

La justification au cœur de la discrimination : vers une articulation des processus motivationnels et cognitifs

Justification at the heart of discrimination: Towards an articulation of cognitive and motivational processes

Stéphanie Delroisse*

Ginette Herman*

Vincent Yzerbyt*

Abstract

The indirect or subtle forms of prejudice and discrimination continue to be largely misunderstood. To increase our knowledge on this front, the present review integrates two different approaches. The first one, based on the model of justification-suppression of prejudice (Crandall & Eshleman, 2003), examines the motivational processes of justification that facilitate the expression of prejudice. However, this model does not specify which information may be used as justification and which cognitive processes are at work in the transformation of information in order to justify prejudice. The second approach, based on research on stereotyping (Hilton & Fein, 1989), tackles the question of the nature of the information used in social judgments and brings to light the cognitive processes by which a priori "neutral" information acquires a meaning for the perceiv-

Résumé

Les formes indirectes ou subtiles que prennent les préjugés et la discrimination restent encore mal expliquées. Pour approfondir notre connaissance des processus en jeu, la présente revue de questions intègre deux approches restées jusqu'ici distinctes. La première approche se base sur le modèle de justification-suppression des préjugés (Crandall & Eshleman, 2003) et examine les processus motivationnels de justification facilitant l'expression des préjugés. Ce modèle ne précise toutefois pas quelles informations peuvent faire office de justification et quels processus cognitifs sont à l'œuvre dans la transformation d'une information en une justification des préjugés. La seconde approche s'enracine dans les travaux sur la stéréotypisation (Hilton & Fein, 1989). Elle aborde spécifiquement la question de la nature des informations utilisées dans le jugement d'autrui et met en

Key-words

Discrimination, prejudice, justification, diagnostic and non diagnostic information, stereotyping.

Mots-clés

Discrimination, préjugés, justification, information diagnostique et information non diagnostique, stéréotypisation.

* Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, Université catholique de Louvain, 10 place Cardinal Mercier, à B-1348 Louvain-la-Neuve.

E-mail: stephanie.delroisse@uclouvain.be; ginette.herman@uclouvain.be; vincent.yzerbyt@uclouvain.be

ers and allows them to justify their stereotype. In order to better understand subtler forms of discrimination, we propose a model of the motivational and cognitive processes of justification of prejudice which builds upon these two approaches.

évidence les processus cognitifs par lesquels des informations a priori « neutres » acquièrent un sens pour les observateurs et leur permettent ainsi de justifier leur stéréotype. Afin de mieux cerner les formes indirectes de discrimination, nous proposons un modèle articulant les processus motivationnels et cognitifs de justification des préjugés qui unifie ces deux approches.

Dans la plupart des pays occidentaux, les propos et, a fortiori, les comportements désobligeants vis-à-vis de certains groupes, sont aujourd'hui considérés comme inappropriés. D'une manière générale, depuis les années soixante-dix, l'expression publique de préjugés et de discrimination envers les groupes stigmatisés semble être en déclin (Dovidio, 1993 ; Dovidio & Gaertner, 1998 ; Dovidio & Hebl, 2005 ; Gaertner & Dovidio, 1986 ; Katz & Hass, 1988). Selon Chao et Willaby (2007). Cette diminution serait toutefois liée à la désirabilité sociale découlant des normes sociales en vigueur et au cadre légal rendant l'expression de préjugés et la discrimination punissables, même si les préjugés et la discrimination n'ont pas vraiment disparu. Diverses études ont montré que préjugés et discrimination ont en réalité changé de forme : ils sont aujourd'hui plus subtils et plus indirects que par le passé (Dasgupta, 2004 ; Dipboye & Colella, 2005 ; Dovidio & Gaertner, 1991 ; Fiske, 2004 ; Ford, Gambino, Lee, Mayo, & Fergusson, 2005 ; Hebl, Foster, Mannix, & Dovidio, 2002 ; King, Shapiro, Hebl, Singletary, & Turner, 2006 ; Petersen & Dietz, 2005 ; Pettigrew & Meertens, 1995). Ces nouvelles formes continuent dès lors de contribuer au traitement inégal des groupes stigmatisés (Yzerbyt & Demoulin, 2010).

Jusqu'ici, les théories du racisme aversif (Gaertner & Dovidio, 1986 ; Dovidio & Gaertner, 1998), du racisme moderne (McConahay, 1986), du racisme ambivalent (Katz & Hass, 1988) et des préjugés flagrants et subtiles (Pettigrew & Meertens, 1995) ont mis en évidence la contribution de deux facteurs pour expliquer les formes subtiles de préjugés et de discrimination. Le premier facteur concerne les préjugés authentiques, considérés

comme des processus automatiques, primaires et demandant peu d'efforts cognitifs. Le second facteur porte sur la motivation à inhiber ces préjugés. Cette motivation est déterminée par les valeurs et idéologies telles que l'égalitarisme, la sympathie pour les individus opprimés, le maintien d'une image de soi dénuée de préjugés, ou le caractère «politiquement correct». Dans leur modèle de justification-suppression, Crandall et Eshleman (2003) ont proposé que les valeurs, croyances et idéologies servent également de justification aux préjugés. Plutôt que d'être motivés à inhiber les préjugés, les individus sont souvent à la recherche de justifications qui en permettent l'expression sans crainte de réprobation ou de sanction. Les justifications sont des explications, voire des excuses, destinées à faciliter l'expression des comportements discriminatoires tout en rencontrant la motivation fondamentale des membres des groupes majoritaires, à savoir tenter de maintenir une image positive de soi comme étant quelqu'un qui est dénué de préjugés.

C'est par le biais des processus de justification que le modèle de Crandall et Eshleman entend expliquer pourquoi la discrimination a changé de forme. De plus, ce modèle précise les conditions nécessaires et les situations propices à l'expression des préjugés de l'individu tout en lui permettant de conserver une image positive de soi. Pour intéressante qu'elle soit, cette conception ne prend toutefois pas en compte les processus cognitifs qui spécifient quelles informations vont retenir l'attention des individus pour servir de justification des préjugés. Ce modèle n'explique pas non plus comment s'opère la transformation d'informations disponibles dans une situation intergroupe en un «blanc-seing» qui autorise l'individu à exprimer des préjugés et à discriminer. De façon intéressante, cette attention aux processus cognitifs de transformation d'informations neutres en informations pertinentes ou diagnostiques pour un jugement a précisément fait l'objet de diverses recherches dans le domaine de la stéréotypisation. De fait, cette littérature a mis en évidence que les individus utilisent non seulement des informations diagnostiques mais aussi des informations non diagnostiques (c'est-à-dire non pertinentes) pour juger autrui, dans la mesure où ces dernières acquièrent un sens pour l'individu qui lui permet d'asseoir ses jugements.

La présente contribution propose une articulation de ces deux approches et a pour objectif, d'une part, de préciser la nature des informations pouvant faire office de justification et, d'autre part, de mettre en évidence certains des processus cognitifs à l'origine de cette transformation. Pour étayer nos propos concernant la justification des préjugés, nous nous baserons sur la situation d'embauche. En effet, cette situation se caractérise par une forte propension à la discrimination envers les groupes stigmatisés (Bertrand & Mullainathan, 2004 ; Dovidio & Gaertner, 2000 ; Esses, Dietz, & Bhardwaj, 2006 ; Martens, Ouali, Van de maele, Vertommen, Dryon, & Verhoeven, 2005) et cette dernière s'y manifeste souvent de façon très subtile (Bourhis, Gagnon, & Moïse, 1994). Les processus cognitifs identifiés seront néanmoins généralisables à toute situation intergroupe propice à la discrimination.

Dans un premier temps, nous exposons le modèle « justification-suppression des préjugés » de Crandall et Eshleman (2003), modèle qui se focalise sur les processus conduisant à l'expression ou, au contraire, à l'inhibition des préjugés. Dans un deuxième temps, nous examinons quelles informations peuvent faire office de justification dans le cadre de la situation d'embauche. Pour cerner la nature des informations susceptibles d'être utilisées comme justification, nous prenons, dans un troisième temps, appui sur les travaux portant sur la stéréotypisation (Hilton & Fein, 1989), seul domaine de recherche où l'impact des informations dites diagnostiques et non diagnostiques a été exploré de manière systématique. Cette distinction entre informations diagnostiques et non diagnostiques nous permet, dans un quatrième temps, de proposer un modèle sur les processus cognitifs et motivationnels à l'œuvre dans l'expression des préjugés.

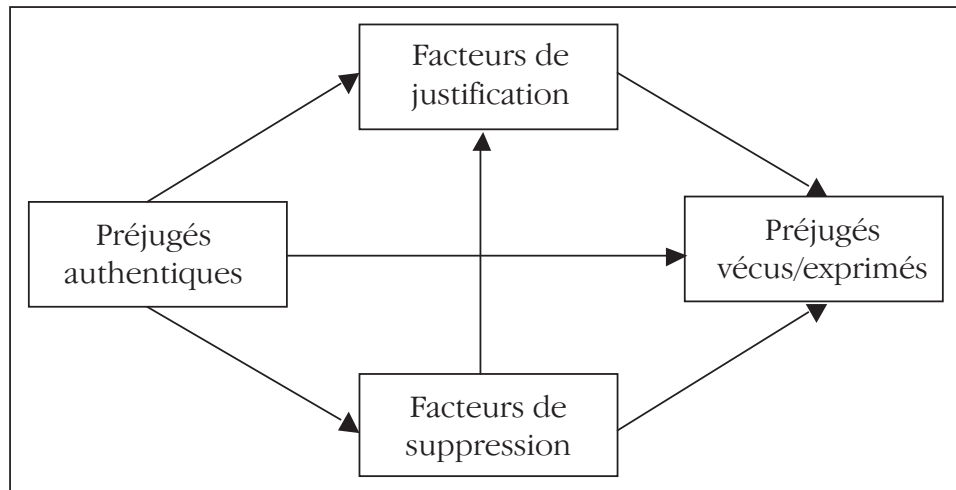
Le modèle de justification-suppression des préjugés

Le modèle de justification-suppression des préjugés de Crandall et Eshleman (2003) a pour ambition d'expliquer la persistance de la discrimination envers les groupes stigmatisés dans la société occidentale. Selon ces auteurs, les préjugés se manifestent dans le champ social lorsque les « forces » qui les inhibent sont annihilées par les « forces » qui les facilitent. Leur modèle est basé sur l'articulation de quatre concepts clés : les préjugés authentiques,

les préjugés vécus/exprimés, la justification et la suppression. Les *préjugés authentiques* sont des réactions affectives négatives primaires envers les membres des groupes stigmatisés qui sont activés de manière automatique en présence (symbolique ou réelle) d'un objet (par exemple, le membre d'un exogroupe; Dovidio, Kawakami, & Gaertner, 2002). Alors que les *préjugés vécus* consistent en l'acceptation privée/intime des dévaluations du groupe minoritaire, les *préjugés exprimés* se réfèrent aux comportements discriminatoires envers les groupes stigmatisés. Ils sont explicites et requièrent le contrôle de l'individu. La *suppression* est une motivation interne ou externe destinée à réduire la conscience ou l'expression des préjugés soit par des tentatives intentionnelles de contrôler les pensées et l'expression des préjugés, soit par une adhésion au contrôle social (par exemple, les normes sociales, croyances et valeurs). Enfin, la *justification* est un libérateur des préjugés, une couverture, et un moyen de maintenir une image de soi positive sans préjugés. Elle concerne tout processus psychologique ou social qui permet l'expression des préjugés authentiques sans pour autant souffrir de sanctions internes comme la honte ou la culpabilité, ou externes comme un jugement réprobateur de la part d'autrui.

L'idée générale du modèle de Crandall et Eshleman (2003) est que ces quatre concepts entrent en action d'une manière séquentielle. La Figure 1 illustre l'articulation de ces quatre concepts. Les préjugés authentiques sont soumis à des facteurs de suppression dans le but de maintenir et de refléter une image positive des individus, c'est-à-dire comme étant une personne dénuée de préjugés (Dovidio & Gaertner, 2000). En revanche, les préjugés non exprimés créent une certaine tension chez les individus, tension qui sera tempérée grâce à la justification. Dans le même temps, les individus sont fortement motivés à trouver des justifications qui leur permettent d'exprimer leurs préjugés sans être sanctionnés. Ensemble, les facteurs de suppression et de justification altèrent les préjugés authentiques qui deviennent alors des préjugés vécus et exprimés par les membres du groupe majoritaire.

FIGURE 1 :
Éléments du modèle de
suppression-
justification des
préjugés (Crandall &
Eshleman, 2003).



Il est à noter que ce modèle s'inscrit dans une perspective plus large, celle de la production de la discrimination. Bien que les relations entre stéréotypes, préjugés et discrimination soient complexes, la vision qui prédomine actuellement est que les stéréotypes sont activés suite aux processus de catégorisation sociale et influencent les préjugés. Ces derniers vont, à leur tour, induire des comportements discriminatoires envers autrui (pour une revue de question, voir Yzerbyt & Demoulin, 2010). Stéréotypes et préjugés influencent la propension de l'individu à discriminer, mais l'expression de la discrimination dépendra également d'autres facteurs (Dovidio & Hebl, 2005) tels que des différences individuelles (par exemple, le racisme aversif), le contexte social (par exemple, le contact intergroupe), ou encore les motivations internes de l'individu (par exemple, les valeurs égalitaires).

Dans leur modèle de justification-suppression, Crandall et Eshleman (2003) ont mis en évidence différents types de justification. Un premier type de justification fait référence à toute information directement liée à des groupes d'individus qui facilite l'expression des préjugés. On songe, en particulier, au statut perçu du groupe, à la responsabilité du stigmaté ou aux stéréotypes. Un autre type de justification, la couverture, opère d'une toute autre manière dans la mesure où elle implique, de la part de l'individu, la focalisation de l'attention sur une autre information que la catégorie sociale, à savoir, toute information autre que l'origine ethnique, le genre, l'âge, etc. (Crandall & Eshleman, 2003; Gaertner & Dovidio, 1986; Norton, Vandello, & Darley,

2004). Cette forme de justification est critique pour la quête d'informations dans la justification des préjugés. De plus, elle empêche une dénonciation claire des préjugés envers les groupes stigmatisés puisque les individus revendiquent leurs comportements en s'appuyant sur des informations dénuées de tout lien avec la catégorie sociale.

De manière générale, la couverture est le processus par lequel le préjugé est dissimulé par la focalisation de l'attention sur une dimension considérée comme acceptable sur le plan personnel et social et non liée à la catégorie sociale de l'individu stigmatisé (Crandall & Eshleman, 2003 ; Dovidio & Gaertner, 1998 ; Gaertner & Dovidio 1986 ; Norton et al., 2004). Étant donné que la catégorie sociale ne peut être invoquée dans les décisions intergroupes pour des raisons normatives ou légales, les individus cherchent d'autres informations disponibles qui sont en accord avec leur choix de privilégier les membres de la majorité. Une fois repérées, ces informations font office de critères dominants pour rationaliser les décisions. Malgré le caractère élégant de leur raisonnement, Crandall et Eshleman ne précisent malheureusement pas quel type d'information peut faire office de justification dans la discrimination. Est-ce le cas de toutes les informations disponibles dans une situation ou seulement de certaines d'entre elles ?

Avant de répondre à la question de la sélection de l'information comme justification des préjugés, il convient de préciser la nature des informations disponibles. La situation d'embauche servant de cadre exemplatif à notre propos, nous allons analyser le cas concret des informations présentes dans les curriculum vitae (CV) de candidats. Les informations disponibles dans les CV constituent en effet un élément particulièrement sensible de la procédure de sélection. D'une part, il a été montré que la discrimination envers les groupes stigmatisés opère dès les étapes initiales du recrutement (Brief, Butz, & Deitch, 2005 ; Chao & Willaby, 2007 ; Martens et al., 2005). D'autre part, plus les recruteurs ont une évaluation positive des candidats lors de l'analyse des CV, plus les évaluations lors de l'entretien d'embauche leur sont favorables (Phillips & Dipboye, 1989 ; Thoms, McMasters, Roberts, & Dombkowski, 1999).

L'usage des informations comme justification dans les situations d'embauche

L'analyse de contenu des CV

Les analyses de contenu des CV, indépendamment de la catégorie sociale des candidats, mettent en évidence des informations de natures très diverses : les parcours de formation (diplômes, certificats...), les expériences professionnelles (entreprises, durée du contrat...), les activités extra-professionnelles (les loisirs, les investissements associatifs...) et les informations personnelles (adresse, sexe, âge, état civil...). Les informations concernant les expériences professionnelles et les formations sont privilégiées par les recruteurs pour une décision d'engagement (Brown & Campion, 1994; Cole, Rubin, Feild, & Giles, 2007; Nemanick & Clark, 2002; Singer & Bruhns, 1991). Par contre, d'autres informations, comme les loisirs, ont, quant à elles, un impact nettement moindre dans la décision d'engagement. De fait, les formations et expériences professionnelles sont de bons prédicteurs de l'employabilité des candidats à la différence des autres informations qui ne sont pas liées à la vie professionnelle (Brown & Campion, 1994; Cole et al., 2007; Nemanick & Clark, 2002; Singer & Bruhns, 1991).

Cette analyse concernant le contenu des CV met en évidence la présence d'informations décisives pour l'embauche (i.e., expériences professionnelles et formations), alors que d'autres sont secondaires (i.e., loisirs et informations personnelles). En d'autres termes, les premières sont pertinentes ou diagnostiques pour la décision d'embauche, alors que les secondes sont non pertinentes ou non diagnostiques. Quel est l'impact respectif de ces informations pertinentes et non pertinentes dans la justification des préjugés et des comportements discriminatoires à l'embauche? Dans ce qui suit, nous proposons une synthèse des études sur le rôle joué par les informations diagnostiques et celles qui ne le sont pas dans la justification des préjugés.

Les justifications dans les situations d'embauche

En matière d'embauche, la justification du type «couverture» relève soit du manque de qualification des candidats (Dovidio &

Gaertner, 2000), soit de leur inadéquation avec le travail ou l'organisation (Esses et al., 2006). En ce qui concerne le niveau de qualification, il a été montré qu'aucune discrimination entre les deux groupes n'apparaît lorsque les candidats du groupe minoritaire et ceux du groupe majoritaire sont soit hautement soit faiblement qualifiés pour un poste. Par contre, lorsqu'ils présentent des qualifications ambiguës (par exemple, les candidats sont modérément qualifiés pour le poste), les candidats du groupe minoritaire sont moins souvent engagés que ceux du groupe majoritaire (Dovidio & Gaertner, 2000).

En ce qui concerne l'adéquation avec le poste ou l'organisation, les recruteurs peuvent justifier le rejet des candidats du groupe minoritaire par leur manque d'adéquation avec le poste (leurs aptitudes et leur motivation ne correspondent pas aux exigences d'un poste) ou avec l'organisation (leur personnalité et leur culture ne s'accordent pas aux valeurs de l'entreprise). Dans leurs études, Esses et al. (2006) ont ainsi montré que l'adéquation des candidats indiens avec le poste de psychométricien, une fonction qui consiste à faire passer des tests neuropsychologiques à des patients adultes, et avec l'organisation, était jugée plus faible que celle des candidats canadiens ou britanniques.

Une autre manière de justifier les préjugés à partir des expériences professionnelles et des formations consiste à pondérer le critère d'embauche de manière à promouvoir le critère qui favorise les membres du groupe majoritaire et dévaloriser du même coup les membres du groupe minoritaire (Hodson, Dovidio, & Gaertner, 2002). Dans une étude de Uhlmann et Cohen (2005), un candidat homme ou femme qui postule pour un poste de chef de police est décrit soit comme « expérimenté » (par exemple, personne habituée à travailler dans les quartiers violents, mais peu formée), soit comme « formé » (par exemple, personne présentant une bonne formation et des compétences administratives, mais ayant peu d'expérience de terrain). Être formé est considéré comme le critère le plus important pour réussir dans le métier de chef de police quand il caractérise le candidat masculin. Par contre, être formé est considéré comme moins important quand il caractérise la candidate. Cependant, qu'il soit formé ou expérimenté, le candidat recevait une meilleure évalua-

tion que la candidate, suggérant que les participants ont a posteriori défini le mérite d'une manière qui favorise systématiquement le candidat masculin. Norton et al. (2004) ont mis en évidence des résultats similaires en manipulant l'expérience professionnelle et la formation de candidats de sexe différent. Lorsque le sexe du candidat n'est pas mentionné dans le CV, le candidat qui a la meilleure formation est privilégié, ce qui suggère que la formation pèse davantage que l'expérience professionnelle. Lorsque le candidat masculin affiche une meilleure formation que la candidate, il est plus souvent sélectionné. Inversement, si la candidate féminine peut se prévaloir d'une meilleure formation, elle est moins souvent retenue.

Pour analyser l'impact des informations sur les processus de justification dans les situations d'embauche, les études mentionnées ci-dessus ont uniquement pris en considération leur dimension diagnostique. Étonnamment, aucune étude n'a jusqu'ici permis d'évaluer les effets des informations non diagnostiques (par exemple, les loisirs). Quel est le traitement cognitif de ces deux types d'informations dans la justification des préjugés? Peuvent-ils être pris en compte de manière équivalente comme couverture? En se référant au modèle de Crandall et Eshleman (2003), on pourrait supposer que seules les informations diagnostiques sont exploitables. Elles contribuent en effet au maintien d'une image positive de soi, en l'occurrence être une personne dénuée de préjugés. Le recours à des informations non diagnostiques pourrait en effet nourrir la suspicion quant à la crédibilité d'une telle image. Toutefois, d'autres cadres conceptuels laissent supposer que les informations non diagnostiques peuvent, elles aussi, servir de justification. C'est ce que nous verrons en examinant de plus près la stéréotypisation et l'impact des informations non diagnostiques dans le jugement d'autrui.

La stéréotypisation : l'utilisation des informations non diagnostiques

L'enjeu majeur de cette section est de mettre en lumière les critères qui permettent de dissocier les informations diagnostiques des informations non diagnostiques et d'observer l'impact de ces dernières dans les jugements d'autrui. En effet, les indi-

vidus qui doivent juger autrui sont confrontés à une multitude d'informations dont certaines sont pertinentes et d'autres non (Hilton & Fein, 1989). Dans un premier temps, nous nous basons sur la classification des informations proposée par Hilton et Fein (1989) afin d'identifier les éléments qui déterminent la diagnosticité des informations. Dans un deuxième temps, nous considérons l'effet de dilution. Cet effet illustre la manière dont les informations non diagnostiques viennent polluer les informations diagnostiques et biaiser le jugement d'une cible.

Les informations diagnostiques et non diagnostiques

La valeur diagnostique d'une information renvoie à sa pertinence ou son utilité pour une tâche de jugement (Hilton & Fein, 1989). Par exemple, pour juger le leadership d'un candidat, connaître son comportement en groupe sera utile, alors que savoir quels sont ses plats favoris s'avérera non pertinent. Hilton et Fein ont proposé une classification des informations en fonction de deux dimensions: d'une part la valeur diagnostique spécifique à un jugement (c'est-à-dire l'information pertinente pour un jugement en particulier) et d'autre part la valeur diagnostique typique (c'est-à-dire l'information pertinente pour différentes tâches de jugement). Quatre catégories sont ainsi constituées: deux informations diagnostiques et deux informations non diagnostiques. Le Tableau 1 illustre chaque type d'information par un exemple concernant le jugement relatif au leadership d'un individu lors d'un entretien d'embauche. *L'information pertinente ciblée* a une valeur diagnostique spécifique à un jugement élevée et a une valeur diagnostique typique élevée. *L'information pertinente diffuse* a une valeur diagnostique spécifique à un jugement élevée et a une valeur diagnostique typique basse. Concernant les informations non diagnostiques, l'information a une valeur diagnostique spécifique à un jugement basse et peut avoir une valeur diagnostique typique soit élevée (*information pseudo-pertinente*) soit basse (*information clairement non pertinente*). Aucune de ces informations non diagnostiques ne permet d'évaluer le leadership de la cible. L'information pseudo-pertinente est une information riche, importante, mais qui s'avère néanmoins non diagnostique pour la tâche demandée.

TABLEAU 1 :
Classification des
informations
diagnostiques et des
informations non
diagnostiques (Hilton
& Fein, 1989), et
illustration avec un
exemple relatif au
leadership d'un
individu lors d'un
entretien d'embauche.

		Valeur diagnostique spécifique à un jugement	
		Élevée	Basse
Valeur diagnostique typique	Élevée	<i>Information pertinente ciblée</i> : «Aurélie prend la tête des groupes lors d'activités tant professionnelles que sociales»	<i>Information pseudo- pertinente</i> : «Aurélie a fait des études de marketing»
	Basse	<i>Information pertinente diffuse</i> : «Aurélie a participé à des mouvements de jeunesse comme chef»	<i>Information clairement non pertinente</i> : «Aurélie a un frère de 20 ans qui aime regarder la télévision»

Les situations de jugement dans la vie quotidienne mettent les individus en présence d'un enchevêtrement d'informations diagnostiques et non diagnostiques. Quels effets aura cet enchevêtrement sur le jugement d'autrui? C'est à cette question que tentent de répondre les études sur l'effet de dilution.

L'effet de dilution

L'effet de dilution renvoie à la capacité des informations non diagnostiques à diluer le pouvoir prédictif des informations diagnostiques (Hilton & Fein, 1989; Tetlock & Boettger, 1989; Tetlock, Lerner, & Boettger, 1996; Yzerbyt, Leyens, & Schadronek, 1997). Dans une étude de Tetlock et Boettger (1989), les participants étaient invités à prédire le niveau de réussite scolaire à partir d'une série d'informations diagnostiques, informations que les auteurs qualifient d'informations de base (par exemple, l'étudiant étudie très peu d'heures par semaine). Lorsqu'ils recevaient uniquement ces informations de base, les participants prédisaient un faible niveau de réussite. Par contre, lorsque les participants étaient en condition de dilution, c'est-à-dire qu'ils recevaient, outre les informations de base, des informations non diagnostiques (sur l'honnêteté de l'étudiant, sur le fait qu'il jouait au tennis, sur la durée de ses relations amoureuses), les participants prédisaient un niveau de réussite plus élevé. Autrement dit, en dépit de leur caractère non diagnostique, les évaluations des participants étaient influencées par les informations reçues.

La mesure dans laquelle une information non diagnostique influence l'information diagnostique dépend de sa «valeur diagnostique typique». Dans une étude conduite par Hilton et Fein (1989) destinée à étudier la dilution du stéréotype par la présentation d'informations non diagnostiques, les participants évaluaient la compétitivité d'un étudiant-type en médecine (c'est-à-dire, un membre prototypique d'une catégorie sociale) puis celle d'un étudiant-cible (c'est-à-dire, un membre particulier de cette catégorie). Pour l'étudiant-cible, les participants recevaient des informations soit non pertinentes (par exemple, Bill a trouvé 20 centimes dans une cabine téléphonique), soit pseudo-pertinentes (par exemple, Bill a donné des évaluations anonymes positives à la majorité de ses professeurs mais il a donné une évaluation négative à l'un d'entre eux). Les résultats indiquent que, comparé à un étudiant-type, l'étudiant-cible était jugé moins compétitif lorsqu'il était associé à des informations pseudo-pertinentes. Par contre, l'information non pertinente n'exerce aucune influence sur le jugement. Selon les auteurs, l'information dont la valeur diagnostique typique est basse (par exemple, l'information non pertinente) est rarement diagnostique pour un jugement quel qu'il soit et a donc peu de chance d'être prise en compte. Par contre, une information dont la valeur diagnostique typique est élevée (c'est-à-dire une information pseudo-pertinente) est diagnostique pour un grand nombre de jugements et est donc davantage susceptible d'être prise en compte.

Selon Yzerbyt et al. (1997), les effets observés par Hilton et Fein (1989) s'expliquent en partie par la manière dont l'information est acquise. Lorsque les participants jugent un individu-type et puis un individu-cible en recevant des informations individualisantes (par exemple, par le biais d'une acquisition séquentielle), les informations pseudo-pertinentes conduisent à un effet de dilution car les participants réalisent qu'ils doivent juger une cible particulière. Or, tout facteur qui augmente la conscience de l'influence des stéréotypes sur le jugement d'un individu augmente également la validité subjective du jugement et dilue, par conséquent, l'expression des stéréotypes (Yzerbyt et al., 1997). Les informations non pertinentes laissent quant à elles les réponses stéréotypées inchangées dans la mesure où leur portée est mise en cause. Par opposition, lors d'une acquisition simul-

tanée des informations catégorielles et des informations individualisantes, les informations pseudo-pertinentes entraînent des réponses plus stéréotypées car, en accord avec la théorie de la jugeabilité sociale (Yzerbyt, Schadron, Leyens, & Rocher, 1994), le fait de recevoir simultanément des informations pseudo-pertinentes et des informations sur la catégorie donne l'illusion d'être informé. À l'inverse et toujours dans le droit fil de la théorie de la jugeabilité sociale, l'ajout d'informations non pertinentes entraîne des réponses moins stéréotypées car recevoir simultanément des informations non pertinentes et des informations sur la catégorie donne l'impression que l'information reçue à propos de la cible est inutile avec comme conséquence que le stéréotype est dilué. En somme, outre la nature de l'information (informations diagnostiques vs. non diagnostiques), l'effet de dilution a également été expliqué par la manière dont l'individu acquiert l'information (Yzerbyt et al., 1997).

En résumé, lorsque les individus jugent autrui, les informations non diagnostiques influencent l'effet des informations diagnostiques. Deux types d'information non diagnostiques ont été identifiés dans la littérature : les informations pseudo-pertinentes, à savoir celles qui sont utiles pour juger autrui mais qui sont inutiles pour la tâche de jugement, et les informations non pertinentes, c'est-à-dire celles qui sont inutiles quel que soit le jugement (Hilton & Fein, 1989). Après ce détour par l'impact des informations diagnostiques et non diagnostiques dans la stéréotypisation, nous retournons à la question de la justification des préjugés dans le cadre de l'embauche pour envisager le rôle joué par ces deux types d'information.

Processus cognitifs à l'œuvre dans la justification des préjugés

Afin de préciser les mécanismes à l'œuvre dans l'expression subtile de comportements discriminatoires, nous proposons d'ajouter aux processus motivationnels de suppression et de justification des préjugés identifiés par Crandall et Eshleman (2003) des processus cognitifs d'identification et de transformation d'informations non catégorielles en justifications. La figure 2 reprend l'ensemble de ces processus.

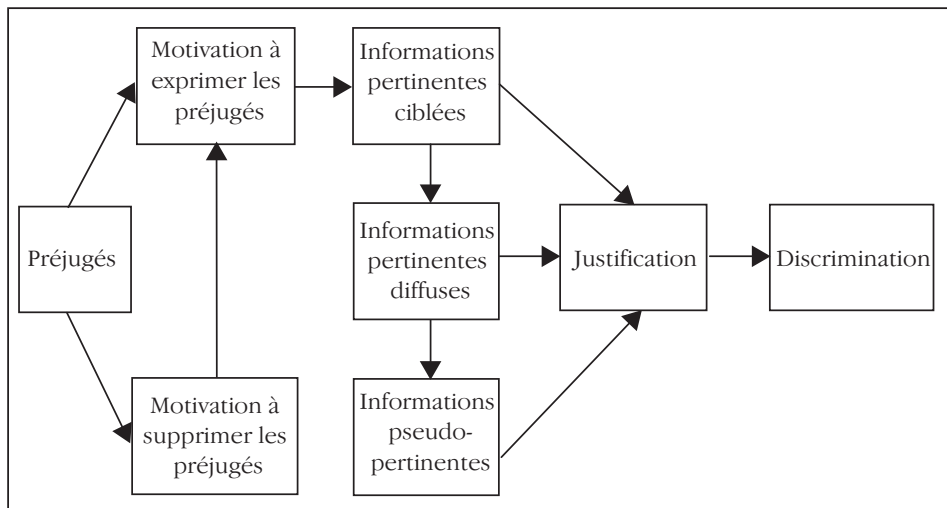


FIGURE 2 :
Processus
motivationnels et
cognitifs à l'œuvre dans
l'expression des
préjugés.

Pour rappel, dans la perspective de Crandall et Eshleman (2003), si les individus véhiculent des préjugés, ils sont motivés à maintenir une image positive d'eux-mêmes qui soit « politiquement correcte » et tentent donc d'en réduire l'expression. Toutefois, face aux tensions psychologiques que cette suppression entraîne, ils cherchent le moyen d'exprimer leurs préjugés sans risquer d'encourir des sanctions externes ou internes. Le processus de justification remplit cette fonction. La question qui se pose alors concerne la nature des informations pouvant faire office de justification. Au regard de notre revue de la littérature dans le domaine de la stéréotypisation, nous proposons que la justification puisse être construite non seulement sur base d'informations pertinentes ciblées mais également d'informations pseudo-pertinentes et diffuses. Ce processus serait mis en œuvre de manière séquentielle. Smith, Stasson et Hawkes (1999) ont montré que l'impact des informations non diagnostiques dans le jugement d'autrui est fonction du ratio entre les informations diagnostiques et les informations non diagnostiques disponibles. Alors que ces dernières n'ont pas d'impact lorsque les informations diagnostiques sont nombreuses, les informations non diagnostiques biaisent systématiquement le jugement lorsque les informations diagnostiques sont peu nombreuses. L'idée est que face à un classement qu'il doit effectuer entre des personnes appartenant à des groupes majoritaires et minoritaires, l'évaluateur vérifiera dans un premier temps si les *informations pertinentes et ciblées* dont il dispose privilégient bien le membre du groupe majoritaire. De telles informations lui permettront de fournir un motif de sélection

apparemment exempt de préjugés. Si cela ne permet pas de faire la différence, l'évaluateur se tournera alors vers des *informations qui, si elles restent pertinentes, ont néanmoins une valeur diagnostique plus diffuse*. Si, à leur tour, ces dernières ne permettent pas de faire la différence dans le sens voulu, l'évaluateur mobilisera alors des informations neutres qui gardent l'apparence de la diagnosticité (*informations pseudo-pertinentes*). De telles informations cessent en effet d'être neutres dès qu'elles sont associées à une cible (Hilton & Fein, 1989 ; Kunda & Oleson, 1995 ; Yzerbyt et al., 1997). Le recours à ces trois types d'information permet de justifier l'éviction d'un candidat appartenant au groupe stigmatisé sans devoir courir le risque d'endosser une image de soi empreinte de préjugés.

Par contre, en ce qui concerne les *informations non pertinentes*, elles ne pourraient pas être mobilisées comme justifications dans la mesure où leur utilisation menacerait une image de soi comme étant une personne sans préjugés. La littérature sur la stéréotypisation a mis en évidence que de telles informations sont peu mobilisées par les individus dans la mesure où leur portée est mise en cause (Hilton & Fein, 1989 ; Yzerbyt et al., 1997). De fait, construire du sens à partir d'informations inutiles pour justifier ses préjugés serait plus que vraisemblablement sanctionné par autrui.

Décliné dans le domaine de l'embauche, ce raisonnement laisse supposer que le recruteur s'attachera d'abord aux dimensions qui prennent en compte les expériences professionnelles et les formations des candidats, comme premier filtre, pour opérer une sélection. Celles-ci sont en effet considérées comme hautement diagnostiques pour l'engagement d'un travailleur (Brown & Champion, 1994 ; Cole et al., 2007 ; Nemanick & Clark, 2002 ; Singer & Bruhns, 1991). Ce n'est qu'en cas d'absence de différenciation entre les candidats des groupes majoritaires et minoritaires que le recruteur se tournera vers des informations pertinentes diffuses, comme par exemple, la prise en compte de critères supplémentaires. Ces critères sont secondaires pour l'exécution du travail mais néanmoins justifiables. Martens et al. (2005) ont par exemple constaté que lorsque les personnes d'origine étrangère répondaient parfaitement au profil du poste, les recruteurs

ajoutaient des exigences supplémentaires (par exemple, parler parfaitement le néerlandais), ajout qu'ils n'effectuaient pas pour un membre d'un groupe majoritaire. Enfin, lorsque cette stratégie ne permet pas de différencier les membres du groupe de haut statut et ceux du groupe stigmatisé, les recruteurs se tourneront alors vers des informations pseudo-pertinentes. Dans ce cas, n'importe quelle information pour peu qu'elle puisse être, même de manière anecdotique, reliée au monde du travail, serait exploitée pour expliquer le rejet d'un candidat appartenant à un groupe stigmatisé: le lieu de résidence, les loisirs, le statut marital, la composition familiale, etc.

Quelques pistes de recherches futures

Notre analyse soulève une série de questions. La première concerne la conscience du processus de construction. L'individu, lorsqu'il lui est impossible de justifier ses préjugés par des informations pertinentes, recherche-t-il sciemment d'autres informations disponibles pour rationaliser ses décisions même si ces dernières sont non pertinentes? La littérature indique que la justification est une explication du pourquoi un préjugé est acceptable, voire même désirable (Crandall & Eshleman, 2003) et elle implique la recherche d'informations qui sont congruentes avec son choix (Norton et al., 2004). La quête d'informations est donc consciente. Mais qu'en est-il de l'image de soi associée à cette quête d'informations non pertinentes? L'individu éprouve-t-il le sentiment de garder une image positive de lui-même ou cette image est-elle ternie par le risque qu'il prend en ayant recouru à des informations moins pertinentes? La littérature sur la stéréotypisation ayant mis en évidence le recours massif aux informations non pertinentes, il est donc probable qu'il en aille de même pour les préjugés, sans que l'individu ne souffre d'une image négative de soi. Cette hypothèse reste toutefois à vérifier de manière expérimentale.

La seconde question soulevée par cette analyse se rapporte aux coûts motivationnels et cognitifs de la justification des préjugés en fonction de la nature de l'information utilisée. On peut supposer que le coût cognitif est plus élevé dans la transformation d'une information pseudo-pertinente en justification que

dans celle de l'information diagnostique. Par exemple, toujours dans le cadre de l'embauche, les informations concernant les expériences professionnelles et les formations sont directement disponibles et facilement «justifiables» pour les décisions d'un recruteur. Par contre, les informations pseudo-pertinentes nécessitent davantage de recherche, d'analyse et de construction de sens en vue de répondre, elles aussi, à la motivation de paraître «politiquement correct». Par ailleurs, cette élaboration à partir d'informations pseudo-pertinentes nécessiterait une motivation plus grande à justifier ses préjugés.

Enfin, une troisième question, en lien avec les deux premières, concerne la réduction des processus de transformation d'informations en justifications. En d'autres termes, faut-il augmenter la motivation à supprimer les préjugés avant que l'individu élabore la transformation ou faut-il empêcher le recours aux justifications en éliminant les informations dites «annexes»? Par exemple, dans le cadre de l'embauche, pour l'organisation, supprimer les préjugés consiste à véhiculer des valeurs égalitaires, promouvoir la multiculturalité, favoriser la diversité. Par contre, empêcher le recours aux justifications nécessite des méthodes de recrutement supprimant toute information superflue telle que l'anonymisation des CV. Les études futures devront examiner l'impact de ces deux «types» de suppression sur l'expression des préjugés et des comportements discriminatoires envers les groupes stigmatisés.

Conclusion : la discrimination aujourd'hui, une construction de la justification

Depuis plusieurs décennies, on observe que les préjugés empruntent moins la voie des expressions manifestes ou directes mais empruntent des formes plus subtiles et plus indirectes (Dasgupta, 2004; Dipboye & Colella, 2005; Dovidio & Gaertner, 1991; Fiske, 2004; Ford et al., 2005; Hebl et al., 2002; King et al., 2006; Pettigrew & Meertens, 1995). Pour expliquer cette évolution, Crandall et Eshleman (2003) ont suggéré que les membres des groupes majoritaires concilient l'existence de leurs préjugés avec une image d'eux-mêmes «politiquement correcte». Pour ce faire, ils utilisent des justifications leur permettant d'exprimer leurs préjugés sous une forme ressentie comme socialement accep-

table. Leur modèle demeure cependant muet quant à la nature des informations pouvant faire office de justification. Cet article avait pour ambition d'apporter des éclaircissements à cet égard. De fait, l'approche portant sur la stéréotypisation (Hilton & Fein, 1989) nous a permis de distinguer deux types d'informations, selon que ces dernières sont ou non diagnostiques. Dans la perspective de Crandall et Eshleman, on peut s'attendre à ce que ce soit essentiellement les informations diagnostiques qui servent de justification car celles-ci sont fondées sur la situation à juger et sont dès lors davantage susceptibles de contribuer au maintien d'une image de soi positive. Cependant, au-delà des processus motivationnels, des processus cognitifs peuvent également être à l'œuvre. Les études sur la stéréotypisation ont en effet montré que les informations non diagnostiques et en particulier les informations pseudo-pertinentes, c'est-à-dire strictement inutiles pour la résolution de la tâche de jugement, peuvent tout autant intervenir et, ce faisant, contribuer au maintien des stéréotypes. Comme le soulignent Kunda et Oleson (1995), les informations neutres cessent de l'être dès l'instant où elles sont reliées à un groupe d'individus au sujet duquel existent des attentes stéréotypées. Ces informations neutres acquièrent en fait un sens nouveau dans la mesure où elles permettent de justifier un choix, une décision, un jugement. Dès lors, à l'instar des informations diagnostiques dans la construction d'un jugement et le maintien des stéréotypes, les informations pseudo-pertinentes seraient susceptibles d'expliquer le recours aux préjugés et l'expression de la discrimination.

Il nous paraît donc qu'au terme de cette analyse, les recherches futures devront dès lors tenir compte de l'impact des informations non diagnostiques dans le phénomène de justification des préjugés. Nous sommes convaincus que leur examen permettra de comprendre la préservation des préjugés lorsque les informations diagnostiques sont similaires pour les membres du groupe de haut statut et ceux issus de groupes stigmatisés. La compréhension des processus de justification sur base d'informations non diagnostiques est capitale pour comprendre les formes de plus en plus subtiles que revêt la discrimination envers les groupes stigmatisés.

Il est intéressant de constater que la recherche concernant la nature des informations (diagnostiques vs. non diagnostiques) et l'effet de dilution d'une part, et les travaux portant sur les préjugés et la discrimination d'autre part, ont évolué dans le champ de la psychologie sociale de manière somme toute indépendante. Elles ont rarement été intégrées au niveau de questions de recherche spécifiques. La mise en relation des deux théories proposée dans cet article permet de mettre en exergue l'impact des informations non diagnostiques dans les situations sociales et, ainsi, d'accroître la compréhension des justifications des préjugés envers les minorités. De toute évidence, dans un contexte sociétal où l'expression des préjugés est devenue de plus en plus subtile, voire sournoise, pouvoir cerner l'influence des informations non diagnostiques ou a priori « neutres » s'avère essentiel si l'on entend lutter contre toute forme de discrimination à l'encontre des groupes stigmatisés.

Références

Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94, 991-1013.

Bourhis, R. Y., Gagnon, A., & Moïse, L. C. (1994). Discrimination et relations intergroupes. In R. Y. Bourhis & J.-P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (pp.161-200). Liège: Mardaga.

Brief, A. P., Butz, R. M., & Dietz, E. A. (2005). Organizations as reflections of their environments: The case of race composition. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp.119-148). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Brown, B. K., & Campion, M. A. (1994). Biodata phenomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79, 897-908.

Chao, G. T., & Willaby, H. W. (2007). International employment discrimination and implicit social cognition: New directions for

theory and research. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 678-688.

Cole, M. S., Rubin, R. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: Screening the recent graduate. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 319-343.

Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological bulletin*, 129, 414-446.

Dasgupta, N. (2004). Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism, and their behavioral manifestations. *Social Justice Research*, 17, 143-169.

Dipboye, R. L., & Colella, A. (2005). The dilemmas of workplace discrimination. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 425-462). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Dovidio, J. F. (1993). The subtlety of Racism. *Training and Development*, 47, 50-57.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1991). Changes in the expression and assessment of racial prejudice. In H. J. Knopke, R. J. Norrell & R. Rogers (Eds.), *Opening doors: Perspectives on race relations in contemporary America* (pp. 119-148). Tuscaloosa, AL: The University of Alabama Press.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1998). On the nature of contemporary prejudice: The causes, consequences, and challenge of aversive racism. In J. L. Eberhardt & S. T. Fiske (Eds.), *Confronting racism: The problem and the response* (pp. 3-32). London: Sage.

Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11, 315-318.

Dovidio, J. F., & Hebl, M. R. (2005). In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 329-351). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Dovidio, J. F., Kawakami, K., & Gaertner, S. L. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*, 62-68.

Esses, V. M., Dietz, J., & Bhardwaj, A. (2006). The role of prejudice in the discounting of immigrant skills. In R. Mahalingham (Ed.), *Cultural psychology of immigrant* (pp. 113-130). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Fiske, S. T. (2004). What's in a category? Responsibility, intent, and the avoidability of bias against outgroups. In A. Miller (Ed.), *The social psychology of good and evil* (pp. 127-140). New York: The Guilford Press.

Ford, E. T, Gambino, F., Lee, H., Mayo, E., & Fergusson, M. A. (2005). The role of accountability in suppressing managers' preinterview biases against African-American sales job applicants. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *24*, 113-124.

Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of Racism. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 61-89). San Diego, CA: Academic press.

Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*, 417-426.

Hilton, J. L., & Fein, S. (1989). The role of typical diagnosticity in stereotype-based judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 201-211.

Hodson, G., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2002). Processes in racial discrimination: Differential weighting of conflicting information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*, 460-471.

Katz, I., & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational and priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 893-905.

King, E. B., Shapiro, J. R., Hebl, M. R., Singletary, S. R., & Turner, S. (2006). The stigma of obesity in customer service: A mechanism of remediation and bottom-line consequences of

interpersonal discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 9, 579-593.

Kunda, Z., & Oleson, K. C. (1995). Maintaining stereotypes in the face of disconfirmation: Constructing grounds for subtyping deviants. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 565-579.

Martens, A., Ouali, N., Van de maele, M., Vertommen, S., Dryon, P., & Verhoeven, H. (2005). Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Récupéré le 4 août 2012 de http://www.ulb.ac.be/socio/tef/LivresTEF/Discrimination_ethnique.pdf

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.

Nemanick, R. C., & Clark, E. M. (2002). The differential effects of extracurricular activities on attributions in résumé evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 206-217.

Norton, M. I., Vandello, J. A., & Darley, J. M. (2004). Casuistry and social category bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 817-831.

Petersen, L.-E., & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workplace homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 144-159.

Pettigrew, T. F., Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.

Phillips, A. P., & Dipboye, R. L. (1989). Correlational tests of predictions from a process model of the interview. *Journal of Applied Psychology*, 1, 41-52.

Singer, M. S., & Bruhns, C. (1991). Relative effect of applicant work experience and academic qualification on selection interview decisions: A study of between-sample generalizability. *Journal of Applied Psychology*, 76, 550-559.

Smith, D. H., Stasson, M. F., & Hawkes, W. G. (1999). Dilution in legal decision making: Effect of non-diagnostic information in

relation to amount of diagnostic evidence. *Current psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 17, 333-345.

Tetlock, P. E., & Boettger, R. (1989). Accountability: A social magnifier of the dilution effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 388-398.

Tetlock, P. E., Lerner, J. S., & Boettger, R. (1996). The dilution effect: Judgmental bias, conversational convention, or a bit of both? *European Journal of Social Psychology*, 26, 915-934.

Thoms, P., McMasters, R., Roberts, M. R., & Dombkowski, D. A. (1999). Resume characteristics as predictors of an invitation to interview. *Journal of Business and Psychology*, 13, 339-356.

Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2005). Constructed criteria: Redefining merit to justify discrimination. *Psychological Science*, 16, 474-480.

Yzerbyt, V. Y., & Demoulin, S. (2010). Intergroup relations. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed., Vol. 2, pp. 1024-1083). Hoboken, NJ: Wiley.

Yzerbyt, V. Y., Leyens, J.-Ph., & Schadron, G. (1997). Social judgeability and the dilution of stereotypes: The impact of the nature and the sequence of information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 1312-1322.

Yzerbyt, V. Y., Schadron, G., Leyens, J.-Ph., & Rocher, S. (1994). Social judgeability: The impact of meta-informational cues on the use of stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 48-55.