

Les émotions dans les relations intergroupes

Vincent Yzerbyt et Benoite Aubé

SOMMAIRE

1. Introduction 52
2. Les émotions dans les relations intergroupes :
la dimension individuelle 55
3. Les émotions dans les relations intergroupes :
la dimension groupale 59
4. Les émotions dans la hiérarchie sociale 62
5. Conclusion 66

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

1. Introduction

Qui ne se souvient de la photographie du petit Aylan, ce réfugié kurde, âgé de 3 ans seulement, et dont le corps sans vie a été retrouvé sur une plage de Bodrum, en Turquie ? Le 2 septembre 2015, ce cliché envahit la toile, les journaux télévisés et la presse du monde entier. Et pour cause, la charge tragique de la scène hypnotise littéralement. Du coup, le drame que subissent les réfugiés suite à la guerre civile syrienne n'est plus appréhendé par le biais de l'argumentation et de la rationalité. Au lieu de cela, la réaction est viscérale. Si on peut critiquer les médias autant que les internautes qui se montrent friands de ce type de message, les débats sur la crise humanitaire consécutive aux mouvements de population fuyant les zones de guerre ont enflammé les sphères décisionnelles de l'Europe mais aussi les femmes et les hommes de la rue. Bref, la force mobilisatrice de nos réponses affectives s'avère extraordinaire. Les relations intergroupes sont pétries d'émotions. Ces dernières colorent inévitablement les situations dans lesquelles des groupes humains interagissent les uns avec les autres. Une rencontre sportive suscite l'enthousiasme voire l'euphorie des vainqueurs et de leurs supporters et le dépit, la frustration, et parfois la rage des perdants. Un désaccord entre partenaires sociaux qui tourne au vinaigre et voilà que s'animent les syndicalistes et que se désolent les employeurs. Lorsque des leaders nationalistes alimentent les peurs face aux migrants et aux demandeurs d'asile et que des élections valident leurs thèses de repli identitaire et de préférence nationale, les esprits de certains citoyens s'échauffent volontiers, facilitant le passage à l'acte sous forme de discriminations diverses voire de crimes de haine à l'encontre de personnes d'origine étrangère. Mais qui s'étonnera au fond que les conduites des uns et des autres soient

façonnées par les différentes émotions qui se font jour dans des contextes intergroupes. L'objectif de ce chapitre est de faire un tour d'horizon des efforts de recherche que les psychologues sociaux ont consacrés au rôle des émotions dans les contextes intergroupes.

Dans un premier temps, nous replaçons brièvement le phénomène émotionnel dans son cadre plus général. Comment faut-il appréhender les émotions en tant que composante du fonctionnement psychologique des êtres humains ? Nous entrons ensuite dans le vif du sujet, les relations intergroupes, pour examiner les perspectives qui consacrent une place importante aux émotions ressenties dans les situations d'interactions avec d'autres groupes. Nous organisons les travaux en trois grandes catégories. Nous accordons d'abord notre attention aux recherches qui montrent l'impact des émotions ressenties individuellement envers les membres d'autres groupes. Nous nous tournons ensuite vers un deuxième groupe de recherches qui s'attache à montrer que les expériences émotionnelles n'agissent pas seulement à un niveau individuel mais sont aussi influencées par l'identité sociale des individus. Enfin, nous terminons par un examen des travaux qui ont appréhendé les émotions dans le contexte plus spécifique des rapports hiérarchiques. Après un rapide examen des émotions propres aux dominants, nous focaliserons notre propos sur le vécu des personnes en position de subordination ou faisant l'objet d'une stigmatisation avant de terminer par une évocation des émotions ressenties à l'endroit des groupes les plus marginalisés.

Les émotions occupent une partie centrale dans le fonctionnement de l'être humain. Que ce soit lorsque nous apprenons la naissance d'un enfant ou lorsque nous nous agaçons de l'incompétence d'un collègue, l'émotion que nous ressentons dans la situation nous pousse, respectivement, à partager la bonne nouvelle avec les voisins, ou à répondre sèchement à notre collègue. Bien que les émotions n'aient pas toujours été perçues comme étant indispensables au fonctionnement humain, les théoriciens des émotions s'accordent aujourd'hui à dire que sans un système émotionnel efficace, notre capacité à nous adapter au monde, à raisonner, à nous comporter de manière socialement acceptable serait fortement altérée (Damasio, 2001 ; Scherer, 2000). Les raisons de cette influence issante des émotions résident dans leur capacité à pousser, de manière parfois presque irrépressible, les individus à agir.

Parmi les différentes théories des émotions, les théories de l'évaluation cognitive se révèlent particulièrement efficaces pour expliquer le comportement humain (Lazarus, 1991 ; Frijda, 1986). Selon ces théories, nous scannons notre environnement de manière permanente, prêts à réagir aux événements. Lorsqu'un fait notable survient, nous évaluons la situation (généralement de manière inconsciente) en fonction de certains critères (p.ex., la nouveauté de la situation ou l'importance pour les buts), ce qui entraîne l'émergence d'une émotion se manifestant à travers l'activation physiologique, l'expression du visage, le ressenti subjectif et l'impulsion à l'action. Toutefois, ces différents symptômes ne fonctionnent pas sur un pied d'égalité. Selon Frijda (1986), un théoricien des émotions de tout premier plan, l'émotion n'existe que pour pousser l'individu à agir, pour encourager une action, et ceci, afin de se protéger des menaces éventuelles ou de profiter des potentiels bénéfiques associés à une situation ou à un objet. Autrement dit, si nous ressentons de la colère, c'est pour nous pousser à lutter ou à combattre l'objet qui nous empêche d'atteindre notre but. Si nous ressentons de la joie, c'est pour nous pousser à étreindre le bébé qui vient de naître et le choyer. En

préparant l'individu à agir dans son environnement, l'émotion se révèle être essentielle pour la protection et la survie de l'être humain. Au regard de cette approche évaluative des émotions et en se recentrant sur les relations intergroupes, on peut comprendre que lorsque l'évaluation cognitive ne porte plus sur un événement ou un objet quelconque mais sur un membre d'un groupe, alors l'émotion suscitée prend la forme d'un préjugé. Du simple vécu affectif diffus comme un malaise, de la curiosité ou de l'appréhension à des manifestations plus flagrantes comme l'enthousiasme, la colère ou le dégoût, les préjugés recouvrent l'ensemble des expériences émotionnelles suscitées par les membres d'un groupe.

Si les préjugés représentent le volet affectif des relations intergroupes, les chercheurs/euses en psychologie sociale les ont depuis longtemps associés aux volets cognitif et conatif des relations intergroupes, respectivement, les stéréotypes et la discrimination (pour la revue de question, voir Yzerbyt & Demoulin, 2010). Les stéréotypes renvoient aux croyances des gens concernant les caractéristiques associées aux membres de tel ou tel groupe, qu'il s'agisse de traits de personnalité, de comportements ou de tout autre élément factuel. Ainsi, les Français sont vus comme préférant le vin à la bière, les avocats sont considérés comme extravertis et les femmes sont perçues comme moins à l'aise que les hommes pour tout ce qui touche aux sciences exactes. La discrimination, quant à elle, consacre la mise en œuvre des deux premiers construits dans des conduites avérées. Ainsi, quelqu'un pourra insulter un migrant en lui enjoignant de rentrer dans son pays. Une autre personne préférera quant à elle engager un demandeur d'emploi autochtone plutôt qu'étranger. Pour autant, il n'est pas toujours aisé de décrypter les relations entre le discours, le ressenti et les actes. Comme dans le cas de la catégorie des capitaines d'industrie, on imagine fort bien des gens tenir un discours à première vue positif et poser dans le même temps certains actes de défiance. Inversement, des conduites bienveillantes à l'égard des handicapés n'empêchent pas des ressentis de gêne voire de répulsion. Reste que des progrès remarquables ont été réalisés ces dernières années. On comprend mieux aujourd'hui les rapports qu'entretiennent ces différentes facettes de la relation avec des individus et des groupes. Le message qui domine dans les modèles actuels est celui d'une cascade de causalité allant des stéréotypes aux préjugés et à la discrimination (Mackie & Smith, 2002 ; Cuddy, Fiske & Glick, 2007).

Si les émotions sont fondamentales dans les relations entre les groupes, leur compréhension n'en reste pas moins complexe. Iyers et Leach (2008) ont identifié différents niveaux d'analyse des émotions intergroupes au sein desquels ils distinguent le sujet et l'objet de l'émotion. L'objet concerne la cible de l'émotion qui peut être son propre groupe d'appartenance (endogroupe) ou un groupe auquel on n'appartient pas (l'exogroupe). Le sujet de l'émotion, quant à lui, renvoie à la personne qui ressent l'émotion. De façon importante, ce sujet peut être une personne se définissant prioritairement en tant qu'individu unique (identité personnelle) ou, au contraire, une personne se définissant essentiellement à travers son appartenance groupale et pour qui ce qu'on appelle l'identité sociale est rendue particulièrement saillante dans la situation (Tajfel & Turner, 1979, 1986). Dans ce dernier cas, le sujet de l'émotion devient en quelque sorte le groupe à travers la personne plutôt que l'individu unique. Par exemple, des données révèlent que des femmes déclarent ressentir des degrés différents d'émotions envers les musulmans lorsqu'elles sont incitées à répondre en tant que femme ou en tant que personne unique (Kuppens & Yzerbyt, 2012). Autrement dit, le fait de se catégoriser

en tant que femme suffit à faire émerger des émotions particulières envers une cible, différentes de celles suscitées par son identité propre.

Avant d'aborder cette dimension sociale des émotions intergroupes, la section suivante examine les émotions intergroupes du point de vue de l'identité personnelle des individus.

2. Les émotions dans les relations intergroupes : la dimension individuelle

Une rencontre avec des individus appartenant à un autre groupe que le nôtre, un exogroupe donc, évoque des sentiments plus ou moins négatifs, plus ou moins intenses. Rien d'étonnant, dès lors, à ce que les travaux sur la question des préjugés aient débuté très tôt dans l'histoire de la discipline, quasiment au même moment où les chercheurs/euses ambitionnaient de répertorier avec soin les stéréotypes concernant une série de groupes ou de nationalités (Katz & Braly, 1933, 1935), avec des questionnaires d'attitudes mettant à l'honneur les affects et les intentions comportementales. Première initiative du genre, la fameuse échelle de Bogardus (1925) visait à recueillir les antipathies des individus en proposant des questions exprimant le degré de tolérance face à des situations d'interaction impliquant des membres de certains groupes. Les répondants envisagent-ils d'avoir un membre de l'exogroupe, par exemple, comme collègue de travail, comme voisin ou comme membre de leur famille. Cet instrument a inauguré une longue tradition de mesures attitudinales.

Pour intuitives qu'elles soient, de telles mesures vont aussi révéler de nombreuses lacunes. Les écarts fréquemment observés entre les attitudes, qu'elles soient positives ou négatives, et les comportements contribueront à engendrer une période de crise sur le plan théorique et une véritable refonte méthodologique dans la discipline. À l'instar de ce qui se passe dans le champ des traits de personnalité (Mischel, 1968), les données dévoilent en effet des niveaux de relation souvent modestes et, pour tout dire, préoccupants. Dans une célèbre recherche de LaPiere (1934), la grande majorité des restaurateurs sollicités dans l'étude servent sans trop de difficulté des clients d'origine asiatique alors qu'un sondage préalable faisait entrevoir, au contraire, un refus quasi généralisé. Face à l'accumulation d'exemples du même acabit, certains auteurs apporteront des réponses psychométriques qui permettront d'améliorer les performances pour une des réponses les plus systématiques à cet égard, voir Fishbein & Ajzen, 1975).

Il n'en demeure pas moins que, les normes sociétales évoluant, les répondants se montrent de plus en plus réticents à révéler des sentiments négatifs à l'encontre de certaines cibles car cela leur apparaît de très mauvais ton. Il est donc tentant pour eux de camoufler la véritable nature de leurs réactions affectives. Pour déjouer les stratagèmes des répondants, différentes méthodes verront le jour et notamment le recours aux mesures physiologiques (réflexes cutanés, muscles faciaux) et l'utilisation de l'équivalent du détecteur de mensonge, connu sous le nom de « bogus pipeline ». Si ces outils présentent de sérieuses limites en termes pratiques, deux approches se révéleront quant à elles nettement plus prometteuses. De manière intéressante, celles-ci se basent sur des constats théoriques plus que sur des artifices techniques.

2.1. *Le préjugé symbolique et le préjugé aversif*

La première approche s'appuie sur la notion de racisme symbolique (Sears & McConahay, 1973 ; McConahay, 1986). Ces auteurs font le constat que le préjugé négatif à l'encontre des groupes minoritaires, en particulier les Noirs, est un héritage qui, tout en demeurant bien vivace, ne peut plus guère être reconnu comme tel par la plupart des membres du groupe majoritaire et encore moins se manifester de manière explicite. Malgré cela, les racistes symboliques continuent d'éprouver une préférence marquée pour leur endogroupe, un plein soutien pour l'égalité des chances mais aussi un profond dédain pour l'égalité des ressources, une forte adhésion à des valeurs traditionnelles et, de manière importante, des émotions négatives modérées telles que l'anxiété, l'aversion et le ressentiment à l'encontre des exogroupes. La manière de résoudre ce conflit psychologique consiste à contester l'idée de la persistance des discriminations tout en déplorant le manque d'effort de la part des minoritaires. Les racistes symboliques considèrent donc que ces derniers bénéficient à tort de certains avantages et s'estiment en droit de critiquer les diverses dispositions visant à instaurer plus d'égalité. Dans la foulée, ils n'hésitent pas à soutenir des pratiques discriminatoires. S'enracinant dans un vécu émotionnel et un terreau idéologique particulier, cette approche fait donc la part belle à une rationalisation jugée socialement acceptable et au nom de laquelle il est permis d'incriminer les exogroupes car on endosse des principes méritocratiques globalement plébiscités (Sears & Henry, 2003). La seconde approche, que l'on doit à Dovidio et Gaertner (1998, 2004) met plus encore en avant la dimension affective des rapports aux groupes minoritaires en proposant que les individus entendent sincèrement se considérer comme des personnes tolérantes mais font dans le même temps la pénible expérience d'un inconfort, voire d'un véritable malaise, lorsqu'ils sont confrontés à des membres des groupes minoritaires. Ce racisme dit « aversif » émerge en sous-main et complique d'autant plus les interactions que les individus aimeraient se voir dénués de tout préjugé. Une solution consiste assez naturellement à réduire les contacts intergroupes à la portion congrue. En somme, et contrairement à la logique davantage offensive des racistes symboliques, les racistes aversifs se réfugient souvent dans une posture d'évitement sauf dans les cas où l'ambiguïté de la situation les autorise à laisser libre cours à des biais sans risque d'être démasqués. À défaut, ces derniers sont parfois même susceptibles de se poser en meilleurs défenseurs des minoritaires en privilégiant ces derniers au détriment de membres majoritaires.

Bien que les racistes aversifs aient une prédilection pour l'évitement, le contact est parfois inéluctable. Une étude de Dovidio (2001) montre comment, même dans le cadre d'interactions très codifiées avec des partenaires Noirs et qui permettent en principe de rassurer les racistes aversifs, ces derniers sont empêtrés dans certaines difficultés. Comparés à des participants avec des préjugés traditionnels, ceux qui nourrissent un racisme aversif et ceux dénués de préjugés envers les Noirs accordent une bien meilleure note à leur propre comportement. En revanche, lorsqu'on demande l'avis de leur partenaire Noir, les racistes aversifs sont jugés aussi peu amicaux que les racistes traditionnels. En clair, l'anxiété et le malaise se manifestaient bel et bien dans les interstices de l'interaction, toutes facettes que les Noirs ne manquaient pas de constater. Par ailleurs, les conséquences négatives du malaise et des préjugés raciaux que ressentent

les racistes aversifs se font également jour lorsque la situation permet de camoufler les postures de rejet. Ainsi, dans une expérience de Dovidio et Gaertner (2001), des racistes aversifs sont invités à se baser sur des qualifications, selon les conditions, excellentes, ambiguës, ou médiocres afin de recommander un candidat, noir ou blanc, pour un emploi. Sans surprise, un candidat excellent, qu'il soit noir ou blanc, est jugé favorablement lorsque ses compétences ne laissent aucun doute. De même, quelle que soit la race du candidat, ce dernier est écarté si ses qualifications s'avèrent défailtantes. Face au dossier ambigu, les racistes aversifs expriment un soutien modéré pour le candidat noir alors que, de façon intéressante, un candidat blanc est recommandé au-delà du raisonnable. Un biais en faveur de l'endogroupe se manifeste donc bien chez les racistes aversifs mais uniquement lorsqu'il y a peu de chances de se voir démasquer.

2.2. *L'anxiété intergroupe*

Comme l'attestent les travaux sur le racisme symbolique et le racisme aversif, les situations intergroupes sont propices à l'émergence d'un malaise plus ou moins marqué. Pour Stephan et Stephan (1985), les sentiments de menace et d'anxiété s'invitent réellement au cœur de la rencontre entre des membres de groupes différents, et, singulièrement, dans le chef des membres du groupe dominant pour au moins deux raisons. D'abord, il se peut que ces derniers aient très peu eu l'occasion d'interagir avec des membres de l'exogroupe et ont dès lors tendance à se rabattre sur des stéréotypes peu flatteurs du groupe minoritaire. Ensuite, si des interactions ont déjà eu lieu, elles sont souvent peu satisfaisantes pour les deux parties et ont laissé des cicatrices. Dans un cas comme dans l'autre, cela génère des attentes négatives de la part des membres du groupe dominant. Ainsi, les membres de l'exogroupe sont perçus comme dangereux parce qu'ils risquent de se montrer dénigrants ou de nourrir des préjugés à l'égard des majoritaires. De façon plus prosaïque, la situation peut tout simplement s'avérer embarrassante. Mais des problèmes pourraient aussi surgir du côté de l'endogroupe dont les membres pourraient désapprouver le contact avec des personnes de l'exogroupe. Cette anticipation génère une anxiété qui conduit à l'évitement des membres de l'exogroupe et nourrit des préjugés à leur propos. Très clairement, pour le modèle de l'anxiété intergroupe de Stephan et Stephan (1985, 2000), les réactions affectives occupent une place centrale dans la manière dont se déploient des relations entre des personnes issues de groupes distincts.

2.3. *La conséquence des stéréotypes : le BIAS map de Cuddy, Fiske et Glick*

Dans l'approche de Stephan et Stephan (1985), la séquence causale mise à l'honneur place les aspects cognitifs en début de processus et les conduites en fin de cycle. Les émotions occupent quant à elles un rôle de médiateur. C'est de fait cette conception qui domine la discipline. L'un des modèles les plus célèbres illustrant cet enchaînement entre les cognitions, l'affect et le comportement est le modèle du contenu du stéréotype avec son extension comportementale, le BIAS map (Cuddy *et al.*, 2007). Selon ce

modèle, deux dimensions s'avèrent être fondamentales dans le jugement que nous portons sur les autres. Le degré de chaleur d'abord, indique dans quelle mesure le groupe nous semble sympathique, digne de confiance, ou encore sincère. Le degré de compétence, quant à lui, indique dans quelle mesure le groupe nous semble intelligent, sûr de soi et habile. Le croisement de ces deux dimensions permet de classer les groupes sociaux dans quatre catégories distinctes : les chaleureux et compétents, les chaleureux mais peu compétents, les froids et compétents et enfin, les froids et incompétents. À présent, rappelez-vous la séquence cognition-affect-comportement. Des stéréotypes découlent des réactions émotionnelles puis comportementales, réactions que Cuddy et ses collègues relient aux quatre grandes catégories que nous venons d'aborder. C'est ainsi que les chaleureux et compétents font naître des sentiments d'admiration desquels découlent des comportements amicaux et encourageants. À l'autre bout du spectre, les froids et peu compétents suscitent plutôt du mépris ou du dégoût se manifestant à travers des comportements de rejet actif ou de dédain. Plus ambiguë, la pitié que soulèvent les groupes perçus comme étant chaleureux et peu compétents entraîne des actions prosociales en faveur du groupe tout comme de l'ignorance. Enfin, les froids et compétents sont, quant à eux, source d'envie et de jalousie provoquant des attitudes aussi dissonantes que de l'hostilité ou de la coopération. Ici, les différentes émotions que les individus ressentent envers les exogroupes sont directement rattachées aux stéréotypes de chaleur et de compétence attribués aux exogroupes, ces derniers étant propagés par la société et la culture dans laquelle l'individu baigne.

2.4. L'évaluation des menaces : le modèle de Cottrell et Neuberg

Les propositions examinées jusqu'ici sont fortement marquées par les contextes sociaux, culturels, économiques et politiques dans lesquels se meuvent les personnes et les groupes. Le point de départ de Cottrell et Neuberg (2005) est radicalement différent. Adoptant une perspective évolutionniste, ces auteurs considèrent que les émotions sont des réponses individuelles à des évaluations cognitives enracinées dans l'espèce. L'individu serait doté d'un système « câblé » ancestral réagissant aux menaces ou aux opportunités présentes dans l'environnement, avertissant dès lors l'individu du comportement à adopter. Ainsi, les réactions suscitées par tel ou tel (membre d'un) exogroupe s'imposent à nous car elles ont naguère permis de favoriser la survie de l'espèce. Si notre environnement s'avère sans doute globalement moins périlleux qu'auparavant, ces réactions émotionnelles, et les perceptions de menaces qui les précèdent n'en restent pas moins actives. Parmi les éléments déclencheurs de ces réactions, tout ce qui pourrait attenter à l'intégrité physique des individus occupe une place fondamentale. Selon que l'on pense qu'un exogroupe puisse se montrer agressif envers nous ou est susceptible de nous contaminer, ces croyances stéréotypées suscitent de l'anxiété ou du dégoût. Autre exemple, lorsqu'un exogroupe est perçu comme un obstacle entravant l'atteinte d'un but, des sentiments de colère ou d'agacement risquent de se faire jour. Restent les sentiments plus ambivalents, tels que la pitié ou la culpabilité, naissant tous deux de situations impliquant une forme de moralité. La première s'appuie sur l'opinion selon laquelle l'exogroupe serait dans l'incapacité

d'entretenir une relation d'échange équilibrée avec l'individu et son endogroupe alors que la seconde surviendrait quand l'exogroupe souffre d'actes commis par le groupe d'appartenance de l'individu. La culpabilité des Français ou des Belges envers les Africains générée par l'exploitation de leurs ancêtres des terres africaines en est un exemple. Vous l'aurez compris, même si ces menaces s'avèrent parfois plus fictives que réelles, les réactions des individus envers les exogroupes sont ancrées dans un système physiologique ancestral, jadis nécessaire à la survie de l'espèce, et toujours aujourd'hui source de préjugé et de discrimination.

3. Les émotions dans les relations intergroupes : la dimension groupale

Les émotions ne sont pas des épisodes de nature privée, bien au contraire, car elles s'accompagnent souvent de toute une série de signaux identifiables par des observateurs extérieurs. D'aucuns considèrent même que la dimension sociale de communication est au cœur du phénomène. Dans le même temps, rien ne semble *a priori* mieux incarner ce que peut être une expérience proprement individuelle que les émotions. En effet, quoi de plus personnel et unique que la réaction affective à un événement, à un interlocuteur ? Et pourtant de nombreux travaux permettent de prendre le contrepied d'une telle position. Le vécu émotionnel des uns et des autres se révèle en réalité très sensible à des éléments de nature sociale. Dans cette section, nous présentons les travaux les plus pertinents pour les relations intergroupes, travaux qui s'inspirent largement de la théorie de l'identité sociale et de la théorie de l'autocatégoriesation.

3.1. Évaluations cognitives et appartenances groupales

Dans un chapitre daté de 1993, Smith inaugure une approche originale des émotions dans la sphère des relations intergroupes. Pour la première fois, cet auteur propose de combiner la vision dominante des émotions individuelles, à savoir celle des évaluations cognitives (Arnold, 1960 ; Frijda, 1986 ; Lazarus, 1991 ; Smith & Ellsworth, 1985), et les théories de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) et de l'autocatégoriesation (Turner *et al.*, 1987). De la même façon que les personnes sont susceptibles de jauger leur environnement d'un point de vue individuel et de ressentir une émotion particulière selon la satisfaction d'une panoplie de critères d'évaluation, ils doivent, selon Smith, pouvoir apprécier le contexte en embrassant le point de vue d'un membre d'un groupe social. Cette modification de perspective découle de la saillance particulière d'une identité groupale dans un contexte donné. Lorsqu'une appartenance groupale est à l'ordre du jour, les membres d'un même groupe se considèrent alors comme des exemplaires interchangeables. Bref, ce qui concerne l'endogroupe devient une partie opérante du soi. Du coup, les groupes rencontrés et leurs membres sont appréhendés non plus en prenant en compte des considérations strictement personnelles mais à

l'aune des rapports entre les groupes en présence et des dimensions particulières qui caractérisent telle ou telle cible groupale.

Plusieurs études apportent de l'eau au moulin de cette proposition selon laquelle les appartenances groupales n'affectent pas seulement les croyances ou les comportements (Oakes, Haslam & Turner, 1994) mais également les émotions. Ainsi, une étude de Cialdini et ses collègues (1976) sur le phénomène du BIRGing (Basking In Reflected Glory ; littéralement, faire en sorte que la gloire d'autrui rejaillisse sur soi) avait pu montrer que des étudiants manifestaient bien plus de signes ostentatoires d'appartenance à leur équipe universitaire (casquettes, T-shirts, écharpes, badges) au lendemain d'une victoire que suite à une défaite. En somme, il semblerait que les supporters aient ressenti de la joie (ou de la déception en cas de défaite) induite par leur identité sociale. Certes, ce résultat peut sembler moins convaincant si l'on estime que les supporters n'étaient pas tant mobilisés par des émotions authentiquement induites par leur identité sociale que par leur volonté de manifester (ou de cacher) une appartenance à une équipe auréolée par sa récente belle (piètre) prestation. Une étude de Boen *et al.* (2002) contourne cette limite en mesurant un comportement par nature privé et donc moins susceptible de s'inscrire dans une stratégie de présentation de soi. Ces auteurs ont scrupuleusement mesuré le nombre de visites sur les sites web des clubs de football tout au long d'une saison de la première division du championnat de Belgique. Comme prévu, au début de chaque semaine, c'est-à-dire juste après les rencontres du week-end, les visites sont bien plus nombreuses pour les clubs victorieux que pour les clubs qui font match nul ou qui subissent une défaite.

Mais si ces résultats laissent entendre que des émotions peuvent découler des appartenances groupales des individus, comment s'assurer qu'elles aient véritablement une dimension sociale, allant au-delà des enjeux personnels des individus ? Pour commencer à relever ce défi, Doosje et ses collaborateurs (1998) ont fait en sorte que les réactions affectives ne puissent pas s'expliquer autrement que par le sentiment d'appartenance sociale. Dans une de leurs expériences, ces auteurs ont demandé à leurs sujets hollandais d'indiquer leur niveau d'identification aux Pays-Bas avant de prendre connaissance de documents historiques concernant le passé colonial de leur pays en Indonésie. Alors que certains participants sont confrontés à des informations accablantes pour les colonisateurs bataves, d'autres se voient présenter un ensemble de bienfaits apportés par leur nation, d'autres enfin reçoivent des rapports mitigés. La thématique retenue garantit qu'aucun des participants ne peut se sentir impliqué à titre individuel. En effet, la colonisation a pris fin bien avant leur naissance. Pourtant, quel que soit le degré d'identification, les réactions de culpabilité rapportées par les participants sont plus marquées lorsque ces derniers ont été confrontés à un compte-rendu négatif plutôt que positif de la colonisation. De façon intéressante, les participants exposés aux informations mitigées ressentent eux aussi de la culpabilité mais uniquement lorsqu'ils avaient initialement manifesté une faible identification nationale. Pour ces mêmes participants, l'identification influence également le niveau de compensation qu'ils se déclarent prêts à consentir aux Indonésiens en réparation des dommages subis. En somme, cette expérience suggère bien l'existence d'émotions groupales dans la mesure où les individus n'étaient pas impliqués à titre individuel dans les dommages causés.

3.2. Des émotions individuelles aux émotions groupales

Au fil des études, deux stratégies de recherche distinctes ont émergé afin d'étayer la proposition selon laquelle tout un chacun peut ressentir des émotions du fait de son appartenance groupale. Dans la première stratégie, promue par Smith et ses collaborateurs, il s'agit de montrer que des modifications dans les évaluations cognitives à propos des groupes en présence affectent les réactions émotionnelles (voir figure 3.1). Une expérience de Mackie, Smith et Devos (2000) illustre ainsi comment les changements dans les évaluations cognitives associées aux groupes sociaux en présence orientent les émotions ressenties à l'égard des groupes, ce qui laisse penser que les réactions affectives ont une tonalité sociale bien plus qu'individuelle. Les participants apprenaient que l'étude portait sur les attitudes et les valeurs et, plus spécifiquement, la question de savoir si les couples homosexuels devaient pouvoir disposer des mêmes droits que les couples hétérosexuels. Après s'être identifiés comme faisant partie du groupe des gens favorables ou opposés à l'égalité des droits pour les couples homosexuels, les participants sont invités à lire une série de titres de journaux portant sur la thématique. Selon les conditions expérimentales, une majorité ou une minorité des titres appuie le point de vue de l'endogroupe. Par ce subterfuge, les participants sont induits à considérer que leur endogroupe est en position de force ou de faiblesse dans le débat public. Ils sont ensuite invités à rapporter leur degré de colère ou de peur à l'égard de l'exogroupe ainsi que les tendances à l'action associées. Comme prévu, les participants manifestent plus de colère à l'encontre de l'exogroupe et ont plus tendance à exprimer des comportements d'attaque dans la condition d'endogroupe fort que si l'endogroupe est présenté comme faible, la condition contrôle se situant entre les deux conditions. Pour ce qui est de la peur, les auteurs n'observent aucun effet. Même s'ils s'avèrent moins tranchés qu'attendu, ces résultats suggèrent que des éléments de nature à modifier la perception des rapports de force qui prévalent entre deux groupes affectent les réponses émotionnelles de leurs membres.

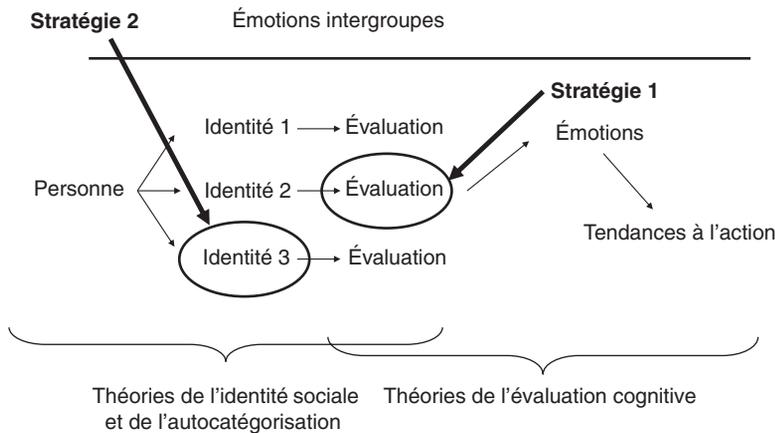


Figure 3.1
Deux stratégies de recherche de mise en évidence des émotions intergroupes

La seconde stratégie, plus englobante, consiste à manipuler en amont les identités sociales saillantes des participants plutôt que de simplement les mesurer comme l'avaient fait Doosje et ses collègues (1998) et à infléchir du coup les réponses affectives de ces derniers (voir figure 3.1). Dans une série d'expériences, Yzerbyt et ses collaborateurs ont ainsi pu étayer la flexibilité des participants face à des événements émotionnels (pour une revue de question, voir Yzerbyt & Kuppens, 2009). Dans l'une d'entre elles (Yzerbyt *et al.*, 2003), les participants, tous des étudiants belges francophones de l'Université de Louvain à Louvain-la-Neuve, apprenaient que l'intérêt des chercheurs/euses portait sur la comparaison, selon la condition, entre les réponses d'étudiants et de professeurs ou entre celles d'étudiants de Louvain et d'étudiants d'autres universités belges. Dans le premier cas, on s'attendait donc à ce que les participants considèrent les étudiants comme un groupe commun (le groupe des étudiants), ce qui devrait les conduire à s'associer à des étudiants d'autres institutions. Dans le second cas, il s'agissait de promouvoir l'idée d'une multitude de groupes distincts (plusieurs groupes correspondant à diverses universités) et de prévenir un sentiment d'appartenance à un groupe unique d'étudiants. Tout le monde lisait ensuite un article (factice) indiquant que le comité de direction de l'Université de Gand avait décidé que l'anglais deviendrait la langue d'usage à partir de la troisième année. En général, ce genre de décision déclenche les foudres des étudiants. Comme prévu, les étudiants de Louvain-la-Neuve ressentent plus de colère et sont davantage prêts à s'opposer face à une décision qui ne les affectera pourtant pas directement lorsque le contexte rend saillante l'appartenance à un groupe commun et que l'identification des étudiants à ce dernier est importante. En d'autres termes, lorsque nous ressentons un fort sentiment d'appartenance à un groupe qui nous paraît inclure la victime d'une mesure jugée injuste, alors nous ressentons mieux ses difficultés comme s'il s'agissait des nôtres et nous agissons en conséquence.

Les travaux sur les émotions groupales continuent d'éclairer les diverses manières dont les individus peuvent s'émouvoir non en leur nom propre mais bien au nom d'un groupe. Il est ainsi acquis que les membres d'un groupe opèrent des évaluations cognitives des personnes qui les entourent et des événements qui leur arrivent eu égard aux intérêts et objectifs de leur groupe et pas seulement en fonction de leurs seules pré-occupations individuelles (Kuppens & Yzerbyt, 2014 ; Kuppens, Yzerbyt, Dandache, Fischer & van der Schalk, 2013 ; Yzerbyt & Kuppens, 2013).

4. Les émotions dans la hiérarchie sociale

Au cours des vingt dernières années, un nombre croissant de recherches se sont intéressées à la manière dont les rapports entre groupes, en tant qu'ils impliquent des relations hiérarchiques, façonnent les réactions émotionnelles des uns et des autres. Ces travaux viennent enrichir et nuancer les contributions des perspectives évoquées précédemment, et notamment les efforts réalisés dans le cadre du modèle du Bias Map de Cuddy et collaborateurs (2007). Initialement, l'attention s'est surtout focalisée sur les émotions ressenties pas les membres des groupes dominants. Progressivement, l'intérêt s'est aussi porté sur les réactions des membres de groupes dominés. Dans

cette troisième et ultime section, nous examinons tour à tour ces deux lignes de travaux pour terminer par une évocation du rôle des émotions dans les relations avec les groupes les plus stigmatisés d'une part et dans le cadre du contact intergroupe d'autre part.

4.1. Les émotions dans les groupes dominants

Lorsque les membres d'un groupe réalisent qu'ils occupent une position dominante en comparaison à un autre groupe, des sentiments de satisfaction voire de fierté sont susceptibles de surgir (Cialdini *et al.*, 1976). Pour positives qu'elles soient, ces réactions ne doivent toutefois pas faire oublier certains de leurs corollaires moins reluisants. De fait, la valorisation de son propre groupe n'est jamais très loin des émotions de dédain envers les autres groupes et risque très souvent de nourrir la tentation d'une discrimination à l'encontre des moins favorisés. On retrouve ici la phénoménologie des racistes symboliques. De fait, en lien avec ces réactions d'orgueil, Guimond et Dambrun (2002) ont pu montrer que les individus appartenant à des groupes privilégiés manifestent ce que ces auteurs appellent la gratification relative. Il s'agit là d'une forme de préjugé associée à l'idée que la position supérieure de son groupe est somme toute dans l'ordre des choses et que les groupes moins bien lotis méritent leur sort. La compassion n'est donc plus de mise. On le voit, des sentiments positifs à l'égard de son propre groupe peuvent nourrir des préjugés qui sont de nature à entériner la hiérarchie sociale. D'autres émotions positives, à l'adresse des membres de l'exogroupe cette fois, peuvent tout autant venir renforcer la stratification sociale existante. Même si toute une panoplie de groupes est concernée, les travaux sur le sexisme ambivalent sont ceux qui mettent le mieux en exergue les effets paradoxaux de la compassion et de la bienveillance (à ce sujet, voir le chapitre 6). De fait, selon Glick et Fiske (1996), les sentiments à l'égard des femmes, surtout dans le chef des hommes mais aussi des femmes elles-mêmes, peuvent s'avérer particulièrement positifs. Pour autant, ces réactions n'en sont pas moins délétères. Ce qui nourrit ce type d'élan paternaliste relève essentiellement d'une vision dénigrante dans laquelle les femmes se voient nier une pleine autonomie et une capacité à occuper l'espace social dans les mêmes termes que les hommes. Plusieurs études attestent que les femmes confrontées à des manifestations de tels sentiments positifs sont mises en difficulté (Dardenne, Dumont & Bollier, 2007). Bref, des réactions affectives à première vue positives ne sont guère de nature à modifier les rapports sociaux existants bien au contraire.

Reste que la plupart des travaux sur les groupes dominants, et on l'a déjà vu plus haut, ont exploré les émotions dans leur versant négatif. Prenant le contrepied du point de vue de Neuberg et Cottrell (2008) qui pointent prioritairement les émotions de peur et de méfiance face à des groupes dominés, plusieurs auteurs se sont attardés aux réactions de culpabilité, de honte, et d'embarras vécues par les individus dominants eu égard à leur position privilégiée ou leur comportement antérieur. Le constat est ici que des situations passées ou actuelles peuvent effectivement sembler indues voire révoltantes aux yeux des membres du groupe dominant et, dans certains cas, conduire à des réactions salutaires au bénéfice des groupes dominés (Branscombe & Doosje, 2004). Selon Wohl, Branscombe et Klar (2006), quatre facteurs contribuent à l'émergence

d'un sentiment de culpabilité collective. Il faut tout d'abord que les individus se catégorisent comme un membre du groupe qui a causé un préjudice à un autre groupe. Ensuite, il faut que ces individus considèrent que leur groupe soit responsable du tort causé. Il faut aussi que les actes qui ont été posés par le groupe soient considérés comme illégitimes. Enfin, il faut que les coûts associés à la réparation n'excèdent pas la valeur attachée à cette dernière. La convergence de ces facteurs fera alors en sorte, via la culpabilité ressentie, que les membres du groupe seront disposés à présenter leurs excuses, à réparer dans une certaine mesure les torts causés, et à entamer des relations davantage constructives avec les membres du groupe lésé. De façon intéressante, il convient que l'identification des individus à leur groupe ne soit pas excessive au risque de stimuler la recherche de justifications de tous ordres, de favoriser la légitimation des conduites et d'exacerber la perception des coûts de réparation (Doosje *et al.*, 1998 ; Gordijn, Yzerbyt, Wigboldus & Dumont, 2006 ; Roccas *et al.*, 2004).

En revanche, très proche du sentiment de culpabilité mais clairement distinct, le sentiment de honte collective peut conduire à l'inverse à des comportements d'évitement ou de repli de la part des dominants envers les dominés. Si la culpabilité émerge lorsque les individus considèrent qu'ils auraient pu stopper les agissements de leur groupe ou les conséquences délétères de ces agissements passés, le sentiment de honte naît des agissements de son propre groupe révélant un défaut, une imperfection du groupe, et par extension de sa propre personne (Lickel, Schmader & Barquissseau, 2006). Autrement dit, lorsqu'il est impossible d'avoir du contrôle sur les comportements négatifs émis par son groupe, les personnes se sentent attaquées sur les caractéristiques plus stables de leur groupe, notamment sur la nature profonde de ce dernier, déclenchant alors un sentiment de honte se manifestant dans des conduites négatives à l'adresse des dominés.

4.2. Les émotions dans les groupes dominés

La palette de réactions affectives est tout autre pour les membres de groupes dominés que pour les individus qui appartiennent à des groupes en position plus avantagée. Ainsi, plus souvent qu'on ne l'imagine, un véritable défi pour les membres de groupes stigmatisés consiste à pouvoir s'assurer de la nature exacte des intentions de leurs interlocuteurs. Est-ce que les difficultés et les obstacles que d'aucuns peuvent rencontrer, comme le fait de ne pas rencontrer le succès dans un processus de recrutement ou de se voir refuser un logement, sont motivés par les stéréotypes et nourris par les préjugés ou faut-il au contraire s'en prendre à d'autres causes en dehors de tout renvoi à une éventuelle discrimination ? Plus paradoxal encore, même lorsqu'une issue heureuse se présente, la question se pose là aussi parfois de savoir si l'on a bénéficié d'une mesure de faveur du fait de son appartenance à un groupe minoritaire. Ainsi, ce poste professionnel enviable est-il le résultat d'une posture de bienveillance des employeurs ou reflète-t-il une supériorité avérée de son profil personnel ? Les travaux sur l'ambiguïté attributionnelle se sont penchés sur ces questions. À dire vrai, il semble bien que, sur le plan émotionnel, crainte et incertitude sont souvent au rendez-vous.

Mais comme nous l'avons vu plus haut, les membres des groupes stigmatisés sont surtout susceptibles de ressentir de l'envie et de la frustration face aux privilèges qui

sont l'apanage des membres de groupes dominants (Cuddy *et al.*, 2007). Ces sentiments alimentent à leur tour une large gamme de réactions. Confronté à son infortune, le membre du groupe minoritaire peut à tout le moins prendre un malin plaisir chaque fois que quelqu'un appartenant au groupe dominant ou ce groupe dans son ensemble échoue dans ses projets. Ainsi, des supporters de football hollandais peuvent se réjouir d'une défaite de l'équipe d'Allemagne, globalement mieux classée dans le monde du ballon rond, dans le cadre d'un tournoi international (Leach *et al.*, 2003). Cette émotion, connue sous le vocable allemand de *Schadenfreude*, renvoie donc à l'expérience de plaisir vécue par des membres de groupes dominés lorsqu'ils constatent que le groupe dominant ou l'un de ses membres subit un revers. Dans une expérience astucieuse, Cikara et Fiske (2012) ont présenté une série d'événements positifs, neutres et négatifs accompagnés de photographies de cibles sociales incarnant des groupes associés à chacun des quatre quadrants définis par le modèle du contenu du stéréotype. Pour chaque présentation, ces chercheuses ont mesuré les réactions électromyographiques du zygomatique, déjouant ainsi la désirabilité sociale qui tend à masquer l'expression de *Schadenfreude*. Comme prévu, les participants ont déclaré se sentir moins mal face à des événements négatifs lorsque ces derniers affectaient les cibles enviées, *i.e.* compétentes et froides, plutôt que des cibles des trois autres quadrants. Plus intéressant encore, les sourires captés par les électrodes sont plus marqués pour les cibles suscitant l'envie que pour les autres.

De manière générale, pourtant, injustice et colère domineront dans le cœur des défavorisés. Ces sentiments viendront nourrir, dans le meilleur des cas, des initiatives individuelles de remédiation de la situation, mais aussi, dans certaines circonstances, des actions collectives de contestation, voire de renversement des rapports de force. Mais la colère n'est pas suffisante à elle seule pour jeter les membres des groupes lésés dans la bataille. Selon le modèle de l'identité sociale de l'action collective (van Zomeren, Postmes & Spears, 2008), le sentiment d'injustice doit pouvoir compter sur un terreau fertile constitué d'une part d'une identité sociale forte et d'un sentiment d'efficacité important pour espérer pouvoir enclencher une série de conduites visant à la mise en cause des privilèges des membres du groupe dominant.

4.3. Dégoût et exclusion

Les situations envisagées dans les deux sections précédentes concernent essentiellement les quadrants « ambivalents » du modèle bidimensionnel et la manière dont les groupes dominants jugés compétents et froids d'une part et les groupes chaleureux considérés peu compétents d'autre part se répondent en termes émotionnels (pour des revues de la question, voir Fiske, 2015 ; Yzerbyt, 2016). Mais certains groupes, on pense en particulier aux SDF, aux réfugiés ou encore aux toxicomanes, sont malheureusement relégués dans le quadrant le plus négatif des quatre, contestés qu'ils sont tant dans leur compétence que dans leur chaleur. Dans ce cas de figure, on peut sans doute s'attendre au pire sur le plan émotionnel. Et de fait, sur base de leurs ressources et de leur statut d'un côté et de leurs prétendues intentions d'autre part, ces cibles éveillent avant tout des réponses de mépris et de dégoût. Par exemple, si les obèses sont malheureusement la cible de mépris, ils suscitent également, voire plus fortement

encore, du dégoût et des attitudes de rejet (Vartanian, Thomas & Vanman, 2013). En raison de leur enveloppe corporelle altérée, les obèses envoient, qu'ils le veuillent ou non, un signal indiquant la présence d'une maladie potentielle. Mécanisme visant l'évitement des maladies (Oaten, Stevenson & Case, 2009), le dégoût s'installe alors et entraîne des comportements de rejet de ces personnes.

Bien plus qu'une simple réaction affective négative, le dégoût est une émotion puissante à l'œuvre dans certains phénomènes de discrimination, pouvant même aller jusqu'à la négation de l'humanité des personnes stigmatisées. Grâce à des techniques de neurosciences sociales, Harris et Fiske (2006) ont mis au jour les conséquences inattendues des réponses émotionnelles à l'adresse de certains groupes. Ces auteurs se sont appuyés sur le fait qu'une activité cérébrale dans la zone du cortex préfrontal médian (mPFC) signe la présence de cognition sociale. En effet, de nombreux travaux attestent que traiter de l'information concernant autrui requiert la mobilisation de cette zone neuronale. Harris et Fiske (2006) ont donc entrepris de montrer des photographies de représentants divers groupes issus des quatre quadrants du SCM et de soumettre leurs participants à des mesures d'imagerie par résonance magnétique fonctionnelle (fMRI). Comme les auteurs s'y attendaient, les groupes habituellement instigateur de mépris et de dégoût déclenchaient bien des réponses dans les régions de l'insula et de l'amygdale, pattern consistant avec le dégoût, mais, contrairement aux autres cibles, ces groupes ne provoquaient aucune activité du mPFC. Les auteurs interprètent ces données en suggérant que les groupes en question sont appréhendés comme s'ils n'étaient pas humains. Bref, ils se voient nier leur humanité. On l'imagine, dans ce cas de figure, les voies de réhabilitation menant à l'insertion sociale des groupes concernés ne sont pas aisées. Plus encore que dans le cas des autres groupes évoqués dans ce chapitre, il y a là un énorme chantier pour lequel le contact intergroupe constitue sans doute l'antidote majeur (Hodson, Dube & Choma, 2015).

5. Conclusion

Les émotions interviennent de façon importante dans les relations que nous entretenons avec autrui. Les modèles contemporains s'accordent pour considérer que les réactions émotionnelles découlent des évaluations cognitives qui sont opérées par les individus à propos des groupes qui les entourent. Ces diagnostics, dont la quintessence se matérialise le plus souvent sous forme de stéréotypes, façonnent les élans affectifs et guident l'action. Alors que les travaux de psychologie sociale sur les relations intergroupes ont longtemps mis à l'honneur une dimension allant grossièrement du négatif au positif, les chercheurs/euses sont aujourd'hui armés de modèles nettement plus performants. Deux améliorations notables caractérisent les perspectives contemporaines. D'abord, les conceptions concernant les évaluations cognitives des groupes, qu'elles s'appuient sur la notion de menaces enracinées dans la phylogenèse ou sur des constats sociostructurels mettant en scène les hiérarchies sociales et les communautés d'intérêts, veillent à différencier et permettent de prédire bien mieux les émotions ressenties à l'endroit des divers groupes sociaux auxquels les individus

sont confrontés. Ensuite, la prise en compte du rôle des identités sociales permettent de comprendre pourquoi les réactions émotionnelles sont largement façonnées par les enjeux sociaux et moins nettement par les objectifs personnels des individus. Plus que jamais, les recherches en la matière soulignent le statut primordial des émotions dans la dynamique des conduites au plan intergroupe. Il y a donc fort à parier que l'intérêt des psychologues sociaux pour les phénomènes émotionnels intergroupes ne faiblira pas de sitôt.