupe. Sherif montre dès 1966 que le simple contact entre deux groupes n'est pas suffisant. Les recherches des dernières années confirment: le contact intergroupe fait ressortir les similitudes et les différences entre les groupes. Si ces différences sont perçues comme irréconciliables, alors le contact intergroupe a pour effet d'augmenter les suspicions, les préjugés intergroupes plutôt que de les diminuer.

Par ailleurs, la plupart des recherches montre que l'effet bénéfique du contact intergroupe ne se généralise pas à l'ensemble de la collectivité exogroupe, à l'extérieur les stéréotypes se rejouent.

#### Amener les gens à coopérer et à avoir des buts communs

Selon un certain nombre de chercheurs, la coopération intergroupe pour la réalisation d'un but commun peut atténuer les préjugés et la discrimination. Mais, il a été montré que c'est surtout là une réussite dans l'atteinte d'un but commun plutôt que la coopération en soi, qui semble être à l'origine de l'amélioration de la perception intergroupe et donc de la diminution des préjugés et de la discrimination.

Par contre s'il y a échec, on constate une accentuation du biais pro-endogroupe et un blâme de l'exogroupe.

Travaux de Worchel (1986)

#### Jouer sur l'appartenance catégorielle

Etant donné que la catégorisation eux/nous est à la base de la discrimination, le mieux est d'éviter la catégorisation de groupe en insistant sur les caractéristiques individuelles de chacun (**effet d'individuation**).

Donner aux gens la possibilité de se connaître en tant que personnes et non en tant que membre de groupes distincts (processus de décatégorisation). Mais est-ce réaliste ?

Ce qui semble le plus réaliste c'est que dans le cadre d'une activité commune (par exemple organiser une fête de quartier), il y ait une répartition des tâches : ceux qui lancent les invitations, prennent les contacts, s'occupent de toutes les tâches administratives. Ceux qui décoorent la salle. Ceux qui s'occupent du repas, etc...

Il va y avoir re-catégorisation.

C'est l'individuation, une catégorisation sur des aspects positifs individuels qui va faire bouger les stéréotypes, c'est sur cela que nous devons travailler dans nos structures d'accueil.

Nous sommes tous soumis à ces processus, en prendre conscience est déjà important. Il faut travailler sur des objectifs modestes en faisant des efforts pour atténuer les effets. Ce qui est dangereux : c'est que derrière la catégorisation, il peut y avoir jugement de valeur.

Quand on accueille l'autre, il faut se questionner : il faut analyser ce qui se passe en nous, l'étiquette qu'on met sur l'autre ets'interroger sur la façon dont l'autre va répondre à notre catégorisation

#### Travaux de l'après-midi

A partir d'exemples, de confrontations professionnelles, comment sortir des cloisonnements ?

1er exemple : *Dans un lieu d'accueil enfants parents assez récent, un petit groupe de parents, de niveau social élevé (cadre supérieur) fréquente le lieu très régulièrement et font "pilier" , un travailleur social oriente une famille issue des gens du voyage. Malgré l'ouverture du groupe d'habitues, la nouvelle famille reste sur une position fermée, le lieu se trouve confronté à la difficulté de mixer les différents groupes.*

Quand la famille vient accompagnée d'un travailleur social, le premier accueil est déjà biaisé. Dans certains lieux, la venue d'un travailleur social est interdite. D'autres lieux acceptent cet accompagnement des familles qui ne viendraient peut-être pas sans cela. Si elles viennent, c'est parce qu'elles ont pris conscience de leur difficulté. Comment vérifier les stéréotypes des parents, ce ne sont pas toujours les mêmes que ceux des professionnels. Les familles qui vivent des difficultés ont aussi des stéréotypes.

Les familles qui se retrouvent au lape n'ont pas toutes les mêmes raisons de venir, les familles "pilier" de ce lieu viennent pour se rencontrer, pour se retrouver.

Plusieurs obstacles peuvent également empêcher la mixité : l'accueil par semaine (c'est peu de temps pour investir le quartier, pour les contacts avec les partenaires, une fréquentation moindre (moins de turn over, groupe d'habitues).

Le temps consacré aux contacts avec les partenaires est important car il permet d'ouvrir le lieu à d'autres. Certains lieux se déplacent dans les écoles, les maternités, ce travail participe à diversifier le public accueilli.

Dans beaucoup de lieux, c'est le bouche à oreilles qui fonctionne bien mais ne compter que sur cela, c'est prendre le risque d'avoir un groupe homogène.

Débat sur les animations dans les lieux (rencontres thématiques etc...), le risque, c'est que les parents voient le lape comme des centres spécialisés de la petite enfance. Faut-il répondre à tous les besoins ? Chaque lieu a ses propres objectifs, il n'y a pas un modèle unique. Cela dépend des objectifs qu'on a fixés : « la socialisation des enfants » ou également « la socialisation des parents »...

Le socle commun à tous : la relation enfant-parent.