HAL
open science

A la recherche de collectifs pour faire face à la stigmatisation

David Bourguignon

To cite this version:

David Bourguignon. A la recherche de collectifs pour faire face à la stigmatisation. Psychologie. Université de Lorraine, 2017. tel-01680477

HAL Id: tel-01680477

https://hal.science/tel-01680477

Submitted on 10 Jan 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

A la recherche de collectifs pour faire face à la stigmatisation

Habilitation à diriger les recherches

Vol 1 : Note de synthèse

Présenté par Dr David Bourguignon

Maître de conférences en psychologie sociale

Equipe PErSEUs (EA 7312)

UFR Sciences Humaines et Sociales - Metz

23 novembre 2017

Membres du jury

Pr. Ginette Herman (Rapporteur) (Université Catholique de Louvain, Louvain-La-Neuve, Belgique)
Pr. Odile Rohmer (Rapporteur) (Université de Strasbourg, Strasbourg, France)
MCF. avec HDR Constantina Badéa (Rapporteur) (Université Paris-Nanterre, Paris, France)
Pr Eric Brangier (Université de Lorraine, Metz, France)
Pr. Valérie Fointiat (promotrice) (Aix-Marseille Université, Marseille ; France)

Table des matières

Chapitre 1 : Itinéraire de recherche et introduction 9
ITINÉRAIRE DE RECHERCHE 11
INTRODUCTION 15
Chapitre 2 : Stigmatisation et bien-être : de l'individu au collectif 21
INTRODUCTION : LA DISCRIMINATION, UNE RÉALITÉ TOUJOURS D'ACTUALITÉ 23
1. LA STIGMATISATION 26
1.1. Qu'est-ce qu'un stigmate ? *26*
1.2. Spécificités du stigmate *29*
2. STIGMATISATION ET BIEN-ÊTRE 34
2.1. Stigmatisation, santé physique et mentale *34*
2.2. Stigmatisation et estime de soi *38*
2.3. Faire face aux situations de stigmatisation *44*
3. FAIRE FACE À LA DISCRIMINATION : LES STRATÉGIES DE DÉFENSE DE SOI 46
3.1. Les stratégies classiques de défense de soi (Cocker & Major, 1989) *48*
3.2. L'identification comme ressource pour faire face à la stigmatisation *55*
3.3. Conclusions sur le modèle Rejet-Identification et le modèle Rejet-Désidentification *75*
3.4. La discrimination groupale comme ressource pour faire face à la stigmatisation *77*
3.5. Conclusions sur les effets distincts des perceptions de discrimination *98*
4. CONCLUSION 101
Chapitre 3 : Chômage et stigmatisation: de l'individu au collectif 111
INTRODUCTION 113
1. CHÔMAGE ET SANTÉ 113
1.1. L'épreuve du chômage *113*
1.2. Le chômage comme une situation de privation personnelle *115*
2. LA STIGMATISATION DES CHÔMEURS 118
2.1. Le chômage comme un stigmate social *118*
2.2. Un groupe stigmatisé pas comme les autres *125*
2.3. La stigmatisation, un frein pour l'insertion sociale et professionnelle *128*
3. FAIRE FACE À LA STIGMATISATION 131
3.1. Les stratégies individuelles pour face à la stigmatisation liée au chômage *133*
3.2. Les stratégies collectives pour faire face à la stigmatisation liée au chômage *141*
3.3. L'identification, bouclier contre la discrimination ? *145*
3.4. Quand le groupe remet en question la légitimité de la stigmatisation *149*
4. CHÔMAGE, SANTÉ ET POLITIQUES ACTIVES D'EMPLOI 151
4.1. Les politiques d'accompagnement des personnes sans emploi *152*
4.2. Politique active d'emploi et chômage *153*
4.3. Politique active d'emploi et bien-être *153*
4.4. Politique active d'emploi et stigmatisation *155*

4.5. Evaluation des politiques actives d'emploi sur l'insertion professionnelle, le bien-être et la stigmatisation *157*

5. EN GUISE DE CONCLUSION…..... 161

Chapitre 4 : Conclusions et perspectives futures 169

CONCLUSIONS..... 171

PERSPECTIVES FUTURES..... 175

Axe 1 : Les effets distincts des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle *175*

Axe 2 : L'identification au groupe stigmatisé comme protection face à la discrimination..... *177*

Axe 3 : Repli communautaire des Français et des Belges de confession musulmane et politique de gestion de la diversité *179*

Axe 4 : Chômage, de la théorie de la privation personnelle à la perspective intergroupe..... *181*

Références bibliographiques 185

Je tiens à remercier Valérie Fointiat qui m'a accompagné en tant que promotrice de cette habilitation à diriger des recherches.

Je remercie également les membres du jury, les professeur(e)s Ginette Herman, Odile Rohmer, Constantina Badéa et Eric Brangier.

Un très grand merci à Pascal Tisserant, Nada Negraoui, Selma Seghouat, l'ensemble de l'équipe PeRSEUs, les membres du département IUT-GEA ainsi que mes collègues de la FOPES et de CECOS à Louvain-La-Neuve.
Un merci tout particulier à Ginette Herman et Georges Liénard pour leurs conseils, leurs soutiens tout au long de mon parcours académique et leurs relectures attentives. Merci également à Nada Negraoui et Catherine Mélotte pour leurs relectures.

Merci à Catherine, Alexandre et Anaé, pour le bonheur et la joie qu'ils m'offrent au quotidien et à mes parents et ma famille pour m'avoir ouvert les portes du possible.

Chapitre 1 :

Itinéraire de recherche et introduction

Itinéraire de recherche

J'ai entamé mes études de psychologie à Louvain-La-Neuve à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'éducation en septembre 1994. Après deux années de candidature de formation couvrant les fondamentaux et plusieurs orientations de la psychologie, inspiré par les cours de Jacques Philippe Leyens, Vincent Yzerbyt et Bernard Rimé, j'ai décidé de me tourner vers l'option expérimentale pour réaliser mes trois licences. C'est à cette époque, aux détours de plusieurs rencontres décisives et de certaines opportunités qui se sont présentées que j'ai pu entamer ma carrière de chercheur.

La période de licence et de stage (1994-1999)

Mes premiers contacts avec le monde de la recherche ont eu lieu durant mes trois années de licence et plus particulièrement en septembre 1998 lorsque j'ai débuté *un premier stage de recherche* sous la direction de Vincent Yzerbyt et la supervision d'un de ses doctorants, Emanuele Castano. C'est avec ce dernier que je suis entré de plain-pied pied dans la recherche en abordant de question de *l'impact de l'entitativité sur l'identification au groupe* dans le contexte de la construction de l'identité européenne. Ces premiers pas dans la recherche allaient être particulièrement stimulants ; ils traceront les lignes de ce qui constituera le coeur de ma vie scientifique. C'est ainsi que j'ai commencé à travailler sur la question des relations intergroupes et plus particulièrement celle de l'identité sociale. Outre la thématique de recherche, ce premier stage m'a également sensibilisé à la dimension appliquée de la recherche et à son nécessaire ancrage dans les réalités sociales.

A la suite de cette première expérience de recherche, j'ai décidé de mener *un second stage de recherche* dans le cadre des échanges interuniversitaires Erasmus (en décrochant notamment une Bourse Erasmus) à l'Université de Padoue au sein du laboratoire de Psychologie Sociale de la faculté de psychologie dirigée par le Professeur Dora Capozza (avec la supervision également d'Alberto Voci). Durant ce séjour, j'ai mis en place et réalisé avec la collaboration d'Emanuele Castano, Vincent Yzerbyt et Dora Capozza une étude sur l'influence de l'identification sur le phénomène de surexclusion de l'endogroupe (Castano, Yzerbyt, Bourguignon et Seron, 2002). Ce séjour fut également l'occasion d'assister à de nombreux séminaires de recherche ainsi qu'à un « small group meeting » de l'European Association of Social Psychology autour de la question de la perception des groupes sociaux.

Après ces deux stages de recherche, de retour à Louvain-La-Neuve, je terminais ma dernière année et défendais mon mémoire dans la continuité des travaux que j'avais entamé sur la question de l'impact de l'entitativité sur l'identification au groupe (avec par ailleurs la création d'une échelle d'entitativité) (Castano, Yzerbyt & Bourguignon, 2003). Une fois mon mémoire défendu, je décidais de commencer une année de DEA (diplôme d'études approfondies) afin de trouver des financements pour réaliser une thèse sur la thématique de l'identification en lien avec la surexclusion de l'endogroupe. Toutefois, cette initiative fut interrompue suite à une proposition faite par Ginette Herman pour un poste d'assistant de recherche cofinancé par l'Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) et l'Union Européenne et par le Fonds Social Européen, Objectif 1 - Hainaut. Ce poste de recherche allait me permettre de réaliser une thèse sous la direction de Ginette Herman et de Vincent Yzerbyt sur la thématique du chômage sous l'angle de l'analyse des relations intergroupes mais surtout de connaître une aventure humaine et intellectuelle, entouré de personnes attachantes et particulièrement enrichissantes.

La période doctorale (2000-2005)

Janvier 2000 fut le début de mon mandat d'assistant de recherche au sein du CIRTES (anciennement CERISIS-UCL) – Centre interdisciplinaire de recherche Travail, Etat et Société – rassemblant des sociologues, des économistes et des psychologues autour de questions relatives à l'éducation, l'emploi et le chômage et l'économie sociale. Ce centre ancré dans ma ville natale, Charleroi, allait me permettre de poursuivre ma formation de chercheur. Entouré de Donatienne Desmette, psychologue de formation cognitiviste, du sociologue Georges Liénard et de la psychologue sociale Ginette Herman, j'entamais mes premiers pas en tant que jeune chercheur. Ce poste allait être particulièrement formateur à plusieurs niveaux. En termes de recherche, il allait me permettre de mener des études dans le cadre de la menace du stéréotype (Bourguignon, Desmette, Herman & Yzerbyt, 2007d) mais également sur les stratégies de défenses de soi mises en place par les individus pour faire face à la stigmatisation dont ils sont la cible (Bourguignon & Herman, 2005 ; 2007b). De plus, il allait me confronter aux difficultés mais également à la richesse de la recherche de terrain. Ce contrat de recherche m'imposait, en effet, de « rendre des comptes » au travers de la rédaction de multiples rapports et de présentations « compréhensibles » aux membres des cabinets ministériels. Enfin, les personnes sans emploi sont un public spécifique qui n'est pas aisé d'accès. Pour ce faire, des partenariats de recherche ont été créés avec des organismes d'insertion professionnelle. Ces partenariats furent également une expérience enrichissante

tant au niveau humain, que scientifique (certaines de nos manipulations trouvant leur origine au cours de débats avec les acteurs de terrain et s'inspirant de leurs pratiques, voir Boudrenghien, Nils, Jourdan & Bourguignon, 2009) et furent l'occasion, en plus des publications scientifiques, de nombreuses présentations ainsi que rédaction d'articles de vulgarisation.

Outre le CIRTES, j'étais également ancré dans le laboratoire de psychologie sociale de Louvain-La-Neuve où j'ai eu la possibilité d'entamer avec d'autres jeunes chercheurs, dont plus particulièrement Eléonore Seron, diverses recherches. Ainsi, parallèlement aux recherches financées au CIRTES, je menais avec ces collègues, des études sur le lien entre discrimination et bien-être, études qui allaient se concrétiser par le développement du modèle des effets distincts des discriminations (Bourguignon, Seron, Herman & Yzerbyt, 2006). Au bout de ces 5 années, l'ensemble de ce travail me donna la possibilité de défendre ma thèse de doctorat intitulé « Des conséquences de la stigmatisation aux stratégies de défense de soi : le cas des personnes sans emploi » (Bourguignon, 2005).

La période postdoctorale (2006-2010).

Une fois ma thèse défendue, s'ensuivit une période postdoctorale financée par le CIRTES (2006-2008), puis par les cours que je donnais en tant que chargé de cours invité (2006-2010), notamment à la FOPES-UCL. Cette période postdoctorale me donna l'occasion de réaliser un séjour d'une durée de 4 mois à l'université de Sussex à Brighton auprès du professeurs Rupert Brown (et également de Colin Leach et de Vivian Vignoles) autour d'un projet sur le lien entre l'imperméabilité du monde du travail, l'identité de chômeurs et de travailleurs et les sentiments de honte et de culpabilité. Ce séjour jouera un rôle prépondérant pour la suite de ma carrière académique en termes de collaborations scientifiques mais également d'ouverture de nouveaux champs de recherche. En particulier, ma rencontre avec Nicolay Gausel fut marquante et donna encore lieu à une série de collaborations autour des questions de honte et de culpabilité de publics stigmatisés (Gausel & Bourguignon, soumis, voir également Bourguignon, Gausel, Stinglhamber & Herman, 2010). De retour à Louvain-la-Neuve, entre l'élaboration de mes nombreux cours, je continuais mes recherches, à la fois sur les problématiques de stigmatisation des chômeurs et sur le modèle des effets des discriminations sur l'estime de soi personnelle. Par ailleurs, je tentais de stabiliser ma situation professionnelle en candidatant sur différents postes et surtout en passant ma qualification au CNU (Conseil National des Universités) que j'obtins en 2008.

La période en tant que chercheur confirmé (2010 – maintenant)

En septembre 2010, j'ai été sélectionné et retenu pour le poste de Maître de Conférences à l'Université de Lorraine à Metz. Ce poste est affecté à l'Institut Universitaire de Technologie (IUT) au département de Gestion et d'administration (GEA). C'est dans ce département que je dispense mon service tout en donnant également des cours tant en licence pour le département de psychologie que dans le master 2 PITS dont je viens de prendre la responsabilité avec Marie-France Agnoletti. En outre, je suis membre de l'équipe PErSEUS (Psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs, anciennement INTERPSY-ETIC) (EA 7312). L'intégration dans cette nouvelle équipe et les collaborations avec Pascal Tisseront m'ont permis de recentrer mes intérêts de recherche sur l'origine des comportements discriminatoires (en m'intéressant au rôle de l'orientation à la dominance sociale, du sexisme ambivalent, voir Wagner, Bourguignon & Tisserant, 2015) mais également de m'intéresser et de mener des travaux sur les politiques de gestion de la diversité ainsi que sur les processus d'acculturation (Bourguignon & Herman, 2015 ; Tisserant, Bourguignon & Vignocan, 2013). Dans ce cadre, avec Pascal Tisserant, nous avons décroché un financement européen (PROGRESS) afin d'évaluer les politiques de gestion de la diversité au sein des entreprises luxembourgeoises. Parallèlement à ce projet, je supervise, également, à l'heure actuelle une thèse réalisée par Nada Negraoui, en co-direction avec Valérie Fointiat sur l'impact des politiques de la gestion de la diversité sur les dynamiques identitaires des Français de confession mulsumane. Parallèlement, je continue à poursuivre mes recherches sur les processus identitaires (notamment d'un point de vue interculturel), la relation entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi et les processus de stigmatisation des chômeurs (en collaboration avec Ginette Herman). Enfin, je viens de décrocher un contrat CIFRE pour superviser en co-direction avec Valérie Fointiat une thèse avec Selma Seghouat sur les effets des dispositifs d'insertion professionnelle sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi.

Grâce à la soutenance de cette habilitation à diriger des recherches, j'espère avoir ainsi l'occasion de développer et porter de nouveaux projets portant sur les relations intergroupes, les processus de stigmatisation et la thématique du chômage en y associant à la fois des étudiants et des jeunes chercheurs sous mon encadrement et en participant intensivement à l'équipe de recherche dont je suis membre.

Introduction

Il n'y a rien de pire que d'être la copie conforme de son voisin. Pourtant, il est tout aussi désagréable de ne rien avoir en commun avec ceux qui nous entoure. Cette dynamique entre ce besoin d'être différent et ce besoin de partager des similarités avec autrui a suscité l'intérêt de bon nombre de chercheurs depuis des années. Comme le soulignait Lemaine (1974), l'être humain serait ainsi à la fois à la recherche d'une certaine singularité tout en recherchant l'approbation sociale (Lemaine, 1974, voir également le phénomène de Primus Inter Pares ou conformité supérieure de soi, Codol, 1975 ; Badéa, Jetten, Czukor & Askevis-Leherpeux, 2010 ; Becker, Vignoles, Owe,…, Bourguignon ,…, 2012). Cela faisait dire à Jacques-Philippe Leyens « qu'être social, c'est avoir une identité personnelle au travers d'une appartenance à un groupe de référence » (p. 22, Leyens, 1979). Par la suite, la théorie de la distinctivité optimale de Brewer (1991 ; Leonardelli, Picket & Brewer, 2010) a ainsi témoigné que les êtres humains sont caractérisés par deux besoins opposés. Le premier est un besoin d'affiliation et d'assimilation, un désir d'appartenance qui motive les individus à vouloir être les mêmes que d'autres individus et de former un groupe social. Le second est un besoin de différenciation par rapport à d'autres et qui s'oppose au besoin d'assimilation. Au fur et à mesure que l'appartenance à un groupe devient de plus en plus inclusive, le besoin d'inclusion est satisfait mais celui de différenciation est activé; à l'inverse, à mesure que l'inclusion diminue, le besoin de différenciation est réduit, mais la nécessité d'être assimilé est activée.

Mais que se passe-t-il lorsqu'on est pointé du doigt et mis de côté par les autres en raison de nos différences ? Cette différenciation qui nous est imposée, active un phénomène de recherche d'affiliation. C'est ce dernier processus qui est au cœur de cette Habilitation à Diriger les Recherches. En effet, ce document va traiter des différences, mais de différences qui vont conduire ceux qui les portent à subir le rejet et la discrimination. Plus précisément, nous traiterons dans ce document de la question des stigmates qui amènent l'opprobre sur ceux qui les portent (Goffman, 1967). Ainsi, nous mettrons en évidence que le stigmate impose une singularité qui n'est ni choisie ni recherchée par les individus et qui constituera une faille importante dans leur identité, menaçant leur santé mentale et psychologique. Etant donné que le stigmate impose la singularité et la différenciation de l'individu stigmatisé des

autres individus considérés comme normaux, se crée alors un déséquilibre chez les premiers. Comment rétablir l'équilibre ? Et surtout vers qui se tourner ? Dans cette équation, le groupe stigmatisé offre un moyen pour rétablir et combler ce désir d'être semblable à des semblables qui partagent le même destin. Le groupe stigmatisé se révèle donc une réponse face à cette différenciation imposée de l'extérieur. Dans le cadre de ce document, nous démontrerons ainsi que le groupe stigmatisé est une ressource déterminante pour les individus stigmatisés afin de protéger leur bien-être psychologique. De par le sentiment d'appartenance qu'il offre, le soutien social qu'il procure mais également les comparaisons sociales qu'il entraine, le groupe stigmatisé est un garant de la santé mentale des individus stigmatisés. Toutefois nous montrerons également au lecteur que tous les groupes stigmatisés ne sont pas forcément des ressources mais que pour le devenir, il est nécessaire que certains processus soient activés.

Pour mettre en évidence l'ensemble de ces éléments, ce document sera divisé *en quatre chapitres*. Après cette introduction qui constitue ***le premier chapitre***, le ***deuxième chapitre*** aura pour ambition de saisir ce qu'est un stigmate ainsi que les conséquences qui y sont associées. Ce premier chapitre se déclinera en 4 parties.

La première partie débutera par le constat que la discrimination, malgré le fait qu'elle est considérée comme une pratique illégale au sein de nos pays occidentaux, demeure bien présente. Cette observation nous conduira à analyser ses origines et à développer le concept de stigmate. C'est ce concept qui servira de fil conducteur pour l'ensemble de ce document d'Habilitation à Diriger des Recherches. Pour cette raison et afin de mieux saisir le processus de stigmatisation, nous définirons ce qu'est un stigmate pour souligner les mécanismes qu'il induit tant chez les individus non stigmatisés que chez ceux qui le sont. Seront également abordées dans cette partie les différences existant entre les groupes stigmatisés, différences pouvant rendre compte d'une plus ou moins forte vulnérabilité des individus face à la stigmatisation.

La deuxième partie de ce premier chapitre traitera des conséquences de la stigmatisation. Les travaux comparant des individus stigmatisés avec d'autres non stigmatisés sur une série de critères seront présentés. Dans un premier temps, nous nous tournerons vers des indicateurs de santé physique et mentaux identifiés par le DSM-IV (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders – IVème version), pour ensuite nous intéresser à une autre mesure de bien-être psychologique souvent utilisée en psychologie sociale, l'estime de soi personnelle. La confrontation de ces deux séries d'études comparatives nous amènera à

nous tourner vers les modèles d'ajustement au stress et la notion de stratégie de défense de soi pour tenter de réconcilier certains résultats en apparence contradictoire.

L'objet de *la troisième partie de ce deuxième chapitre* se penchera plus particulièrement sur la notion de stratégies de défense de soi et plus particulièrement sur celles liées au processus de stigmatisation. Nous commencerons cette troisième partie par la présentation de trois stratégies de défense de soi inspirées de l'article de Crocker et Major (1989), à savoir les stratégies de comparaison sociale endogroupe, d'attribution à la discrimination et de désengagement psychologique. Ensuite, nous nous tournerons vers des stratégies de défense de soi s'articulant autour des identités sociales. Dans cette perspective, nous présenterons le modèle Rejet-Identification défendu par Branscombe, Schmitt et Harvey (1999) qui avance que l'identification au groupe stigmatisé sert de bouclier pour faire face à la discrimination et protéger le bien-être psychologique. Dans ce cadre, nous passerons en revue certains mécanismes pouvant rendre compte des bienfaits de l'identification mais également les conditions d'émergence de ce modèle. Cela sera également l'occasion de présenter une série d'études que nous avons menée dans le cadre de ce modèle, lesquelles permettent de mieux saisir les raisons du rôle protecteur de l'identification (Bourguignon, Teixeira & Schmitt, 2017). Cette troisième partie se clôturera par la présentation de deux autres modèles complémentaires, le modèle Rejet-Désidentification (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Solheim, 2009) et le modèle Rejet-(Dés)identification (Verkuyten, 2007). Ces deux modèles étendent, dans le contexte des processus d'intégration, le modèle Rejet-Identification à l'identification au groupe social dominant. Ces différents modèles seront par ailleurs testés au sein d'une étude originale que nous avons menée auprès de plus de 700 personnes belges et françaises de confession musulmane (Bourguignon, Azzouzi, Negraoui & Tisserant, 2016). L'ensemble des études de cette troisième partie nous permettra de mettre en évidence les ressources fournies par les groupes stigmatisés à leurs membres pour faire face à la stigmatisation et notamment le rôle central joué par l'identification au groupe stigmatisé. Ces études mettront également en évidence le rôle pernicieux de la discrimination dans le processus d'intégration au sein de la société de certains groupes stigmatisés.

Enfin, *la quatrième partie qui clôturera ce premier chapitre*, portera sur une série de travaux que j'ai initiés avec des collègues et qui illustrent la contribution de mon travail au sein de la littérature sur la stigmatisation (Bourguignon, Seron, Herman & Yzerbyt, 2006 ; Bourguignon, Teixeira, Bry & Estrada, soumis ; Bourguignon, Van Cleempoel, Collange & Herman, 2013 ; Bourguignon, Yzerbyt, Teixeira & Herman, 2015). Partant de la lignée de

travaux réalisés dans le cadre du modèle rejet-identification (Branscombe *et al.,* 1999), ces travaux avaient pour objectif de clarifier la relation qu'entretient la discrimination avec le bien-être psychologique en tenant compte d'une distinction importante faite au sein de la littérature sur la stigmatisation entre la dimension personnelle et la dimension groupale de la perception de discrimination (Crosby, 1982 ; Wright, Mogghadam & Porter, 1994). Ces études ont mis en avant, de manière répétée, que la perception de discrimination personnelle entretenait un lien négatif avec l'estime de soi personnelle tandis que la perception discrimination groupale était positivement liée à l'estime de soi personnelle (Bourguignon *et al.,* 2006). L'existence de ces effets distincts des perceptions de discrimination sur l'estime de soi personnelle nous permettra de nous interroger sur les raisons pour lesquelles une cognition est protectrice pour la santé mentale tout en mettant en évidence les circonstances pouvant permettre l'émergence de ce rôle protecteur. Cette dernière série de recherches soulignera, que face aux situations de stigmatisation qui excluent les individus en raison de leur différence, le groupe stigmatisé se révèle être une ressource précieuse leur permettant de préserver une estime de soi.

A la suite des travaux des travaux présentés sur la stigmatisation, le ***troisième chapitre*** s'intéressera à un groupe particulier, celui des personnes sans emploi. Ce groupe a fait l'objet de nombreuses études et travaux pour souligner à la fois la détresse et la très grande vulnérabilité dans lesquelles se retrouvent les chômeurs mais également pour mieux clarifier les processus à l'œuvre dans leur insertion sociale et professionnelle. Toutefois, on peut regretter que la majorité des travaux réalisés sur la problématique du chômage se soit focalisée sur l'individu mais en laissant dans l'ombre le fait qu'il s'agissait également d'un phénomène intergroupe dans lequel des dynamiques particulières s'instituant entre ceux qui ont un travail et les autres se déclenche. L'objectif général de ce *troisième chapitre* tentera dès lors de compléter l'approche individuelle de la situation de chômage par une approche intergroupe en prenant appui sur la littérature traitant des relations intergroupes et de la stigmatisation et en mobilisant les travaux que nous avons menés. Pour atteindre cet objectif, ce chapitre se composera de 4 parties.

La première partie de ce troisième chapitre commencera par décrire l'ampleur de la situation de chômage en Europe pour ensuite présenter l'épreuve qu'elle constitue pour les personnes. Le lien entre la situation de chômage et la santé sera abordée pour notamment se pencher sur la direction de causalité existant entre ces deux variables. Partant des conclusions de plusieurs méta-analyses (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005; Paul & Moser,

2009) qui attestent que la situation de chômage détériore la santé mentale, différents modèles explicatifs seront présentés.

Après avoir passé en revue les explications individuelles, *la deuxième partie* de ce troisième chapitre s'attèlera à mettre en évidence qu'être sans emploi constitue un attribut stigmatisant, s'accompagnant de stéréotypes négatifs, de préjugés et de discrimination et amenant ceux qui en dispose à développer une identité sociale connoté négativement. Cette seconde partie sera également l'occasion de montrer les différences existant entre les groupes stigmatisés et se clôturera en mettant en évidence en quoi les processus de stigmatisation constituent un frein pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi.

La troisième partie de ce troisième chapitre traitera, quant à elle, des stratégies de défense de soi mises en place par les personnes sans emploi pour faire face aux situations de stigmatisation. Les stratégies tant individuelles que collectives y seront traitées. Il s'agira également de mettre en lumière les effets pervers que peuvent avoir certaines de ces stratégies de défense de soi tant en ce qui concerne l'insertion professionnelle (par exemple, le désengagement psychologique) que les actions contre les inégalités sociales frappant le groupe des chômeurs (par exemple, la minimisation de la discrimination). Cette troisième partie sera également l'occasion de poursuivre notre réflexion, entamée lors du deuxième chapitre, sur le rôle protecteur de l'identification pour faire face à la discrimination. Ainsi, au travers de la présentation d'une série de travaux que nous avons menés, cette partie nous donnera la possibilité de montrer à quel point certains individus sont particulièrement vulnérables face à la stigmatisation du fait que leur groupe ne leur offre pas l'accès aux ressources protectrices que d'autres groupes stigmatisés peuvent offrir. Toutefois, nous mettrons également en évidence que cette situation n'est pas immuable et qu'en intervenant sur la légitimité du stigmate et en insufflant une dynamique collective entre personnes sans emploi, le rôle protecteur de l'appartenance au groupe des chômeurs peut émerger.

Enfin, la *quatrième partie* de ce troisième chapitre aura pour objectif d'offrir une analyse critique des politiques actives d'emploi. Il s'agira ainsi d'une part de présenter les politiques actuelles d'accompagnement et d'en déterminer leurs conséquences. Dans ce cadre, nous serons attentif à ne pas limiter notre analyse à l'insertion professionnelle, comme c'est quasi toujours le cas, mais également d'examiner l'impact de ces politiques sur le bien-être et le processus de stigmatisation. Nous aurons ainsi l'opportunité de présenter différentes études que nous avons menées, offrant à la fois un regard critique sur ces politiques et une réflexion

sur la mise en place de démarches peu stigmatisantes d'accompagnement et de suivi de personnes sans emploi.

Enfin, ***le quatrième chapitre*** tirera les conclusions des deux chapitres qui précèdent et tentera de mettre en évidence les conséquences associées au fait d'être différent en lien avec les ressources liées au fait d'être similaire. Autrement dit, il s'agira de souligner les effets délétères en matière de santé et d'insertion du fait d'être stigmatisé tout en montrant en quoi l'appartenance à un groupe stigmatisé, de par les ressources qu'elle offre, constitue une protection pour ses membres. Ces conclusions présenteront diverses perspectives futures de recherche.

Chapitre 2 :

Stigmatisation et bien-être :

de l’individu au collectif

Introduction : La discrimination, une réalité toujours d'actualité

Depuis une quarantaine d'années, l'expression des préjugés envers les groupes stigmatisés et les discriminations qui en résultent ont évolué, laissant rêver certains à la fin des discriminations et des inégalités sociales (Dovidio & Gaertner, 1986 ; Dovidio & Hebl, 2005). Pourtant rien n'est moins vrai ! Certes, la visibilité des préjugés a diminué notamment en raison des dispositifs légaux qui punissent la discrimination et des normes de l'égalitarisme qui sont aujourd'hui davantage répandues que par le passé (Ndobo, 2010). Cependant, pour peu qu'on prenne en considération des indicateurs discrets ou subtils, ce déclin est contestable (Brown, 2010). Une série d'études réalisées ces dernières années, mobilisant des méthodologies tant corrélatives qu'expérimentales en apporte de nombreuses preuves. Les premières études visent à mettre en évidence la discrimination dans des réalités de terrain, les secondes cherchent à s'assurer qu'il s'agit bien de discriminations.

En ce qui concerne les études basées sur une méthodologie corrélative, on s'aperçoit, par exemple, que les Français dont un des parents est originaire du Maghreb ont moins de chance de trouver du travail et ont, en moyenne, des salaires inférieurs de 13% à ceux de leurs homologues dont les deux parents sont d'origine française (Aeberhardt, Fougère, Pouget & Rathelot, 2010). Ces différences se maintiennent lorsque l'on contrôle les niveaux de diplômes : les jeunes issus de l'immigration et formés dans les grandes écoles ont sept fois moins de chance que leurs pairs « français de souche » de trouver un stage ou un emploi (Ndobo, 2010). En Belgique, un tableau similaire fut dépeint par Martens, Ouali, Van de Maele, Vertommen, Dryon et Verhoeven (2005). Les jeunes hommes turcs ou originaires d'Afrique sub-saharienne, en ce compris ceux ayant des niveaux élevés de formation, ont une probabilité plus importante que les « Belges de souche » d'être sans emploi et de présenter une durée de chômage plus longue. En ce qui concerne la discrimination subie par les femmes en Belgique, une étude réalisée par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (2009) révèle la présence d'un écart salarial entre les hommes et les femmes de 11%. Dans le secteur privé, cet écart peut aller jusqu'à 16% pour les ouvriers et 27% pour les employés.

Dans le cadre de procédures expérimentales, des enquêtes utilisant les tests de situation (ou testing)[1] ont clairement prouvé la présence de discrimination à l'égard des minorités ethniques dans le monde de l'emploi. En région parisienne, un candidat français reçoit en moyenne cinq fois plus de réponses positives à une offre d'emploi qu'un candidat français d'origine arabe présentant les mêmes caractéristiques en termes d'âge, de sexe, de formation, d'expérience… (Amadieu, 2004). Des résultats analogues ont été observés à Lyon et à Marseille (Cediey & Foroni 2007), à propos de travailleurs d'origine maghrébine mais aussi d'autres groupes ethniques tels que les Sénégalais et les Vietnamiens (Duguet, L'Horty, Parquet, Petit & Sari, 2010). En Belgique, une étude déjà ancienne (Arrijn, Feld & Nayer, 1997) aboutit à des conclusions similaires, conclusions étayées par une étude plus récente, basée sur une procédure d'appariement de profils équivalents (Martens *et al.,* 2005). Ailleurs, et notamment aux États-Unis (Bertrand & Mullainathan, 2004), des recherches de ce type ont également démontré la persistance de la discrimination ethnique.

Les tests de situation furent également appliqués au critère du genre et aboutissent à des observations équivalentes. Ainsi, en France, ils ont prouvé que dans les établissements financiers, les femmes se voient offrir des postes de niveaux inférieurs à ceux de leurs homologues masculins (Duguet *et al.*, 2010). Il faut toutefois noter que, comparées à la discrimination liée à d'autres critères tels que le handicap, l'origine ethnique ou l'âge, les discriminations à l'embauche sur la base du genre sont aujourd'hui moins virulentes (Amadieu, 2004). Néanmoins, un phénomène de double pénalité lié au fait que certains individus cumulent plusieurs caractéristiques, s'observe fréquemment. C'est le cas des femmes sénégalaises et marocaines qui sont discriminées sur le marché de l'emploi en raison à la fois de leur sexe et de leur origine (Duguet *et al.,* 2010) ; il en va de même des femmes nord-africaines qui portent des signes visibles d'appartenance religieuse comme le voile (Tisserant, Bourhis & Bourguignon, 2013).

Pour compléter le tableau relatif à l'existence de discrimination, une troisième source d'information, certes sujette à divers biais, peut être invoquée. Il s'agit des plaintes déposées dans les Centres publics en charge de la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination. En France, le rapport de 2012 du Défenseur des droits comptabilisait 80.162 plaintes dont 22,5 % portaient sur le critère de l'origine et 3,3 % sur le critère du sexe. En

[1] Le test de situation est un moyen d'investigation destiné à déceler une discrimination en situation réelle. Généralement, on compare le comportement d'un tiers envers deux personnes ayant exactement le même profil pour toutes les caractéristiques pertinentes, à l'exception de celle que l'on soupçonne donner lieu à discrimination.

Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme enregistrait 4.226 signalements de discrimination dont 1.576 étaient relatifs à des critères raciaux.

L'ensemble de ces études met en lumière le fait que la discrimination reste une réalité actuelle, malgré les formes de plus en plus subtiles qu'elle peut prendre. Cette réalité soulève alors la question de savoir comment les individus qui en sont les cibles en sont affectés en terme de santé physique et mentale. Par ailleurs, nous nous intéresserons également à la manière dont les individus font face à la discrimination et mettent en place des stratégies pour protéger leur bien-être psychologique. A cette fin, ce chapitre sera divisé en trois parties. Dans la première, nous traiterons la question de la génèse du processus de discrimination. Nous aborderons ainsi la question du stigmate, de ces différences qui déclenchent ce processus de stigmatisation et qui aboutissent à la discrimination. Nous ferons aussi ressortir que la discrimination n'est que la partie émergée du processus de stigmatisation. Enfin, nous montrerons que sous le vocable stigmate se cache une large variété de situations et que certains groupes stigmatisés vivent ces situations plus difficilement que d'autres. Dans la deuxième partie, nous nous intéressesons à la relation qu'entretient la discrimination avec la santé physique et mentale. Dans ce cadre, nous montrerons que la menace issue des contextes de stigmatisation se traduit par une dégradation de la santé physique et mentale des individus. Pour le démontrer, nous présenterons une série d'études comparant sur plusieurs indicateurs de santé physique et mentale, les scores obtenus par les membres issus de groupes stigmatisés avec ceux des groupes non stigmatisés pour ensuite répéter l'analyse sur un indicateur de bien-être psychologique, à savoir l'estime de soi. Enfin, nous mettrons en exergue que face à la discrimination, les personnes stigmatisées sont loin d'être passives et développent des stratégies de défense pour préserver leur bien-être psychologique. Quant à la troisième partie de ce chapitre, elle traitera des stratégies de défense de soi mises en place par les individus stigmatisés pour faire face à la discrimination. A cet égard, nous présenterons d'abord les stratégies classiques mises en évidence par Crocker et Major (1989) pour ensuite présenter les stratégies de défense de soi utilisant l'identification au groupe stigmatisé (Modèle Rejet-Identification, Branscombe *et al.*, 1999 ; Modèle Rejet-Désidentification, Verkuyten & Yildiz, 2007). Enfin, nous terminerons cette troisième partie en présentant une série de travaux que nous avons menée et qui défend l'idée que la discrimination groupale peut servir de protection pour faire face à la discrimination personnelle. Nous conclurons en mettant en évidence l'importance que peut avoir le collectif pour faire face à la discrimination et protéger ainsi le bien-être des individus stigmatisés.

1. La stigmatisation

Qui sont les cibles privilégiées de la discrimination ? Les législations antidiscriminatoires font généralement référence aux groupes caractérisés par leurs origines, leurs âges, leurs orientations sexuelles, leurs convictions religieuses et/ou politiques, leurs handicaps, leurs genres ou encore leurs origines sociales. L'existence d'une telle liste laisse entendre que la discrimination procède de caractéristiques propres aux individus. Or, les travaux en psychologie sociale ou en sociologie montrent qu'il s'agit plutôt d'un mécanisme dynamique qui a son origine dans les relations qu'entretiennent les groupes entre eux. L'idée est la suivante : notre société est marquée par des inégalités sociales, certains groupes bénéficiant d'un statut privilégié et disposant de nombreuses ressources alors que d'autres sont dévalorisés et accèdent à ces ressources dans une moindre mesure, laissant supposer l'existence de traitements discriminatoires. Dans cette perspective, la discrimination serait, pour les groupes de haut statut, une manière d'asseoir leurs privilèges et ce, au détriment des groupes de bas statut.

1.1. Qu'est-ce qu'un stigmate ?

Pour rendre visible et affirmer les hiérarchies sociales, certains attributs deviennent porteurs d'une dévalorisation de statut. On peut citer, à ce propos, le fait d'être sans emploi (Bourguignon & Herman, 2005 ; 2007b ; 2017 ; Herman, 1999), de présenter une particularité physique telle que l'obésité (Crandall, 1994), le fait de bégayer (Bourguignon & Demoulin, 2011), d'avoir une certaine orientation sexuelle (Meyer, 2003), de souffrir de déficiences mentales (Link et Phelan, 2006 ; 2013) ou encore d'appartenir à un groupe social ou ethnique minoritaire. Ces attributs sont connus sous le terme de « stigmates ».

Un stigmate désigne « tout attribut qui jette un discrédit profond sur celui qui le porte » (Goffman, 1963, p. 13), ou « une caractéristique associée à des traits et stéréotypes négatifs qui font en sorte que ses possesseurs subiront une perte de statut et seront discriminés au point de faire partie d'un groupe particulier ; il y aura « eux », qui ont une mauvaise réputation, et « nous » les normaux » (p.14, Croizet & Leyens, 2003). Comme le soulignent ces définitions, le stigmate serait une construction sociale qui place sous la lumière des projecteurs une différence donnée entre deux catégories d'individus : les uns seraient caractérisés par un attribut singulier ou atypique alors que les autres ne le possèderaient pas.

Cette différence assigne les individus à des groupes spécifiques, les premiers étant considérés comme anormaux ou marginaux (dits groupes stigmatisés) quand les seconds sont assimilés à la norme de référence, les normaux (dit le groupe majoritaire). Cette différence contribue à la dépréciation des uns et à la valorisation des autres.

1.1.1. La stigmatisation, un double processus autour d'un même attribut

À l'heure actuelle, le stigmate social est considéré comme le résultat d'un processus mettant en rapport deux groupes (Crocker, Major & Steele, 1998). D'une part, il implique un premier processus, celui déclenché par la majorité qui lorsqu'elle fait face à des personnes portant un attribut singulier se montre particulièrement vigilante à l'égard de ceux qui ne respectent pas les normes et porte des jugements négatifs sous la forme de stéréotypes, de préjugés et de discrimination (Hebl, King, Glick, Singletary & Kazama, 2007). D'autre part, le stigmate implique un second processus au cours duquel les individus porteurs de cet attribut prennent conscience de son caractère déviant, anormal et développent une identité sociale négative. Cette prise de conscience et cette identité négative vont s'accompagner d'une difficulté à attribuer une cause au stigmate (ambiguité attributionnelle) et d'un sentiment de menace (Bourguignon & Herman, 2015) se traduisant par des signes de mal-être (Pascoe & Richman, 2009 ; Schmitt, Branscombe, Postmes & Garcia, 2014). La stigmatisation existe dès lors que les comportements de ces deux groupes convergent (Link et Phelan, 2001 ; 2006).

1.1.2. Stéréotypes, préjugés et discrimination: le point de vue de la majorité

Revenons un instant sur ces deux processus et attardons nous, dans un premier temps, sur celui emprunté par la majorité, les gens dits « normaux ». Le point de départ de ce processus est une différence, le stigmate. Cette différence est le fruit d'un consensus social ; elle amène celui qui le porte à être perçu comme déviant, allant à l'encontre des attentes ou des normes véhiculées par des personnes appartenant à des groupes majoritaires ou d'un haut statut (Bourguignon & Herman, 2007a). Cependant, ce phénomène n'est pas automatiquement activé : il dépend du contexte particulier dans lequel l'individu se trouve. Ainsi, à l'intérieur de son quartier, entouré de ses pairs, un jeune habitant une banlieue défavorisée sera perçu en fonction des multiples éléments qui le caractérisent (sa famille, son aspect physique, l'école qu'il a fréquentée,…). Hors de son quartier, c'est l'attribut « être un jeune de banlieue » qui va prédominer et éclipser ses autres particularités. Une fois cet attribut établi, il va activer des stéréotypes composés essentiellement d'éléments négatifs (ce jeune est mal éduqué et risque d'être violent) qui alimenteront des préjugés (ce jeune me fait peur) et, *in fine*, qui se

matérialiseront par des comportements discriminatoires (je ne vais pas retenir sa candidature pour un emploi). C'est l'ensemble de ces mécanismes qui constitue la première voie du processus de stigmatisation (Figure 1) dont le déploiement est fonction de différents éléments de contexte dans lesquels ils s'expriment (pour une présentation détaillée de ces différents mécanismes, voir Yzerbyt & Demoulin, 2010).

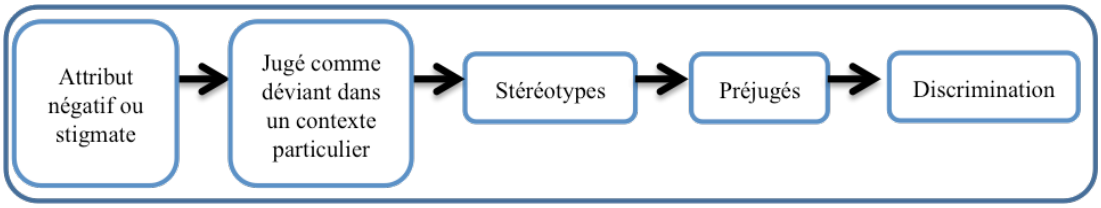


Figure 1. Mécanismes constituant le phénomène de la stigmatisation par les groupes de haut statut

1.1.3. Développement d'une identité sociale négative : le point de vue des personnes stigmatisées

Nombreuses sont les conséquences des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination sur la manière dont les individus stigmatisés apprécient leur position sociale au sein de la société et forgent leur identité sociale. L'identité constitue d'ailleurs un élément clef du processus de stigmatisation en ce sens qu'elle est le point de convergence de la société et des individus stigmatisés. En effet, l'image que nous avons de nous-mêmes résulte non seulement de notre identité personnelle (qui dépend de l'ensemble de nos caractéristiques personnelles), mais également de nos identités sociales (qui dépendent de l'ensemble des caractéristiques qui définissent les groupes auxquels nous appartenons) (Tajfel & Turner, 1979). Dans cette perspective, la valeur associée à l'identité sociale est directement fonction de la position du groupe dans la hiérarchie sociale. Cette valeur – positive ou négative – est le fruit d'un processus de comparaison sociale avec d'autres groupes (Tajfel & Turner, 1979). Lorsque la comparaison sociale avantage notre groupe, elle lui confère une image positive. A l'inverse, si elle se fait à notre détriment, notre groupe acquiert une image négative.

Cette identité sociale négative provoque, au niveau personnel, un sentiment généralisé de menace (Crocker, Major & Steele, 1998). En effet, appartenir à un groupe stigmatisé signifie qu'une partie de soi est potentiellement infamante (Goffman, 1963), laquelle risque de contaminer l'ensemble de l'image que l'individu se forge de lui-même. Son identité personnelle s'en trouve donc menacée. A cela s'ajoute que la possession d'un stigmate induit un doute permanent sur soi et active un phénomène appelé « ambiguïté attributionnelle » (Crocker *et al.,* 1998). En effet, les individus stigmatisés ont conscience de leur stigmate et de

son impact sur les attitudes des personnes avec lesquelles ils interagissent (Goffman, 1963). Cette impression est à ce point ancrée en eux que, même si leur stigmate n'est pas à l'origine des réactions de leurs interlocuteurs, ils persistent à penser que c'est peut-être le cas (Kleck & Strenta, 1980). Elle induit dès lors un doute permanent quant à ce qui leur arrive, les faisant balancer entre des explications dites internes (par exemple, j'ai obtenu une promotion grâce à mes compétences personnelles) et des explications dites externes (par exemple, j'ai obtenu une promotion parce qu'on a pris en compte le fait que je suis une femme ou une personne handicapée). Ce doute est particulièrement anxiogène et menace un aspect essentiel de la santé mentale, à savoir le sentiment de contrôle ou le besoin qu'ont les individus d'exercer une certaine maîtrise sur leur environnement[2].

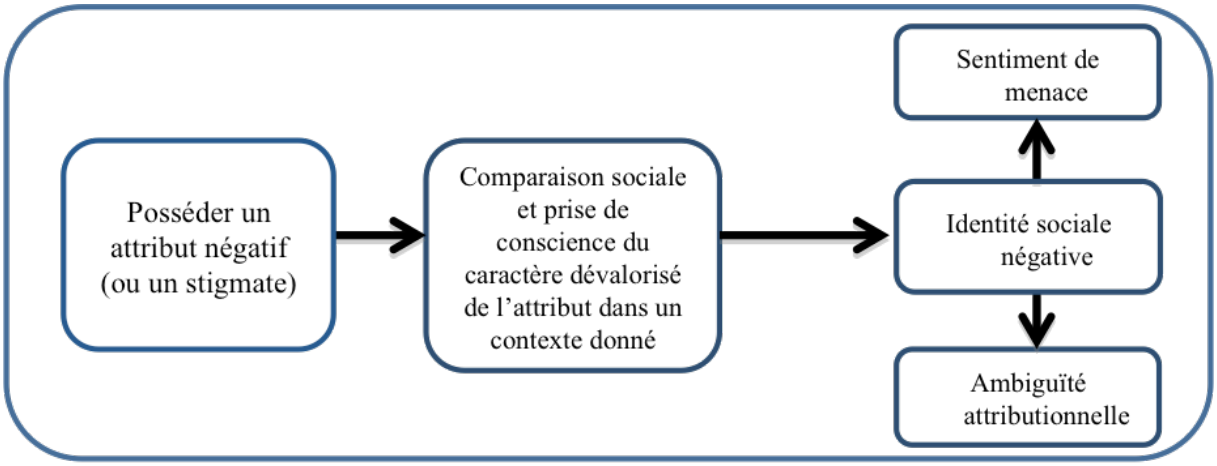


Figure 2. Effets de la stigmatisation sur les membres des groupes de bas statut

1.2. Spécificités du stigmate

De nombreux groupes sociaux sont caractérisés par une différence qui dérange, autrement dit par un stigmate : les immigrés, les femmes, les personnes obèses… Malgré ce point commun, ces groupes peuvent différer quant à la manière dont la stigmatisation est vécue, certains se révélant plus vulnérables que d'autres. Une première différence vient de la position du groupe dans la hiérarchie sociale. Suivant que l'on appartienne à un groupe de haut statut ou au contraire de bas statut, le vécu et les conséquences de la stigmatisation varient fortement. Une seconde différence a pour origine la nature du stigmate. Celle-ci peut

[2] A la suite de ce document, nous présenterons des recherches traitant des conséquences de la stigmatisation. Dans ce cadre, nous aborderons plus spécifiquement la question des effets de la perception de discrimination laquelle renvoie à un aspect spécifique de ce phénomène. Par contre, les processus de stigmatisation sont plus larges et prennent à la fois en compte les menaces issues de la perception de discrimination mais également celles ayant pour origine les stéréotypes, l'identité sociale négative…

être plus ou moins visible ou invisible, considérée comme contrôlable ou pas, caractéristiques pouvant influer considérablement sur l'expérience de la stigmatisation.

1.2.1. Différences entre groupes de haut et de bas statut

Étant dépendant du contexte, le processus de stigmatisation ne frappe pas uniquement les membres de groupes de bas statut. Il s'agit d'un phénomène général, pouvant occasionnellement s'appliquer aux personnes appartenant à des groupes favorisés (voir Norton & Sommers, 2011 ; Thomsen, Green, Ho, Levin, van Laar, Sinclair & Sidanius, 2010). Par exemple, hommes d'affaires, ministres ou représentants des forces de l'ordre peuvent, dans certaines circonstances, être stigmatisés au motif de leur appartenance à une catégorie disqualifiée et connaître l'une ou l'autre forme de discrimination. Ainsi, de plus en plus de personnes issues de groupes de haut statut se sentent insultées, voire agressées en raison de leur appartenance groupale par des individus issus de groupes stigmatisés de bas statut. Cela a conduit nombre de membres de groupes de haut statut à développer un sentiment d'injustice et de discrimination, appelé également discrimination inversée. Ce sentiment fut également accentué par la mise en place des programmes de lutte contre les discriminations (Feagin, 2003). Ce phénomène fut particulièrement visible au cours de l'année 1996 aux Etats-Unis où le nombre de plaintes pour discrimination raciale contre le gouvernement américain a été plus élevé pour la communauté blanche que pour la communauté noire (Harris, 1997). Des individus issus de groupes de haut statut en ont alors conclu que les injustices à leur égard sont de plus en plus répandues, voire supérieures à celles vécues par les gens de bas statut (Norton & Summers, 2011).

La plus grande vulnérabilité des membres de groupes de bas statut comparée à celle des membres de groupes de haut statut face à la stigmatisation s'explique par différents facteurs (Schmitt & Branscombe, 2002a). Tout d'abord, la discrimination à l'encontre des membres de groupes stigmatisés de bas statut a des conséquences plus sévères pour ces derniers que pour les membres de groupe de haut statut (par exemple, lors de disputes au sein d'un couple, les agressions physiques des hommes envers les femmes sont plus violentes et sévères qu'inversement, Branscombe, 1998 ; Swim, Cohen & Hyers, 1998). Ensuite, contrairement aux groupes de haut statut, les membres de groupes stigmatisés de bas statut sont de façon répétée la cible de comportements discriminatoires (Schmitt & Branscombe, 2002a). De plus, pour les membres de groupes valorisés, la discrimination touche des contextes spécifiques alors qu'elle s'étend à de nombreux domaines de la vie des membres de

groupes stigmatisés de bas statut (par exemple, le logement, le travail, l'éducation) (Schmitt & Branscombe, 2002a ; Swim *et al.,* 1998). Finalement, en raison de sa fréquence, de son étendue et de son carctère omniprésent, l'expérience de discrimination conduit les membres des groupes de bas statut à prendre davantage conscience des coûts associés à l'expérience de stigmatisation. Dans le même esprit, la simple vision de traitements inégalitaires à l'encontre d'autres membres de son groupe (Pinel, 2002; Swim, Hyers, Cohen, Fitzgerald & Bylsma, 2003) mais également à l'égard d'autres groupes stigmatisés (des femmes blanches américaines confrontées à du racisme, Sanchez, Chaney, Manuel, Wilton & Remedios, 2017) déclenche un sentiment de menace lié à l'appartenance groupale notamment en réactivant l'ensemble des expériences négatives qu'ils ont vécues (Stangor *et al.,* 2002) et en remettant en question le sentiment de contrôle sur le monde (Lerner, 1980 ; Ruggiero & Taylor, 1997). Il en résulte que la stigmatisation porte bien davantage atteinte à la santé mentale et au fonctionnement psychosocial des individus stigmatisés de bas statut que de ceux de haut statut (Kobrynowicz & Branscombe, 1997 ; Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz & Owen, 2002c).

1.2.2. Différences selon la nature du stigmate

Comme nous l'avons vu précédemment, le stigmate est une construction sociale qui frappe un certain nombre de groupes sociaux. Toutefois, parmi les groupes stigmatisés de bas statut, certains semblent plus sévèrement affectés alors que d'autres sont relativement épargnés. Différentes dimensions du stigmate ont été identifiées pour expliquer la variation de sensibilité face à l'expérience de stigmatisation (Goffman, 1963 ; Jones, Farina, Hastorf, Markus, Miller & Scott, 1984). Toutefois, parmi celles-ci, deux d'entre elles se sont révélées particulièrement saillantes, à savoir son invisibilité et la perception de sa contrôlabilité (Crocker *et al.,* 1998 ; Deaux, Reid, Mizhari et Ethier, 1995 ; Frable, 1993).

1.2.2.a. L'invisibilité du stigmate

L'invisibilité du stigmate renvoie à une différence qui fait l'objet de désapprobation mais qui est potentiellement dissimulable. Elle offre ainsi à son détenteur la possibilité de cacher cette partie considérée comme « infamante ». On peut citer à titre d'exemple, l'homosexualité, la religion, le sida, un histoire de maladie mentale ou encore un séjour en prison, au contraire d'attributs tels que la couleur de la peau, l'accent, le sexe, le handicap physique qui s'imposent d'emblée, dès le premier contact (Newheiser & Barreto, 2014). L'invisibilité du stigmate est souvent perçue, à première vue, comme un atout pour les

membres de groupes stigmatisés, leur offrant la possibilité de masquer, lors d'interactions sociales, cette partie prétendument honteuse et ainsi d'éviter les remarques vexatoires, les regards méprisants et les comportements discriminatoires de la part des membres de groupes dominants (Allport, 1954). Pourtant, les conclusions de nombreuses études s'accordent pour dire que, malgré certains bénéfices, au final, cacher son stigmate s'accompagne d'un coût important pour le bien-être psychologique (Chaudoir, Earnshaw & Andel, 2013 ; Frable, Platt & Hoey, 1998). Ainsi, les personnes ayant un stigmate invisible montrent une estime de soi inférieure, davantage d'anxiété et d'affects dépressifs que celles dotées d'un stigmate visible (Frable *et al.,* 1998).

Quels éléments expliquent que l'invisibilité du stigmate rend les personnes plus vulnérables ? Une première réponse provient du fait que les situations de stigmatisation constituent des ruptures de la norme et activent un sentiment de menace morale propice aux émotions de honte et de culpabilité (Allport, 1954 ; Hinshaw, 2009). Ces émotions morales, surtout lorsqu'elles sont associées au sentiment de rejet sont connues pour déclencher des comportements de retrait mais également pour dissimuler et garder secrète cette partie de soi avilissante (Gausel, Leach, Vignoles & Brown, 2012). Or, vouloir garder un secret s'accompagne à la fois de la peur d'être démasqué mais également d'une série de pensées intrusives et la rumination mentale liée au secret (Lane & Wegner, 1995). Plus précisément, le secret déclenche des stratégies de contrôle mental visant à garder momentanément hors de la conscience certaines pensées et émotions négatives. Ces stratégies d'évitement produisent des effets paradoxaux sous forme du retour en mémoire des informations que l'on tente d'oblitérer mais qui viennent submerger et hanter l'individu (Lane & Wegner, 1995 ; Newheiser & Barreto, 2014; Wegner, Schneider, Carter & White, 1987).

Par ailleurs, la honte et la culpabilité ainsi que ces pensées intrusives interfèrent également dans les contacts sociaux (Barreto, Ellemers & Banal, 2006 ; Newheiser & Barreto, 2014), conduisant les individus à des comportements d'isolement et de retrait (Goffman, 1963). Ce retrait restreint considérablement les rencontres avec des personnes au vécu similaire, lesquelles sont bénéfiques car elles sont source de soutien social (Gaines, 2001 ; Rimé, 2009), facilitent les comparaisons sociales avec les pairs (Martinot, Redersdorff, Guimond & Dif, 2002) et le processus d'identification avec ces derniers (Bat Chava, 1994 ; Branscombe *et al.,* 1999 ; Smith & Tyler, 1997).

1.2.2.b. La contrôlabilité du stigmate

Outre l'invisibilité, l'aspect contrôlable du stigmate constitue une deuxième caractéristique aggravant le vécu de stigmatisation (Crocker *et al.,* 1998). La perception de contrôlabilité du stigmate renvoie aux moyens dont disposent les individus pour mettre un terme à leur stigmatisation (Weiner, Perry & Magnusson, 1988). Or, une telle perception amène l'individu à ressentir une certaine responsabilité quant à la situation dans laquelle il se trouve. En d'autres mots, il a l'impression que, s'il le veut, il a la possibilité de changer sa situation (Crocker *et al.,* 1998). Il arrive fréquemment que les personnes qui ont une surcharge pondérale, une histoire psychiatrique ou le SIDA se sentent responsables de leur état alors que celles qui présentent un handicap physique comme la cécité, la surdité ou un cancer voient leur état comme hors de leur contrôle.

Plusieurs études ont mis en évidence que la perception de contrôlabilité en lien avec le sentiment de rupture à la norme – donc d'un stigmate –, accentue la honte et la culpabilité, lesquelles ont des effets délétères sur la santé mentale (Lewis, 1971; Hinshaw, 2009). Elle a également des conséquences quant aux moyens mis en œuvre par les membres de groupes stigmatisés afin de résoudre les problèmes liés à leur stigmate. Plus précisément, elle conduit les individus à se focaliser sur une seule stratégie à savoir celle qui consiste à résoudre individuellement le problème lié au stigmate (Miller & Major, 2000). Chez les obèses, par exemple, cette stratégie s'illustre par la volonté de perdre du poids à tout prix. Pourtant, dans la plupart des cas, les régimes se soldent par des échecs. Encourageant les stratégies individuelles, la contrôlabilité du stigmate entrave les démarches collectives visant à améliorer le statut du groupe ou réparer les inégalités à l'égard de celui-ci (Wright *et al.*, 1994), comme contester les attitudes anti-obèse… Or, de telles stratégies sont essentielles pour permettre le changement social et amener à une évolution des mentalités (Désert, 2003).

La question de la contrôlabilité ne se limite pas aux personnes porteuses d'un stigmate. Elle influence les jugements et réactions de la population majoritaire. Ainsi, les personnes rejettent davantage, traitent plus durement et ont moins de volonté d'aider les individus dont le stigmate est perçu comme contrôlable par rapport à ceux ayant un stigmate incontrôlable (Weiner *et al.*, 1988). Comparés aux individus ayant un stigmate incontrôlable, les personnes éprouvent également moins de pitié et de sympathie et montrent davantage de colère à l'égard de ceux ayant un stigmate perçu comme contrôlable. Enfin, les comportements discriminatoires à l'égard d'individus ayant un stigmate perçu comme contrôlable sont

davantage tolérés et interprétés comme n'étant pas de la discrimination, et ce comparés aux mêmes comportements émis à l'encontre de personnes au stigmate perçu comme incontrôlable (Rodin, Price, Sanchez & McElligot, 1989).

L'ensemble de ces résultats montre que certains groupes de bas statut connaissent une plus grande vulnérabilité que d'autres. Il souligne également qu'il est difficile, pour les membres de ces groupes, de considérer que les comportements discriminatoires sont le fruit de traitements injustes et illégitimes devant être dénoncés. Loin d'être égalitaire, la stigmatisation entraîne dès lors de nombreuses différences entre les groupes de bas statut.

2. Stigmatisation et bien-être

Depuis de nombreuses années, les psychologues sociaux ont tenté de saisir quelles sont les conséquences associées à l'appartenance à un groupe stigmatisé (Croizet & Leyens, 2003 ; Swim & Stangor, 1998). De ces recherches, il appert qu'une telle appartenance constitue une barrière importante à l'accès à des besoins fondamentaux tels que le travail, le logement ou l'éducation (Belle et Doucet, 2003 ; Braddock & McPartland, 1987). Par ailleurs, les contextes de stigmatisation ne sont pas neutres et constituent des menaces importantes en raison de l'expérience de discriminations, des stéréotypes, de l'identité sociale négative et de l'ambiguïté attributionnelle associée à la possession d'un stigmate (Bourguignon & Herman, 2007a ; 2015).

La question qui se pose dès lors, est de savoir quel est l'impact du fait d'appartenir ou non à un groupe stigmatisé en terme de bien-être. La suite de ce chapitre s'attachera d'abord à la santé mentale et physique mesurée selon des critères médicaux (DSM-IV) pour ensuite, se tourner sur l'estime de soi. Nous mobiliserons dès lors des contributions issues de la psychologie sociale mais également de la sociologie, de la médecine et de la psychologie de la santé. Enfin, ce chapitre présentera les réactions des individus issus de groupes socialement dévalorisés pour faire face à leur situation de stigmatisation en s'inspirant de modèles issus de la littérature sur le stress.

2.1. Stigmatisation, santé physique et mentale

2.1.1. Santé mentale et physique suivant les origines ethniques et le genre

Etre porteur d'un stigmate est une expérience particulièrement menaçante. Quelle trace va laisser ce processus de stigmatisation en terme de santé physique et mentale. Cette question

a suscité l'intérêt des chercheurs depuis de longues années déjà. Allport (1954) et Goffman (1963) avaient suggéré quelques pistes. Toutefois, c'est surtout dans les années 70 que des études ont été menées sur les liens entre appartenance groupale et santé physique et mentale. Ainsi, des centaines d'études ont été menées comparant sur une série d'indicateurs de santé physique et mentale, les scores des individus stigmatisés avec des individus non stigmatisés. La majorité de ces études a porté sur les groupes ethniques et le genre et quelques-unes sur l'orientation sexuelle, le poids, la situation professionnelle ou encore la maladie mentale.

Au niveau des groupes ethniques, les recherches indiquent que comparés aux membres de groupes ethniques majoritaires, les membres de groupes ethniques minoritaires montrent un déficit de santé physique et mentale (Chakraborty & McEnzie, 2002 ; Major, Mendes & Dovidio, 2013). Aux Etats-Unis, les Américains noirs et les Latinos ont des taux significativement plus élevés de mortalité de cancer (des poumons, de l'estomac, de la prostate pour les hommes noirs américains, des seins pour les femmes noires américaines,..), d'hypertension, de maladies cardiaques, de diabète et de maladies nerveuses et mentales que les Américains blancs (Major, Mendes & Dovidio 2013). De plus, les Noirs américains vivraient 7 ans de moins que les Blancs (Manton, Patrick & Johnson, 1989). Ces différences ont également été observées ailleurs. Ainsi, en Grande-Bretagne, les membres de groupes ethniques minoritaires sont surreprésentés dans les centres psychiatriques par rapport aux autochtones (Chakraborty & McEnzie, 2002). En Australie, l'espérance de vie des Aborigènes est de 17 ans plus courte que celles des autres Australiens (Sidanius & Pratto, 1999). Ces différences en matière de santé sont documentées dans au moins 126 pays, ce qui représente 94,4% de la population mondiale (Penner, Dovidio, West, Gaertner, Albrecht, Dailey, & Markova, 2010). En sommes, les déficits de santé mentale et physique chez les minorités ethniques s'observent à l'échelle internationale.

Quant aux femmes par rapport aux hommes, les enquêtes épidémiologiques révèlent l'existence de différences au niveau de plusieurs indicateurs de santé mentale et physique tels que l'anxiété, la dépression, le stress, la somatisation et certaines maladies physiques (Emslie, Fuhrer, Hunt, Macintyre, Shipley & Stansfeld, 2002 ; Kling, Hyde, Showers & Buswell, 1999 ; Matud, Bethencourt & Ibáñez, 2015 ; Ussher, 2010). Ce constat est appuyé par deux méta-analyses (Davis, Matthews & Twamley, 1999 ; Pinquart & Sörensen, 2001). On y apprend que les femmes montrent des taux plus élevés de maladies physiques et mentales que les hommes et cela à tous les âges et dans toutes les régions du monde (Macintyre *et al.,* 1996; Mayor, 2015 ; Austad, 2006). Ces différences se marquent tout particulièrement au niveau de

la détresse psychologique et de la dépression où les femmes se caractérisent par des scores plus élevés que ceux des hommes (Doherty & Kartalova-O'Doherty, 2010 ; Mirowsky & Ross, 1995; Nurullah, 2010; Roberts, Abbott & Mckee, 2010). Dans le même sens, les femmes ont de deux à quatre fois plus de prévalence de tomber en dépression que les hommes (Bebbington, 1996; Kessler, McGonagle, Nelson, Hughes, Swartz & Blazer, 1994; Maiera, Gänsicke, Gater, Rezaki, Tiemens & Urzúa, 1999).

Outre les groupes ethniques et de genre, d'autres groupes sociaux stigmatisés ont également fait l'objet de ce type d'études. Ainsi, pour les populations lesbienne, homosexuelle et bisexuelle (LGB), les études ont également mis en évidence qu'elles courraient un risque accru de rencontrer des problèmes de santé physique et mentale par rapport à la population hétérosexuelle (Lick, Durso & Johnson, 2013 ; Meyer, 2003 ; 2013 ; Semlyen, King, Varney & Hagger-Johnson 2016). Au niveau de leur santé physique, les personnes LGB souffrent davantage de maux de tête, d'asthme et d'allergies, d'arthrose, de cancer, de maladies chroniques, de troubles urinaires et de problèmes gastro-intestinaux graves que la population hétérosexuelle (Cochran & Mays, 2007). Quant à leur santé mentale, les populations LGB ont une prévalence plus importante de rencontrer des troubles mentaux par rapport aux hétérosexuels (Lick, Durso & Johnson, 2013 ; Semlyen, King, Varney & Hagger-Johnson, 2016). Elles connaissent un plus grand risque de tomber en dépression et de souffrir d'anxiété que les hétérosexuels (King, Semlyen, Tai, Killaspy, Osborn, Popelyuk & Nazareth, 2008). Ces observations s'étendent encore à d'autres groupes sociaux dévalorisés tels que les personnes obèses (Hunger & Major, 2015 ; Moskovich, Hunger, & Mann, 2011 ; Puhl et Heuer, 2009), les personnes souffrant de déficits mentaux (Link & Phelan, 2013 ; 2014) ou encore de personnes en situation de chômage (McKee-Ryan *et al.,* 2005 ; Paul & Moser, 2009). Il apparaît également que cette disparité se retrouve au sein des différentes cultures (Hatzenbuehler, Phelan & Link, 2013; Major, Mendes & Dovidio, 2013 ; Penner, Blair, Albrecht & Dovidio, 2014 ; Penner, Hagiwara, Eggly, Gaertner, Albrecht & Dovidio, 2013 ; Williams & Mohammed, 2009). In fine, les personnes appartenant à des groupes socialement défavorisés, qu'ils soient définis par les identités sociales telles que l'origine ethnique, le statut d'immigrant, le statut socioéconomique, l'orientation sexuelle ou le poids montrent des niveaux de santé plus faibles en moyenne que les personnes qui appartiennent à des groupes sociaux favorables (Matthews & Gallo, 2011 ; Penner, Albrecht, Orom, Coleman et Underwood, 2010 ; Smedley, Stith, & Nelson, 2003).

Comment rendre compte du déficit de santé mentale et physique observé auprès de différents groupes sociaux ? De plus en plus de recherches pointent la stigmatisation comme étant à l'origine de ce déficit. Ainsi, Meyer en 2003 a proposé un modèle s'articulant autour de l'idée de stress minoritaire pour rendre compte du déficit observé chez les personnes LGB mais aussi auprès des autres groupes sociaux stigmatisés. Selon Meyer, l'ensemble des processus de stigmatisation, à savoir les préjugés, les stéréotypes et la discrimination, aurait pour conséquence de créer un environnement social hostile induisant un stress important à l'origine des problèmes de santé physique et mentale des populations LGB. Par ailleurs, il propose également que le stress minoritaire inclut l'expérience des événements préjudiciables mais également les attentes en matière de rejet, du fait de devoir gérer son stigmate (la dissimulation,…),… et d'autres processus d'internalisation du stigmate (notez que Meyer inclut dans son modèle les stratégies de défense que nous traiterons au point suivant).

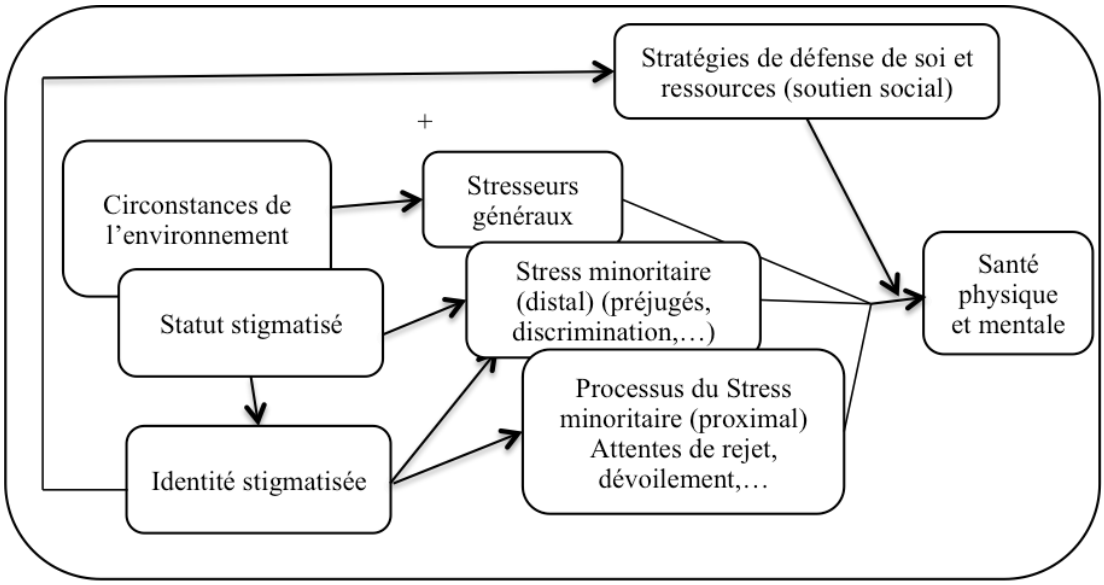


Figure 3 : Modèle du stress minoritaire (Meyer, 2003; 2007)

De nombreuses études soutiennent ce modèle. Au niveau des individus issus de minorités ethniques, elles identifient la discrimination comme étant à l'origine des disparités en matière de santé (Schulz, Williams, Israel, Becker, Parker, James & Jackson, 2000 ; Vega & Rumbout, 1991). En effet, les personnes appartenant à ces groupes sont souvent désavantagées dans le monde de l'emploi, du logement, de l'enseignement, ce qui a des effets sur leur statut socio-économique et, par là, sur leur santé générale (accès aux soins, hygiène, alimentation, insécurité du lieu de résidence). Lorsque certaines études contrôlent le poids de ces différents facteurs, l'effet de l'appartenance ethnique demeure significiatif (Vega et Rumbaut, 1991). Schullz *et al.* (2000) ont comparé la santé subjective de femmes noires et

blanches vivant dans la région de Détroit. En contrôlant toute une série de variables socio-démographiques (âge, revenus, niveau d'éducation,…), l'origine ethnique a conservé un pouvoir pour prédire le déficit de santé des femmes noires par rapport aux femmes blanches. La variable origine constitue donc un facteur de risque et la discrimination explique une partie des différences de santé entre femmes blanches américaines et femmes noires américaines. Ainsi, la discrimination mais également l'ensemble des processus de stigmatisation sont de plus en plus identifiés comme responsables de la détérioration de la santé chez les membres issus de groupes ethniques minoritaires (Major, Mendes & Dovidio, 2013 ; Penner, Hagiwara, Eggly, Gaertner, Albrecht & Dovidio, 2013). Un constat similaire peut être fait au niveau des différences en matière de santé physique et mentale entre les hommes et les femmes. Par exemple, Klonoff, Landrine et Campbell (2000) montrent que la différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les troubles anxieux, dépressifs et somatiques tend à disparaître lorsqu'on prend uniquement en compte des femmes qui ont été peu exposées à des événements sexistes. Une étude de Dambrun (2007) montre que l'écart de santé mentale entre hommes et femmes est expliqué par la perception de discrimination personnelle. L'ensemble de ces résultats souligne le rôle des processus de stigmatisation comme des stresseurs importants pouvant rendre compte des déficits de santé physique et mentale observés chez les femmes.

2.2. Stigmatisation et estime de soi

Bien que l'existence d'un déficit de santé physique et mentale chez les individus issus de groupes défavorisés soit largement confirmée au sein de la communauté scientifique, des débats sont apparus en ce qui concerne l'estime de soi personnelle. Durant de longues années, l'hypothèse selon laquelle la situation de stigmatisation devait altérer l'estime de soi personnelle des membres de groupes stigmatisés était communément admise par les psychologues sociaux (Cooley, 1956 ; Mead, 1934). À leurs yeux, l'estime de soi personnelle était un construit social qui se développait au fur et à mesure des rencontres et des interactions avec autrui. Selon Cooley (1956, cité dans Crocker & Major, 1989), l'estime de soi était ainsi le produit de la conscience de l'évaluation de l'autre et de l'adoption de ce point de vue. Selon cette perspective, les membres de groupes stigmatisés devaient développer une estime de soi négative, et cela pour deux raisons. Premièrement, les interactions entre les personnes stigmatisées et les autres individus ayant des attitudes négatives vis-à-vis d'elles conduisaient

celles-ci à développer une image de soi négative. Deuxièmement, leur estime de soi était également altérée par l'image dévalorisée que la société véhiculait à propos de leur groupe.

Sur la base de ces hypothèses, certains auteurs (Allport, 1954 ; Cartwright, 1950) ont affirmé que l'expérience du préjugé et de la discrimination devrait conduire inévitablement à une « marque d'oppression » sur la personnalité et l'estime de soi des individus stigmatisés (Major, McCoy, Kaiser & Quinton, 2003). Ainsi, comme le dit Allport, « *la réputation (d'un individu), qu'elle soit vraie ou fausse, ne peut être enfoncée encore et encore dans sa propre tête sans avoir un impact sur son caractère* » (1954, p. 142). Les théoriciens de l'identité sociale partageaient, par ailleurs, le même point de vue (Tajfel & Turner, 1979). Selon eux, la comparaison avec d'autres groupes signifiants devrait conduire les individus stigmatisés à développer une image défavorable de leur groupe. Cette image devrait ensuite se répercuter sur celle de l'individu et menacer son estime de soi personnelle.

Cette hypothèse a connu sa plus belle illustration au travers de l'étude « princepts » réalisée par Clark et Clarck (1947 ; 1950). De jeunes enfants issus de la minorité noire américaine étaient invités à jouer avec des poupées de couleur noire et blanche. Il était apparu que ces jeunes enfants, d'une part, préféraient choisir les poupées blanches à celles de couleur noire et d'autre part, avaient tendance à juger plus négativement les poupées noires (les trouvant moches et moins gentilles) que les poupées blanches. Ces résultats ont longtemps été interprétés en avançant que les enfants noirs avaient une perception négative de leur groupe. Bien que cette étude soit encore aujourd'hui discutée, pendant de nombreuses années, elle constitua la preuve des effets délétères que le statut avait sur l'estime de soi des individus.

Toutefois, dans les années 60-70, le développement de mesures d'estime de soi auto-rapportées a permis de relancer les recherches sur les comparaisons entre les groupes stigmatisés et les groupes non-stigmatisés (Crocker & Quinn, 2000). Les données récoltées ne vont pas permettre de corroborer les prédictions des théories dominantes, obligeant les chercheurs à remettre en question leurs hypothèses. De nombreux résultats contradictoires ont ainsi émergé, mettant également en évidence des différences suivant les groupes étudiés, certains montrant des pattern de résultats inverses à d'autres. Compte-tenu de ces disparités, la suite de ce chapitre se penchera, dans un premier temps, sur les études abordant les comparaisons d'estime de soi au sein des groupes ethniques pour ensuite passer en revue celles traitant du genre. Enfin dans un troisième temps, nous nous pencherons sur les autres

groupes sociaux stigmatisés tels que les populations LGB, les chômeurs, les personnes ayant des déficits mentaux ou encore les obèses.

2.2.1. L'estime de soi suivant les origines ethniques

Au niveau des groupes ethniques, un premier résultat majeur qui a pu être dégagé était que les populations d'origines africaines et tout particulièrement la population noire américaine montraient un score d'estime de soi personnelle plus élevé que les populations blanches mais également que d'autres groupes « raciaux » (Bachman, O'Malley, Freedman-Doan, Trzesniewski & Donnellan, 2011 ; voir également Major & Crocker, 1989).

Deux importantes méta-analyses (Gray-Little & Hafdahl, 2000 ; Twenge & Crocker, 2002) ont permis d'asseoir ces conclusions en analysant les résultats de centaines d'études comparant les groupes « raciaux » sur la base d'études menées principalement, mais pas exclusivement, aux Etats-Unis d'Amérique. Leurs analyses ont confirmé que les populations noires montraient des scores plus élevés que les populations blanches mais également que d'autres groupes « raciaux » (Twenge & Crocker 2002). Ces méta-analyses ont également examiné différentes variables pouvant modérer cet effet telles que l'âge, le sexe. Ainsi, Gray-Little et Hafdahl (2000), dans leurs analyses statistiques de 261 études menées entre 1960 et 1998 et comparant les populations blanches et noires sur l'estime de soi, ont constaté que les Noirs avaient une estime de soi plus élevée que les Blancs chez les enfants, les adolescents et les jeunes adultes. Ils ont conclu: "La taille de l'effet obtenue est relativement faible, mais indique qu'en moyenne, le score d'estime de soi des Noirs dépasse celui des Blancs par environ 15 unités d'écart-type" (p. 33). Ils ont également constaté que l'effet était plus fort chez les jeunes adultes que chez les enfants.

Twenge et Crocker (2002), dans une étude rassemblant 721 échantillons de comparaisons ont pris en compte plusieurs groupes minoritaires raciaux et des échantillons d'adultes au-delà de l'âge du collège. Elles ont constaté non seulement que les Noirs avaient des scores plus élevés d'estime de soi que les Blancs, mais aussi qu'ils avaient une estime de soi plus élevée que celle des autres groupes raciaux. L'ordre des groupes raciaux, du plus haut au plus bas en estime de soi, était: les Noirs, les Blancs, les Hispaniques, les Indiens d'Amérique et les Asiatiques. Ces auteures ont également observé que cet écart d'estime de soi des populations noires par rapport à la population blanche avait augmenté au cours des années 1960 à 1990. Enfin, elles ont constaté une évolution favorable de l'estime de soi de l'enfance aux premières années de l'âge adulte (aux alentours de la vie universitaire) mais que

cette évolution tendait à stagner le restant de l'âge adulte. Quant aux différences sur les autres groupes ethniques, d'autres études menées depuis la publication de ces méta-analyses ont également conforté ces conclusions (Bachman *et al.,* 2011).

En somme, bien qu'une certaine prudence doive toujours être de rigueur dû notamment au fait que la grande majorité des recherches traitant de ce sujet ont eu lieu aux Etats-Unis sur la population noire américaine, l'ensemble des études réalisée dans ce domaine tend à montrer que les enfants, adolescents et adultes noirs ont en moyenne une estime d'eux-mêmes plus élevée que celle des Blancs. Par ailleurs, il apparaît également que seule la population noire montre un niveau d'estime de soi supérieur aux Blancs, les Hispaniques, Amérindiens et Asiatiques ayant quant à eux des niveaux d'estime de soi inférieurs.

2.2.2. L'estime de soi suivant le genre

Pour ce qui est des comparaisons entre les hommes et les femmes, les différences au niveau de l'estime de soi personnelle ont fait l'objet de nombreuses études. Bien que les premiers travaux ne soient pas parvenus à mettre en évidence des différences au niveau de l'estime de soi (voir Maccoby & Jacklin, 1974 ; Wylie, 1979), les récentes méta-analyses (Kling, Hyde, Slowers & Buswell, 1999; Major, Barr, Zubek & Babey, 1999 ; Zuckerman, Li & Hall, 2016) s'accordent quant à l'existence d'une différence d'estime de soi personnelle entre les hommes et les femmes, et ce en faveur des hommes. Toutefois, il apparaît que cette différence soit relativement faible et que des variations apparaissent suivant l'âge, les groupes ethniques et l'époque.

Tout d'abord, les différences d'estime de soi personnelle entre les hommes et femmes ne sont apparues qu'à partir des années 70 et semblent s'atténuer à l'heure actuelle notamment dans les pays occidentaux. Des explications en termes de rôle sociaux traditionnels (empêchant toute comparaison entre homme et femme), de recherche d'autonomie liée à la montée du libéralisme et à l'accès au travail (avec la prise de conscience de l'existence de discrimination) mais également en termes de capacité de résilience (émergence de mouvements féministes) permettent de rendre compte de ce phénomène (Zuckerman, Li & Hall, 2016). Au niveau des âges, les différences apparaissent principalement à l'adolescence (durant l'enfance, aucune différence ne caractérise les scores d'estime de soi personnelle entre les jeunes filles et les jeunes garçons) et perdurent jusqu'à un âge avancé (à 80 ans, les femmes obtiennent des scores d'estime de soi plus élevés que les hommes alors qu'à l'adolescence un pattern inverse est observé, Robins, Trzesniewski, Tracy,

Gosling & Potter, 2002). Enfin, au niveau des groupes ethniques, les Blancs, les Hispaniques et les Américains d'origine asiatique mettent en évidence l'existence d'un déficit d'estime de soi chez les femmes par rapport aux hommes. Par contre, cette différence disparaît chez les Afro-Américains et les groupes marginaux (par exemple, les immigrants). Enfin, la différence de genre entre hommes et femmes est la plus importante dans les pays plus développés, caractérisés par des valeurs qui favorisent l'égalité et la liberté (Sprecher, Brooks & Avogo 2013 ; Zuckerman *et al.,* 2016).

Ces résultats soulignent l'importance des rôles sociaux mais également de la conscience des inégalités sociales dans le développement de l'estime de soi personnelle. Des chercheurs suggèrent que, les sociétés occidentales ouvrant la voie de l'autonomie aux femmes les ont amenées à prendre conscience des inégalités auxquelles elles sont confrontées et, par conséquent, à développer une estime de soi personnelle plus faible (Zuckerman *et al.,* 2016). Toutefois, l'évolution de ces mêmes sociétés et l'émergence de mouvements d'opposition envers ces inégalités semblent servir de ressources pour protéger l'estime de soi des femmes et leur permettent de développer une image plus positive d'elles-mêmes.

2.2.3. L'estime de soi et les autres groupes stigmatisés

Bien que la majorité des études comparatives au niveau de l'estime de soi personnelle se soit intéressée aux différences entre les groupes ethniques et de genre, d'autres travaux ont concerné des groupes stigmatisés tels que les obèses, les populations LGBT, les populations souffrant de déficiences mentales ou encore les personnes sans emploi. De nouveau de nombreux débats ont eu lieu en raison de certains résultats contradictoires. Certaines conclusions ont pu néanmoins être tirées. Ainsi, pour les personnes obèses, malgré la disparité des résultats (Crocker, Cornwell & Major, 1993 ; Crocker & Quinn, 2000), la méta-analyse de Miller et Downey (1999) sur base de plus de 70 études souligne que les personnes en surpoids ont, de manière générale, une estime de soi personnelle plus basse que les personnes de poids normal. Par ailleurs, bien que ce déficit se retrouve sur toute la population des personnes en surpoids, ce phénomène est davantage marqué chez les femmes (Grilo & Masheb, 2005), les Blancs, les personnes de haut statut socio-économique et les jeunes (par rapport aux enfants et aux adultes) (voir également, Puhl & Heuer, 2009).

En ce qui concerne les personnes sans emploi, ces derniers souffrent également d'un déficit d'estime de soi personnelle en comparaison aux travailleurs. Comme le montre Kasl et Cobb (1982), avec le temps, on observe une augmentation de l'estime de soi personnelle chez

les personnes ayant un emploi tandis qu'une diminution apparaît chez les personnes au chômage. Dans la même lignée, une série d'études démontre que les jeunes chômeurs ont une estime de soi plus basse que les jeunes travailleurs (Donovan & Oddy, 1982; Feather, 1982; Tiggemann & Winefield, 1984 ; Winefield & Tiggemann, 1985). Néanmoins, d'autres études nuancent ce tableau. En effet, plusieurs d'entre elles n'ont pas constaté de telles différences (Gurney, 1980 ; Hartley, 1980 ; Warr, 1984). Enfin, la méta-analyse de Paul et Moser (2009) mobilisant 237 études et 323 échantillons indépendants a permis de conclure que la situation de chômage est bel et bien dommageable pour l'estime de soi des individus.

Quant aux personnes souffrant de déficits mentaux, les études s'accordent également sur le fait que ces derniers souffrent d'un déficit d'estime de soi personnelle (Corrigan, 2004 ; Corrigan, Watson & Barr, 2006; Link, Struening, Neese-Todd, Asmussen & Phelan, 2001 ; Livingston & Boyd, 2010). Enfin, pour les populations LGBT, le tableau reste confus, certains travaux ne parvenant pas à observer de différences entre les personnes LGBTs et les hétérosexuels (Balsam, Beauchaine, Mickey & Rothblum, 2005), alors que d'autres mettent en évidence que les personnes LGBTs montrent des scores plus élevés d'estime de soi personnelle que les hétérosexuels (Rothblum & Factor, 2001). Toutefois, une majorité d'études s'accorde pour souligner que les personnes LGBTs souffrent d'un déficit d'estime de soi en comparaison aux hétérosexuels (Consolacion, Russell & Sue, 2004 ; Morrison, 2012).

2.2.4. Conclusions au niveau de l'estime de soi

Alors que les recherches sur les indicateurs de santé physique et mentale mettent clairement en évidence l'existence d'un déficit de santé des membres de groupes stigmatisés par rapport aux membres de groupes socialement avantagés, les études au niveau de l'estime de soi dépeignent un tableau moins homogène. On peut observer, d'une part, que certains groupes stigmatisés (et principalement les Noirs américains) montrent des niveaux d'estime de soi supérieurs à ceux des groupes socialement favorisés, alors que, d'autre part, des patterns de résultats inverses apparaissent pour d'autres groupes (la majorité d'entre eux). Cette inconstance dans les résultats se retrouve, par ailleurs, au sein des différentes études comparatives réalisées sur d'autres groupes stigmatisés. Ainsi, les résultats oscillent entre l'absence de différences à la présence d'un déficit d'estime de soi des groupes stigmatisés par rapport aux groupes privilégiés voire parfois à un pattern inverse (notamment pour les Noirs américains et les populations LGBTs). Plus intriguant encore, il semble que ces résultats oscillent à travers le temps et le type de culture faisant que des différences apparaissent à

certaines périodes et disparaissent à d'autres. Ces résultats soulignent ainsi que l'estime de soi se révèle être une mesure particulièrement sensible au contexte et plus particulièrement au contexte de stigmatisation. Mais surtout, ils démontrent que les individus issus de groupes socialement désavantagés sont loin d'être des agents passifs et font face activement aux expériences de stigmatisation, notamment pour protéger leur estime de soi personnelle.

2.3. Faire face aux situations de stigmatisation

La raison de l'absence de déficit systématique d'estime de soi personnelle auprès des groupes stigmatisés a pour origine l'incroyable capacité de résistance dont font preuve les membres de groupes de bas statut pour faire face aux difficultés qu'ils rencontrent (Allport, 1954 ; Berjot & Gillet, 2011 ; Crocker & Major, 1989 ; Major & O'Brien, 2005; Miller & Kaiser, 2001 ; Swim, Cohen & Hyers, 1998 ; Tajfel & Turner, 1979). Comme le font remarquer Swim et collègues (1998), « *les cibles de préjudice ne sont pas des victimes passives qui sont incapables ou ne veulent pas essayer d'éviter les conséquences négatives associées à la rencontre du préjudice et de discrimination mais sont des agents actifs qui font des choix dans leur vie sur la manière de faire face au préjudice potentiel de même que sur la manière de le défier ou de le confronter* » (p. 38). Les êtres stigmatisés tentent ainsi par tous les moyens de protéger certaines « illusions positives » telles que l'estime de soi personnelle, le sentiment de contrôle ou encore la croyance en un monde juste (Crocker *et al.,* 1998 ; Taylor & Brown, 1988).

Toutefois, il est intéressant de souligner que cette capacité de résistance n'est pas spécifique aux membres de groupes stigmatisés et aux contextes de stigmatisation. En effet, tout un chacun, qu'il soit issu de groupes privilégiés ou stigmatisés, est également capable de faire face aux contextes menaçants et à des épisodes de vie difficiles. De manière générale, face à de tels événements, les individus ne réagissent pas de façon identique. La mort d'un proche, par exemple, aura des répercussions dramatiques chez certains, les conduisant à des épisodes dépressifs, alors que d'autres arriveront à surmonter cet épisode de vie. De manière analogue, face à la menace engendrée par les contextes de stigmatisation, une grande partie des membres de groupes de bas statut résistera alors que d'autres ne parviendront pas à surmonter de telles épreuves et montreront des signes importants de détérioration de leur santé mentale et physique.

Or, depuis de nombreuses années, des psychologues ont tenté de saisir les raisons amenant certaines personnes à ressentir du stress et des émotions négatives face à un

événement de vie important (par exemple, le décès d'un proche, le licenciement,…) alors que d'autres y échappaient. Le modèle transactionnel du stress élaboré par Lazarus et Folkman (1984) tente de rendre compte de ces différences. Selon eux, différents processus interviendraient entre l'événement potentiellement générateur de stress et la réponse émotionnelle de l'individu. Deux processus sont particulièrement importants : les processus d'évaluation cognitive et les processus d'ajustement (ou stratégies de défense de soi).

Tout d'abord, pour percevoir un événement comme étant une source potentielle de stress, il est nécessaire que l'individu ait conscience qu'il y a quelque chose dans son environnement qui pose problème. Cette prise de conscience se compose de deux phases. La première appelée « évaluation cognitive primaire » consiste à interpréter la situation actuelle comme problématique, comme pouvant avoir une certaine incidence sur sa propre vie. La conscience du problème n'entraîne toutefois pas systématiquement une réaction de stress ou de mal-être psychologique. En effet, il faut également qu'elle soit suivie d'une seconde phase appelée, « évaluation cognitive secondaire » et qui résulte de la confrontation de la situation problématique avec les ressources dont dispose l'individu pour faire face à cet événement. Ainsi, pour une personne riche, le vol d'une voiture pourrait ne pas constituer un problème majeur car elle peut aisément se payer une autre voiture. De ce fait, bien qu'ennuyeux, cet événement ne constituera pas un véritable obstacle.

Une fois que la situation a été évaluée comme problématique et que les ressources qu'elle requiert dépassent les ressources à disposition de l'individu, l'événement sera alors perçu comme potentiellement stressant mais n'entraînera pas forcément de réactions émotionnelles de stress. Un second processus entre en effet en œuvre. C'est celui de l'ajustement qui consiste à mettre en place des stratégies de gestion (ou stratégies de défense de soi) qui peuvent être des réponses comportementales ou cognitives et qui visent à gérer la situation menaçante. De la mise en place de ces stratégies ainsi que de leur efficacité vont découler le stress ou le mal-être psychologique. En effet, si une personne a adopté une réponse adaptée à la situation stressante, celle-ci sera réévaluée comme non problématique et ne générera pas de stress. Par contre, si la stratégie mise en place est inadéquate, la situation demeurera problématique et occasionnera du stress.

Or, le modèle d'ajustement au stress pourrait également rendre compte de la vaste hétérogénéité des réactions émotionnelles observées auprès des membres des groupes précarisés lorsqu'ils font face aux nombreux contextes de stigmatisation (Allison, 1998 ; Clark, Anderson, Clark & Williams, 1999 ; Major, McCoy & Quinton, 2002 ; Miller &

Kaiser, 2001 ; Miller & Major, 2000). Prenons l'exemple d'un acte discriminatoire ; pour qu'un tel comportement induise une détresse psychologique chez un individu, il faut tout d'abord que celui-ci soit identifié comme tel. En effet, il n'est pas toujours aisé de reconnaître la discrimination, étant donné qu'elle prend des formes de plus en plus subtiles (Brown, 2010 ; Dovidio & Gaertner, 1986). Or certaines personnes seront ainsi plus à même de percevoir ou d'interpréter un événement ambigu en termes de discrimination (pour plus de détails, voir l'article de Feldman-Barrett & Swim, 1998). C'est par exemple le cas des personnes qui ont davantage conscience de leur stigmate (Pinel, 1999), qui sont plus sensibles à la stigmatisation (Mendoza-Denton, Purdie, Downey, Davis & Pietrzak, 2002) ou qui sont davantage identifiées à leur groupe (Operario & Fiske, 2001). De même, une fois reconnue, la situation de discrimination n'impliquera pas systématiquement du mal-être psychologique. Cela dépendra de l'impact que pourra avoir l'expérience de discrimination sur l'individu. De nouveau, les ressources dont dispose l'individu vont pouvoir limiter cet impact. Imaginez le cas d'un riche saoudien qui se voit la cible d'une remarque de type raciste de la part d'un employé d'une chaîne de luxueux hôtels. Il est fort probable que les conséquences d'un tel comportement auront peu d'impact sur la vie de cet homme. En revanche, la carrière professionnelle de cet employé risque d'être mise en danger. En somme, au sein d'un même groupe stigmatisé coexistent des personnes avec de fortes différences individuelles. Certaines ont de l'argent, d'autres des diplômes, d'autres encore ont une personnalité plus affirmée. Ces différences individuelles ont des conséquences sur la manière dont le contexte de stigmatisation peut avoir un impact sur la santé mentale et psychologique de ces individus.

La réaction de mal-être et de détresse psychologique dépendra également des réactions des membres de groupes stigmatisés. Comme il a été dit précédemment, face à un événement discriminatoire, les membres de groupes stigmatisés ne restent pas passifs. Ils mettent en place une série de stratégies visant à diminuer les effets néfastes de cet épisode et ainsi à protéger leur bien-être psychologique. De la mise en place et de l'efficacité de ces stratégies vont dépendre les réactions émotionnelles. Nous allons maintenant passer en revue quelques-unes de ces stratégies de défense de soi.

3. Faire face à la discrimination : les stratégies de défense de soi

Bien que le fait d'être porteur d'un stigmate constitue une menace et est considéré comme un stresseur affectant la santé mentale et physique des individus, les résultats observés

au niveau de l'estime de soi offrent un tableau beaucoup moins cohérent. Alors que certains groupes stigmatisés souffrent d'un déficit d'estime de soi personnelle, ce n'est pas le cas pour d'autres qui conservent des niveaux d'estime de soi personnelle équivalent aux membres de groupes non stigmatisés. Mieux encore, les membres de certains groupes stigmatisés montrent des niveaux plus élevés d'estime de soi personnelle que les individus issus de groupes avantagés. D'ailleurs, même les individus qui sont identifiés comme possédant une faible estime de soi montrent des scores que l'on peut considérer comme intermédiaires, voire comme moyennement positifs (Baumeister, Tice & Hutton, 1989). Ces résultats illustrent ainsi à quel point préserver une estime de soi personnelle correcte constitue un besoin fondamental des êtres humains (Taylor & Brown, 1988). Pour parvenir à préserver leur estime de soi à un niveau acceptable ou satisfaisant, les individus, qu'ils soient ou non stigmatisés, auront recours à des stratégies de défense de soi. Toutefois, parmi ces stratégies, certaines sont plus spécifiques aux membres de groupes stigmatisés pour faire face aux menaces inhérentes à leur situation de stigmatisation.

L'étude de ces stratégies de défense de soi a fait l'objet de nombreuses études. Dans les années cinquante, Allport (1954) en avait déjà identifiées (voir également, la théorie de l'identité sociale Tajfel et Turner, 1979 ; la théorie de la privation relative, Crosby, 1976; Guimond & Tougas, 1994 ; Runciman, 1966 ; Walker & Smith, 2002). Toutefois, l'article de Crocker et Major (1989) est sans nul doute celui qui a focalisé le plus d'attention et conduit à de nombreux débats. Ces deux auteures ont identifié trois stratégies permettant aux individus stigmatisés de faire face à leur situation de stigmatisation à savoir, la comparaison sociale avec d'autres individus stigmatisés plutôt qu'avec les individus stigmatiseurs, l'attribution des échecs et des difficultés à la discrimination et aux préjugés et enfin le désengagement psychologique des domaines menaçants. De nombreux travaux ont ainsi été réalisés à la suite de cet article afin de mettre à l'épreuve des données ces stratégies. Dans un premier temps, ce document présentera chacune de ces stratégies. Outre ces trois stratégies, des chercheurs se sont également intéressés à d'autres stratégies de défense de soi liées aux situations de stigmatisation. Différents modèles mettant en évidence le rôle de l'identification au groupe comme source de protection ont vu le jour et seront également passés en revue (le modèle rejet-identification, Branscombe *et al.,* 1999 ; Schmitt & Branscombe, 2002a ; le modèle Rejet-Désidentification, Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Solheim, 2009 ; Jasinskaja-Lahti, Mähönen & Ketokivi, 2012 ; le modèle Rejet-(Dés)identification, Verkuyten & Yildiz, 2007 ou encore le modèle de « l'identification-armure », Hansen & Sassenberg, 2006, 2011). Enfin,

pour terminer, nous présenterons une stratégie de défense de soi basée sur le rôle protecteur de la perception de discrimination groupale (le modèle des effets distincts des discriminations, Bourguignon *et al.,*, 2006).

3.1. Les stratégies classiques de défense de soi (Cocker & Major, 1989)

Partant des résultats montrant qu'une faible estime de soi personnelle pouvait ne pas caractériser les membres de groupes stigmatisés, Crocker et Major (1989) ont suggéré que ce phénomène pouvait être expliqué par le fait que l'appartenance à un groupe stigmatisé constitue une source de protection pour l'estime de soi. Dans leur article, elles ont proposé que les membres de groupes stigmatisés pourraient :

1. comparer leurs résultats avec ceux de l'endogroupe plutôt qu'avec des exogroupes relativement avantagés ;
2. attribuer les feedback négatifs aux préjugés envers leur groupe ;
3. dévaluer de manière sélective les dimensions sur lesquelles leur groupe réussit faiblement et valoriser les dimensions dans lesquelles leur groupe excelle.

Ces trois explications seront présentées en se basant sur les propositions qu'avaient faites à l'époque Crocker et Major (1989) tout en incluant des développements plus récents.

3.1.1. Les stratégies de comparaison sociale

Selon l'approche du soi miroir, l'estime de soi est le fruit du reflet des interactions sociales que les individus ont avec les gens qui les entourent, sachant que les individus cherchent à réaliser des comparaisons qui leur permettent d'améliorer leur estime de soi ou à la protéger. Dans ce cadre, les comparaisons sociales peuvent être distinguées selon la cible de la comparaison et le résultat qui en découle. Plus précisément, si la cible de comparaison réalise une performance plus faible que la personne, il s'agira ainsi d'une comparaison dite descendante. En revanche, si elle réalise une performance de bien meilleure qualité, on parlera alors de comparaison ascendante. De nombreux travaux ont examiné les conséquences de ces deux types de comparaisons sur le bien-être et l'estime de soi personnelle. De ces recherches, il est apparu que les comparaisons sociales descendantes contribuent au bien-être et protègent l'estime de soi personnelle des individus (Wills, 1981). En effet, de telles comparaisons sont en faveur de l'individu et lui donnent ainsi un sentiment de réalisation personnelle. A contrario, la comparaison sociale ascendante s'avère négative pour le bien-être et l'estime de soi personnelle de l'individu (Morse & Gergen, 1970). Dans ce cas, la comparaison aboutit à une différenciation défavorable avec la cible, s'accompagnant ainsi d'un signal d'échec

personnel pour l'individu. En conclusion, de ces premiers travaux, il ressort que les comparaisons descendantes sont protectrices pour l'estime de soi des individus alors que les comparaisons ascendantes leur sont préjudiciables.

Or, le choix des cibles de comparaison pourrait se révéler une stratégie particulièrement efficace pour permettre aux individus de maintenir ou de développer leur estime de soi personnelle, notamment lorsqu'ils se sentent menacés. Plus précisément, les situations de menace auraient pour effet d'activer chez les individus le besoin de protéger leur estime de soi. Pour ce faire, ils chercheraient à réaliser des comparaisons qui leur soient bénéfiques et ainsi de chercher des cibles de comparaison qui se trouvent dans des situations moins avantageuses qu'eux (Wills, 1981). Pour les individus stigmatisés, les situations de menace étant fréquentes, ces derniers sont donc particulièrement enclins à chercher à réaliser des comparaisons descendantes. Pour y parvenir, ils auront tendance à se tourner vers les autres membres de leur propre groupe. En effet, ces derniers, étant également confrontés aux préjugés et à la discrimination, ont une forte probabilité de se retrouver dans une situation similaire voire bien pire encore que la leur. Ce choix est par ailleurs facilité en raison notamment de la proximité géographique mais également du sentiment de similitude qu'ils ont avec les autres membres de leur groupe. De ce fait, il est peu étonnant de constater que les individus stigmatisés ont naturellement tendance à se tourner vers les autres membres de leur groupe pour réaliser ce type de comparaisons.

Une étude de Harter (1986) illustre parfaitement ce biais de comparaison. Harter a tout simplement interrogé des enfants d'une même classe. Toutefois, cette classe présentait la particularité de rassembler à la fois des enfants ayant un quotient intellectuel normal mais également d'autres enfants présentant un certain retard « mental ». Bien qu'on aurait pu s'attendre à ce que les enfants ayant un certain retard « mental » souffrent d'un déficit d'estime de soi personnelle en raison des multiples comparaisons ascendantes qu'ils pourraient faire avec les enfants « dits normaux », les résultats des comparaisons des scores d'estime de soi des deux groupes d'enfants ne se révélèrent pas différents. Pour rendre compte de cette absence de différences, Harter a tenté d'identifier les cibles de comparaison que les jeunes enfants ayant un retard privilégiaient. Les résultats de ces recherches révélèrent que ces enfants, loin de se comparer avec les enfants dits normaux, comparaisons qui auraient été à leur désavantage, rapportaient s'être comparés le plus souvent avec leurs pairs ayant également un retard « mental ». Ces comparaisons intragroupes leur étaient donc salvatrices et leur permettaient ainsi de préserver à la fois un sentiment de compétence scolaire équivalente

à celui des enfants au QI normal mais également de protéger leur estime de soi. En résumé, les individus stigmatisés privilégieraient les comparaisons avec les membres de leur groupe pour éviter les comparaisons ascendantes avec les individus non-stigmatisés. A l'inverse, la proximité et la similitude des autres membres de leur groupe favoriseraient les comparaisons descendantes lesquelles sont bénéfiques pour leur santé mentale

Mais que se passe-t-il lorsque les comparaisons au sein de l'endogroupe ne sont pas descendantes mais ascendantes ? Autrement dit, que se passe-t-il lorsqu'un individu stigmatisé se compare avec un autre membre du groupe qui est bien meilleur ou se trouve dans une situation plus avantageuse que la sienne ? Des études menées par Martinot, Redersdorff, Guimond et Dif (2002) montrent que de telles comparaisons ne sont pas destructrices pour les individus stigmatisés, au contraire ! En effet, lorsqu'un individu stigmatisé est amené à se comparer avec un autre membre du groupe stigmatisé qui réalise une meilleure performance que lui, il bénéficiera, par un processus d'assimilation au groupe stigmatisé et d'une augmentation de son identification au groupe, des bonnes performances de ce dernier (voir également Blanton, Crocker et Miller, 2000). Autrement dit, face à un membre talentueux, loin d'être menacé, l'individu stigmatisé se verra au travers du groupe stigmatisé et partagera avec le vainqueur et l'ensemble du groupe, les lauriers des victoires de ce membre. Tel fut notamment le cas de Zinedine Zidane, qui loin d'être perçu comme une menace par les autres Français d'origine algérienne, s'est révélé la fierté de cette communauté unie derrière ses exploits. En somme, outre la possibilité d'offrir des comparaisons descendantes avec des pairs, les comparaisons au sein du groupe sont l'occasion pour les membres de groupes stigmatisés de développer leur identification à leur groupe et de forger leur appartenance groupale. Notons par ailleurs, que pour les membres de groupes de haut statut confrontés à une comparaison ascendante, un tel processus d'assimilation ne se déclenche pas, laissant ces derniers meurtris par la meilleure performance d'un membre de leur groupe.

Malheureusement, certains contextes ne permettent pas aux individus stigmatisés de pouvoir se comparer avec d'autres membres de leur groupe mais les obligent à prendre comme cible de comparaison des membres du groupe dominant. Une telle comparaison sera-t-elle menaçante pour l'individu stigmatisé et compromettra-t-elle son estime de soi ? Rien n'est moins sûr comme l'illustre une étude de Major, Sciacchitano et Crocker (1993). En effet, lorsqu'un individu stigmatisé se compare avec un membre du groupe dominant et que cette comparaison lui est défavorable, cette comparaison n'affecte pas l'estime de soi de cet

individu. La raison réside dans le fait que le membre issu du groupe dominant n'est pas considéré comme une cible de comparaison appropriée pour l'individu stigmatisé. Etant jugé par l'individu stigmatisé comme ne pouvant pas apporter de l'information pertinente sur soi, une telle comparaison ne mettra pas en danger son estime de soi (Croizet & Martinot, 2003).

En somme, l'ensemble de ces résultats illustre à quel point le groupe stigmatisé, en s'offrant des cibles de comparaisons tant ascendantes que descendantes, se révèle capable de mobiliser des ressources précieuses pour garantir l'estime de soi.

3.1.2. L'attribution aux préjugés et à la discrimination

Outre le choix des cibles de comparaisons sociales, une autres stratégie pouvant se révéler particulièrement efficace pour les individus stigmatisés réside dans les explications qu'ils vont fournir pour rendre compte de leurs échecs et des difficultés qu'ils rencontrent. En effet, pour beaucoup de personnes, les situations d'échecs sont empruntes d'un doute. Ont-elles échoué leur examen de conduite parce qu'elles étaient des femmes ou en raison d'une erreur de conduite ? Ont-ils été l'objet d'un Xème contrôle de police en raison de leur couleur de peau ou en raison d'une infraction qu'ils auraient commise ? Voilà autant de situations où l'incertitude quant aux causes des mauvais résultats existe. Selon certains auteurs (Crocker & Major, 1989 ; Dion, 1975), l'ambiguïté dans laquelle se retrouvent ces personnes potentiellement victimes de discrimination, pourrait se révéler particulièrement utile pour les personnes issues de groupes stigmatisés. En effet, confrontés à ce type de mésaventures, les membres de ces groupes pourraient utiliser la discrimination comme excuse pour rendre compte de leurs échecs.

Ces travaux ont pour origine les théories sur l'attribution causale (Weiner, 1985) qui soulignent que les individus tentent généralement d'expliquer ce qui leur arrive sous un jour favorable (Croizet & Martinot, 2003). Pour ce faire, ils ont naturellement tendance à attribuer leurs réussites et leurs succès à leur propre personne en invoquant par exemple les efforts qu'ils ont fournis, leur capacité ou leur incroyable talent. A l'inverse, pour les échecs et les mésaventures, ce type d'événements sera généralement expliqué en invoquant des circonstances extérieures, souvent indépendantes de la volonté de l'individu (et souvent profondément injustes). Quoi de plus normal, car il est particulièrement menaçant pour les individus de reporter un échec sur des composantes internes à leur personne (remettre en question ses propres compétences). Face à cette menace, les individus auraient tendance à vouloir se protéger et faire bonne figure en utilisant des excuses (Snyders, Higgins & Stucky,

1983). Dans cette perspective, les excuses constituent des processus qui amènent à déplacer les attributions causales d'un échec, des sources qui sont internes à la personne vers d'autres sources moins centrales ou externes à la personne (le contexte, la mauvaise humeur de l'évaluateur). Or, la discrimination se révèle une excuse de choix pour les membres des groupes stigmatisés. En effet, elle leur offre la possibilité d'attribuer les évènements négatifs qui leur arrivent à des facteurs externes, à savoir les préjugés des autres personnes.

Partant des travaux de Dion et Earn (1975), Crocker et Major (1989) proposent donc que la discrimination pourrait être bénéfique pour les membres de groupes stigmatisés dans la mesure où elle se révèle une explication efficace pour justifier les échecs. Comme le soulignent Major, McCoy, Kaiser et Quinton, (2003), « percevoir de la discrimination sur base de son identité sociale peut servir de protection pour l'estime de soi personnelle dans la mesure où cela reporte le blâme d'un aspect stable et unique de l'estime de soi personnelle vers les préjugés des autres » (p. 90) et «lorsque les membres du groupe stigmatisé rencontrent des résultats négatifs, l'une des façons dont ils peuvent faire face à la menace à leur estime de soi est de blâmer la discrimination de la qualité des résultats plutôt qu'eux-mêmes "(p 404, Major & O'Brien, 2005). En d'autres termes, en cas d'échecs ou de difficultés, les personnes qui peuvent blâmer les préjugés d'une autre personne ou même le système dans son ensemble devraient être capables de protéger leur estime de soi personnelle en faisant abstraction des aspects internes, stables et globaux de soi comme cause de leur mauvaise fortune. Dès lors, en cas de doute quant à la possibilité d'avoir été la cible de discrimination, les individus stigmatisés se « jetteraient » littéralement sur cette explication pour se dédouaner.

Pour soutenir cette hypothèse, Crocker, Voelk, Testa et Major (1991) ont mené une recherche dans laquelle des étudiants noirs américains ont accepté de participer à une étude sur la formation de liens d'amitié entre personnes de « races » différentes. Cette étude allait requérir d'entrer en contact avec d'autres personnes de la même origine ethnique ou d'une origine ethnique différente. Dans cette étude, les auteurs vont manipuler la visibilité de l'origine ethnique des participants. Alors que la moitié de ces participants noirs américains se trouvait devant une vitre sans tain dévoilant leur origine ethnique à leur futur partenaire, pour l'autre moitié, cette vitre sans tain était obstruée par un store empêchant de ce fait le futur partenaire de les voir. Bien entendu, aucun partenaire ne se trouvait de l'autre coté de la vitre sans tain. Pourtant les auteurs faisaient croire à la moitié des participants que cette personne

avait envie de les rencontrer (feed-back positif) et à l'autre moitié qu'elle n'avait pas envie de rentrer en contact avec eux (feed-back négatif). De nouveau, les préoccupations des chercheurs consistaient à savoir comment les participants allaient interpréter ce refus et quel impact cette interprétation allait avoir sur leur bien-être psychologique.

Les résultats mirent en lumière que la visibilité de leur origine ethnique (par le miroir sans tain) augmentait l'utilisation de l'explication en termes de discrimination par rapport à la condition d'invisibilité (store abaissé). Par ailleurs, les feedbacks négatifs s'accompagnaient davantage de l'utilisation de cette explication que les feedbacks positifs. Sur l'indicateur de bien-être psychologique (l'estime de soi), en situation d'invisibilité de l'origine ethnique (lorsque le store est abaissé empêchant d'être vu par la vitre sans tain), on voit que le feed-back négatif vient détériorer l'estime de soi des participants alors que le feed-back positif l'accroît. Par contre, en situation de visibilité de l'origine ethnique des participants, les auteurs observent que le feed-back positif s'accompagne d'une altération de l'estime de soi des Noirs américains tandis que le feed-back négatif n'altère en rien leur estime de soi. Selon Crocker *et al.* (1991), la visibilité de l'origine ethnique a permis aux étudiants noirs d'expliquer leur échec par la discrimination et de maintenir un niveau stable d'estime de soi. Dans cette perspective, l'attribution de l'échec à la discrimination est bel et bien une stratégie efficace pour protéger son estime de soi de l'échec. Elle permet aux personnes de ne pas se sentir responsables et ainsi de reporter sur des causes extérieures à la personne, l'origine de l'échec.

Bien que très illustrative, l'hypothèse d'attribution à la discrimination a fait l'objet d'un nombre important d'études depuis 30 ans (voir Major, *et al.,* 2002 ; Major & O' Brien, 2005 ; Major & Sawyer, 2009). Leurs conclusions sont contrastées. Sur le plan théorique, elles laissent supposer que l'attribution à la discrimination est de nature externe. Or, dans la mesure où elle implique le groupe d'appartenance, une telle approche intègre une partie de l'identité-même de l'individu, à savoir son identité sociale. Les études que Schmitt et Branscombe (2002b) ont réalisées à cet égard montrent de fait que l'attribution à la discrimination combine à la fois des composantes internes et externes et, dès lors, induit davantage d'affects négatifs qu'une attribution purement externe. Sur le plan empirique, l'hypothèse d'attribution à la discrimination, bien que confirmée par certains travaux (Crocker & Major, 1989; Hoyt, Aguilar, Kaiser, Blascovich, & Lee, 2007; pour une revue, voir Major & Sawyer, 2009), a souvent été battue en brèche (Bat Chava, 1994; Hughes & Demo, 1989). Face à ces critiques,

il a été suggéré que l'hypothèse d'attribution à la discrimination est une stratégie réservée à des circonstances particulières, qui se produisent, par exemple, lorsque le stigmate est visible aux yeux d'autrui ou lorsque la responsabilité de ce dernier n'est pas imputable à la personne elle-même (Major *et al.,* 2002).

3.1.3. Le désengagement psychologique

Bien que les comparaisons sociales et la manière d'expliquer ce qui nous arrive puissent être favorables pour notre estime de soi, il n'en reste pas moins qu'un des moyens les plus directs et efficaces pour développer et maintenir une image positive consiste tout simplement à obtenir de bonnes performances dans les domaines qui sont importants à nos yeux. En effet, la valeur associée à ces différents domaines déterminera l'impact que le succès ou l'échec aura sur l'image que l'individu se fait de lui-même (James, 1890/1950 ; Rosenberg, 1979 ; Tesser, 1988). En somme, certains domaines plus que d'autres constitueront les bases essentielles de l'autoévaluation.

Mais que se passe-t-il lorsqu'un individu échoue systématiquement dans un domaine précis ? Un moyen d'éviter que les échecs répétés ne viennent contaminer l'image qu'un individu a de lui-même, consiste à minimiser l'importance de ce domaine dans l'évaluation de soi. Ce processus renvoie au concept de désengagement du domaine. On le définit comme une stratégie de défense visant à « détacher l'estime de soi des résultats obtenus dans un domaine particulier, de telle façon que l'estime de soi ne soit plus dépendante des succès et des échecs de l'individu dans ce domaine » (Major, Spencer, Schmader, Wolfe & Crocker*,* 1998).

Ainsi, une personne déçue par les nombreux échecs qu'elle a essuyés dans un domaine précis, pourrait décider de ne plus s'y investir afin que l'image qu'elle a de ses capacités et d'elle-même ne soit plus dépendante de ses performances dans ce domaine. Cette stratégie, utilisée face à des situations menaçantes ou par anticipation de situations menaçantes, semble particulièrement adoptée par les personnes dont le groupe d'appartenance est stigmatisé (Crocker & Major, 1989; Major & Schmader, 1998; Régner & Loose, 2006; Schmader, Major & Gramzow, 2001). En raison des stéréotypes négatifs et de la discrimination dont elles sont les cibles, celles-ci sont particulièrement poussées au désengagement dans des domaines valorisés par la société. La plupart des groupes stigmatisés montre ainsi une moindre identification au monde scolaire (Croizet & Martinot, 2003 ; Major & Schmader, 1998 ; Steele, 1997).

Par ailleurs, certains auteurs distinguent deux processus menant au désengagement, à savoir le discrédit (les résultats négatifs obtenus sont supposés ne pas refléter la véritable valeur de l'individu) et la dévaluation (le domaine menaçant est jugé peu important pour l'individu) (Crocker & Major, 1989; Major & Schmader, 1998). Or plusieurs résultats contradictoires concernant le lien entre désengagement psychologique et estime de soi, lien tantôt positif, tantôt négatif ou nul (Harter, 1986; Lagacé, Tougas, Laplante & Neveu, 2010; Tougas, Rinfret, Beaton & de la Sablonnière, 2005), ont conduit certains auteurs à suggérer que ces deux formes de désengagement pourraient avoir des effets distincts sur l'estime de soi et la motivation. D'ailleurs, Loose, Régner, Morin et Dumas (2012), dans une étude longitudinale, menée auprès de collégiens en difficultés scolaires ont observé que ceux qui recourent au discrédit parviennent à rehausser leur estime de soi sans voir leur motivation scolaire diminuer alors que ceux qui recourent à la dévaluation n'en tirent aucun bénéfice sur le plan de l'estime de soi et voient leur motivation scolaire diminuer. Si le discrédit apparaît bien comme une stratégie de protection de soi adaptative, la dévaluation s'avère être au contraire une stratégie coûteuse pour l'estime de soi pouvant, au fil du temps, entraîner l'abandon du domaine et avoir, lorsque les domaines en jeu sont l'école ou le travail, des conséquences dramatiques (Croizet & Martinot, 2003).

En effet, la conséquence la plus dramatique du désengagement psychologique est motivationnelle. Comme le soulignent Croizet et Martinot, « Être désengagé, c'est perdre le soi comme source motivationnelle, c'est ne plus être contraint par le soi à rattraper une mauvaise performance ou à maintenir un bon niveau de performance dans ce domaine » (2003, p.56).

3.2. L'identification comme ressource pour faire face à la stigmatisation

Comme nous avons pu le voir, la notion d'identité sociale se trouve au cœur du processus de stigmatisation. Selon Crocker *et al.* (1998), le stigmate confère à l'identité sociale qui y est associée une nature détériorée (« a spoiled identity ») comme une partie de soi avariée venant infecter son porteur. Pourtant, appartenir à un groupe social, tisser des relations les uns avec les autres et les consolider à travers le temps s'avèrent être particulièrement importants pour la santé mentale des individus. Telle est la thèse avancée par Baumeister et Leary (1994) dans leur théorie du besoin d'appartenance. De nombreuses recherches ont ainsi mis en évidence qu'appartenir à des groupes sociaux était bénéfique. C'est particulièrement le cas pour les groupes valorisés qui permettent à leurs membres de

bénéficier de l'image valorisée de leur groupe (Cialdini, Borden, Thorne, Walker, Freeman & Sloan, 1976). Mais c'est également le cas pour les groupes stigmatisés pour qui l'identification au groupe s'avère avoir des effets bénéfiques pour leur santé mentale (Bat-Chava, 1994 ; Phinney, 1990). C'est autour de l'idée de ce rôle protecteur de l'identification qu'a émergé le modèle Rejet-Identification développé par Branscombe *et al.* (1999 ; Schmitt et Branscombe, 2002a). Ce modèle suscitera nombre de débats de la part des chercheurs. Certains vont permettre d'affiner le modèle Rejet-Identification alors que d'autres vont amener le développement d'autres modèles. Dans ce chapitre, nous commencerons par présenter le modèle Rejet-Identification et les différentes études qui le soutiennent. Dans un deuxième temps, nous présenterons deux modèles alternatifs qui ont vu le jour, à savoir le modèle Rejet-Désidentification (Jasinskaja-Lahti *et al.,* 2009 ; Jasinskaja-Lahti *et al.,* 2012) et le modèle Rejet-(Dés)identification (Verkuyten et Yildiz, 2007).

3.2.1. Le modèle Rejet-Identification

Le modèle Rejet-Identification trouve son origine dans le fait que la perception de discrimination constitue une menace importante pour l'identité des individus (Branscombe *et al.,* 1999). Deux raisons peuvent rendre compte de cet effet délétère. Premièrement, pour les individus stigmatisés (de bas statut), l'expérience de discrimination est fréquente et touche de nombreux pans de leur vie, amenant ainsi une forme d'« omniprésence » de la discrimination (Schmitt, Branscombe et Postmes, 2002a). Deuxièmement, l'expérience de discrimination constitue une forme d'exclusion sociale liée à l'appartenance groupale dont on connait depuis longtemps les effets dévastateurs (Baumeister & Leary, 1995 ; Eisenberger & Lieberman, 2004 ; Leary, 2017). De telles situations entravent la satisfaction du besoin d'appartenance lequel est considéré comme une motivation fondamentale au même titre que manger, boire ou dormir (Baumeister et Leary, 1995). Son assouvissement s'accompagne d'émotions positives (joie, contentement ou calme), alors qu'en cas d'échec, ce sont des répercussions négatives qui s'ensuivent (stress, maladies mentales et physiques, comportements déviants tels que criminalité ou suicide ; Baumeister & Leary, 1995 ; Baumeister & Tice, 1990 ; Leary, Tambor, Terdal & Downs, 1995 ; McDonald et Leary, 2005 ; Twenge, Catanese, & Baumeister, 2003; Weinstein & Ryan, 2013 ; Williams, Christopher, Cheun & Choi, 2000).

Bien que les effets négatifs de l'exclusion sociale sur la santé mentale soient avérés, le lien négatif entre discrimination et bien-être psychologique n'a cependant pas toujours été observé amenant de nombreux débats. Ainsi, l'hypothèse d'attribution à la discrimination

présentée précédemment avait proposé que, dans certaines circonstances (notamment les situations d'échecs ou de difficultés), la discrimination pourrait se révéler une cognition protectrice, étant reliée positivement au bien-être (Major & Crocker, 1989 ; Major & Sawyer, 2009). Sur le plan empirique, bien que la récente méta-analyse de Schmitt, Branscombe, Postmes & Garcia (2014) ait montré que la discrimination une fois qu'elle est induite dans le cadre d'un événement négatif spécifique n'a pas d'impact sur le bien-être (sans par ailleurs démontrer la présence d'un lien positif), les conclusions des méta-analyses de Pascoe et Richman (2009) et Schmitt *et al.* (2014) attestent néanmoins que la perception de discrimination a un effet négatif important sur la santé mentale et physique des individus stigmatisés. Dès lors se pose la question de savoir pourquoi le lien négatif entre la perception de discrimination et les indicateurs de santé physique et mentale n'est pas toujours présent.

La réponse avancée par Branscombe *et al.* (1999) est que ce lien est occulté par une troisième variable à savoir, l'identification au groupe stigmatisé. En effet, le cœur du modèle Rejet-Identification réside dans le fait que la perception de discrimination induit un double processus. D'une part, elle affecte négativement le bien-être psychologique. D'autre part, en raison de la dimension injuste et illégitime qu'elle éveille chez les individus stigmatisés, elle amène les membres de groupes stigmatisés à réagir en se tournant vers leur groupe d'appartenance. Cette hypothèse provient de la théorie de l'identité sociale qui propose que, pour les individus stigmatisés, la reconnaissance de la discrimination à l'égard de leur groupe, d'autant plus lorsque celle-ci est évaluée comme injuste, s'accompagne d'une augmentation de l'identification à celui-ci (Tajfel & Turner, 1986). En effet, la menace sur le statut du groupe (Turner, Hogg, Turner & Smith, 1984), entrave l'individu dans sa mobilité sociale (Ellemers, 1993 ; Garstka, Schmitt, Branscombe, & Hummert, 2004). De plus, la perception d'injustice et l'illégitimité (Ellemers, Wilke & Van Knippenberg, 1993 ; Jetten, Schmitt, Branscombe, Garza & Mewse, 2011 ; Jetten, Schmitt & Branscombe, 2013) a pour conséquence que la discrimination déclenche une réaction consistant à se tourner vers son groupe d'appartenance et à augmenter l'identification à ce dernier. De nombreuses études tant corrélationnelles (Branscombe *et al.,* 1999 ; Giamo, Schmitt & Outten, 2012 ; Ramos, Cassidy, Reicher & Haslam, 2011) qu'expérimentales (Badéa, Cassidy, Boza et Ramos, 2011 ; Jetten, Branscombe, Schmitt & Spears, 2001 ; Leach, Rodriguez-Mosquera, Vliek & Hirt, 2010) ont pu soutenir cette hypothèse (Tajfel & Turner, 1986).

Cette augmentation de l'identification n'est pas sans conséquence pour les individus stigmatisés car elle s'accompagne de nombreux effets positifs pour le bien-être psychologique

(Bat Chava, 1993; Kertzner, Meyer, Frost & Stirratt, 2009 ; Smith & Silva, 2011). Outre la possibilité d'assouvir le besoin d'appartenance (Baumeister & Leary, 1995), l'identification offrirait aux membres de groupes stigmatisés une base à la fois pour recevoir du soutien social (Haslam, O'Brien, Jetten, Vormedal & Penna, 2005) et pour s'engager dans une série d'actions collectives visant à résister, voire à surmonter ces injustices (en remettant en cause les stéréotypes et les injustices, Outten, Schmitt, Garcia & Branscombe, 2010 ; Outten & Schmitt, 2015). Enfin, une récente étude menée par Greenaway, Cruwys, Haslam & Jetten (2016) souligne que l'identification au groupe permet de satisfaire quatre besoins fondamentaux, à savoir le besoin d'appartenance, le besoin d'estime de soi, le besoin de contrôle et le besoin d'avoir un sens dans son existence. Les données de cette étude révèlent que les effets bénéfiques de l'identification sur la santé mentale transitent par la satisfaction de l'ensemble de ces 4 besoins (pris simultanément et non indépendamment). Autrement dit, l'identification au groupe répond à de nombreux besoins et se révèle être, d'une part, une source importante de bien-être en satisfaisant une série de besoins psychologiques tout en étant, d'autre part, une ressource importante pour protéger son bien-être en offrant l'accès au soutien social et à des formes d'actions collectives.

Considérant l'ensemble de ces relations, Branscombe *et al.* (1999) vont alors proposer le modèle Rejet-Identification. En effet, comme illustré dans la Figure 4 ci-dessous, le lien négatif entre la perception de discrimination et le bien-être psychologique n'est pas directement visible car la perception de discrimination induit une augmentation de l'identification au groupe stigmatisé, laquelle s'accompagne d'une série de bienfaits pour le bien-être psychologique. Ce n'est qu'une fois l'identification au groupe stigmatisé contrôlée statistiquement que le lien négatif entre la perception de discrimination et le bien-être apparait (effet suppresseur de l'identification sur le lien entre la perception de discrimination et le bien-être psychologique).

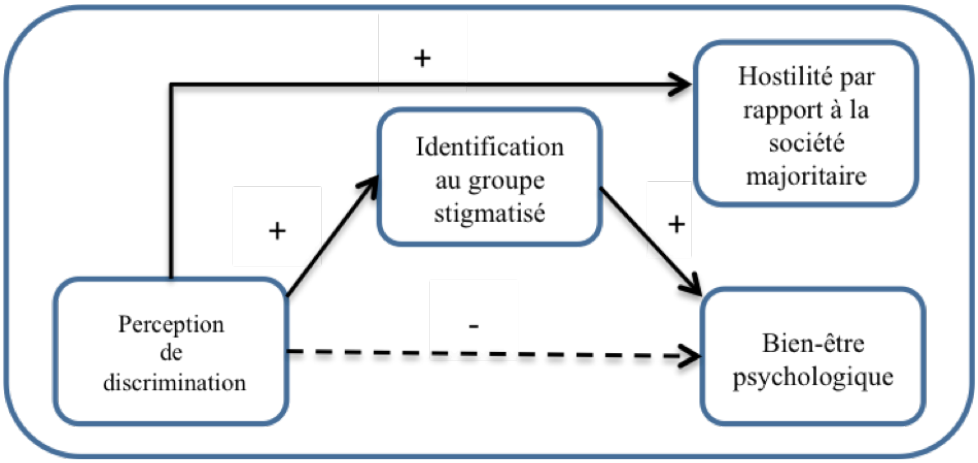


Figure 4 : Modèle Rejet-Identification (Branscombe, Schmitt et Harvey, 1999)

Autrement dit, l'identification au groupe stigmatisé servirait de bouclier pour faire face à la discrimination et protège ainsi le bien-être des individus stigmatisés. Enfin, dans leur modèle Branscombe *et al.* (1999) vont également proposer que la perception de discrimination soit associée positivement à de l'hostilité à l'égard de la société majoritaire.

Le modèle Rejet-Identification a fait l'objet de nombreuses recherches mobilisant des méthodologies corrélationnelles transversales (Branscombe *et al.,* 1999 ; Bourguignon *et al.,* 2006) et longitudinales (Cronin, Levin, Branscombe, Van Laar & Tropp, 2012) mais également des méthodologies expérimentales (Jetten *et al.,* 2001). Ces études ont permis de confirmer ce modèle. Par ailleurs, elles ont pu mettre en évidence qu'il s'applique également à de nombreux groupes stigmatisés (pour les groupes ethniques, Branscombe *et al.,* 1999 ; Giamo, Schmitt & Outten, 2012 ; pour les femmes, Redersdorff, Martinot & Branscombe, 2004; Schmitt *et al.,* 2002c ; pour les Italiens du Sud, Latrofa, Vaes, Pastore & Cadinu, 2008 ; pour les étudiants internationaux, Schmitt, Spears & Branscombe, 2003 ; pour les personnes âgées, Garstka *et al.,* 2004 ; pour les fumeurs, Badéa *et al.,* 2011 ; pour les homosexuels, Doyle & Molix, 2014 ; pour les musulmans, Bourguignon, Azzouzi, Negraoui & Tisserant, 2016).

Sur base de ce modèle, nous avons entrepris la réalisation de deux études se donnant pour objectif de mieux comprendre les processus à l'origine du rôle protecteur de l'identification (Bourguignon, Teixeira & Schmitt, 2017). Plus précisément, l'attention de ces études portait sur le rôle des actions collectives visant à améliorer la position du groupe stigmatisé sur la relation entre l'identification au groupe stigmatisé et le bien-être. En effet, ce type d'actions est connu pour avoir un impact positif sur le bien-être des individus stigmatisés (Drury, Cocking, Beale, Hanson & Rapley, 2005). Ces résultats s'accordaient également avec

les développements récents dans le cadre du modèle Rejet-Identification qui soulignent que les stratégies de défense collectives rendent compte en partie de la relation positive entre l'identification du groupe et le bien-être personnel (Molero, Fuster, Jetten & Moriano, 2011; Outten & Schmitt, 2015).

S'insérant dans cette ligne de recherches, nous nous sommes intéressés plus particulièrement à l'affirmation au groupe, laquelle renvoie à la mesure selon laquelle les personnes se comportent de manière à accroître la visibilité de leur identité. En effet, on peut concevoir l'affirmation au groupe, comme une forme de revendication du groupe, qui peut être considérée comme une forme d'action collective. Par ailleurs, d'autres travaux ont mis en évidence que l'affirmation au groupe est bénéfique pour la santé mentale des membres de groupes stigmatisés lorsqu'ils font face à l'expérience de discrimination (Derks, Scheepers, Van Laar & Ellemers, 2011). Dans ce cadre, nous avons fait l'hypothèse que l'affirmation au groupe pourrait dans le cadre du modèle Rejet-Identification servir de médiateur de la relation entre l'identification et le bien-être. Pour tester nos hypothèses, nous avons réalisé deux études (N = 194 et N = 560) auprès de participants homosexuels et lesbiennes (LGB). En effet, le groupe LGB est un groupe stigmatisé pour lequel le modèle Rejet-Identification avait déjà été éprouvé (Doyle & Molix, 2014). Par ailleurs, ce groupe est particulièrement intéressant à étudier dans le contexte de l'affirmation de groupe en raison de l'invisibilité de son stigmate (Pratchankis, 2007). En effet, les membres de la communauté LGB ont la possibilité de cacher ou au contraire d'affirmer activement leur appartenance à leur groupe.

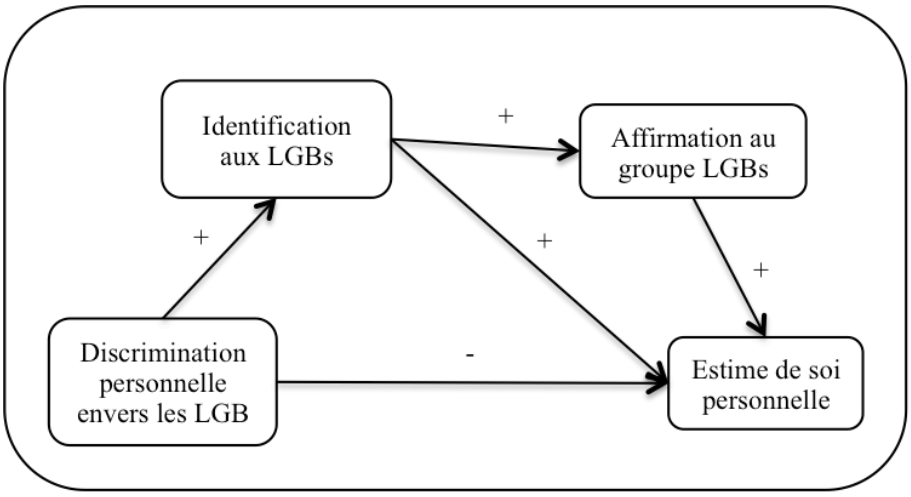


Figure 5. Le rôle médiateur de l'affirmation au groupe LGB sur le lien entre identification aux LGBs et l'estime de soi

Tout d'abord, comme illustré dans la Figure 5 ci-dessus, les données des deux études répliquent le pattern de résultats observés dans le modèle Rejet-Identification, l'identification

avec la communauté LGB protégeant l'estime de soi personnelle face à la perception de discrimination (effet de suppression). Par ailleurs, conformément à nos hypothèses, le lien positif entre l'identification au groupe et l'estime de soi personnelle transite par l'affirmation de l'identité homosexuelle (effet de médiation). Enfin, il est important de noter que, malgré l'utilisation d'une méthode corrélationnelle, la médiation inverse n'a pas été significative dans aucune des deux études. Cela suggère que la discrimination s'accompagne bel et bien d'une augmentation de l'identification au groupe stigmatisé. Cet engagement croissant avec le groupe discriminé, à son tour, déclenche des comportements d'affirmation d'identité qui se révèlent être une source importante de bien-être.

A la suite de ces différentes études, d'autres chercheurs ont cherché à mettre en évidence les conditions d'émergence de ce modèle. L'existence de telles études est primordiale car elle souligne que les individus n'ont pas toujours recours à cette stratégie pour confronter la discrimination. Ces études ont ainsi permis de dégager trois variables à l'origine de l'émergence ou non de ce rôle protecteur, à savoir le statut du groupe dans la hiérarchie sociale, la perméabilité des frontières intergroupes et la légitimité de la structure sociale. A la suite de ce chapitre, nous allons présenter chacune de ces variables ainsi que le rôle qu'elles jouent dans l'émergence du modèle Rejet-Identification.

3.2.1.a. Le statut social et modèle Rejet-Identification

La position qu'ont les groupes dans la hiérarchie sociale fut parmi les premières variables étudiées par les tenants du modèle Rejet-Identification. Quoi de plus normal étant donné qu'elle constitue un élément central dans ce modèle. En effet, le statut social modifie fondamentalement l'expérience de discrimination d'une part en raison des différences de pouvoir qu'il produit mais également en raison de l'omniprésence de la discrimination. Plus précisément, le pouvoir offre davantage de ressources aux individus et une plus grande marge de latitude quant aux réactions à adopter pour agir sur les comportements des autres et ainsi stopper cette discrimination (Fiske, 1993). Pour les membres de groupes stigmatisés situés au bas de l'échelle sociale, la discrimination s'exprime notamment par la fréquence, son étendue et son caractère omniprésent. Tel n'est pas le cas pour les individus issus de groupes de haut statut pour qui la discrimination est une expérience spécifique se révélant souvent anecdotique. Cela a pour conséquence que l'expérience de discrimination affecte négativement la santé mentale des individus stigmatisés de bas statut alors que les individus de haut statut victimes de discrimination semblent ne pas souffrir de cette expérience

(Bourguignon, *et al.,* 2013 ; Kobrynowicz & Branscombe, 1997 ; Schmitt & Branscombe, 2002a). Cette différence se retrouve également dans les résultats de la méta-analyse de Schmitt *et al.* (2014) qui mettent en évidence que la discrimination a un effet délétère plus puissant pour les membres de groupes stigmatisés de bas statut par rapport à ceux de haut statut

Transposé au modèle Rejet-Identification, le statut dans la hiérarchie a de ce fait des conséquences importantes dans l'émergence de ce modèle. Pour tester leurs hypothèses, Schmitt *et al.* (2002) ont réalisé une étude auprès des membres de deux groupes sociaux différents se distinguant au niveau de leur statut social. Pour ce faire, ils ont demandé à des femmes et à des hommes de participer à leur enquête, les femmes représentant le groupe de bas statut tandis que les hommes celui ayant un statut privilégié. Les résultats confirmèrent les hypothèses des chercheurs. Tout d'abord, quel que soit le genre des participants, l'identification était liée positivement au bien-être psychologique. Ensuite, les données ont révélé que le bien-être psychologique était négativement lié à la perception de discrimination chez les femmes mais pas chez les hommes. A cela s'ajoute que le lien positif entre discrimination et identification apparaissait uniquement auprès de l'échantillon des femmes. Enfin, des analyses complémentaires ont révélé que le rôle protecteur de l'identification pour faire face à la discrimination et protéger l'estime de soi émergeait uniquement chez les femmes (rôle suppresseur de l'identification aux femmes du lien entre discrimination et bien-être).

L'étude de Schmitt *et al.* (2002) et les résultats de la méta-analyse de Schmitt *et al.* (2014) sont essentiels car ils mettent en évidence que la discrimination et les processus de stigmatisation n'ont pas les mêmes effets sur la santé physique et mentale de tous les individus. Ils soulignent ainsi la grande vulnérabilité des individus issus de groupes de bas statut face à la discrimination, tout en soulignant que ces publics réagissent, notamment en se tournant vers leur groupe d'appartenance, pour faire face aux menaces auxquelles ils sont confrontés. Enfin, ces résultats permettent de mieux comprendre un autre phénomène observé chez les individus issus de groupes ayant un haut statut dans la hiérarchie sociale. En effet, ces derniers seraient plus enclins à se dire victime de discrimination que ceux de bas statut (Goldman, 2001 ; Norton & Sommers, 2011). Cette réalité n'est pas étonnante compte-tenu du fait que la perception de discrimination n'affecte pas leur bien-être et ne constitue donc pas une menace. A l'inverse, tel n'est pas le cas pour les membres de groupes de bas statut pour

qui percevoir et donc se plaindre de discrimination est particulièrement pénible pour leur santé.

3.2.1.b. La perméabilité des frontières et le modèle Rejet-Identification

A côté du statut du groupe dans la hiérarchie sociale, la perméabilité des frontières intergroupes a également attiré l'attention des chercheurs comme un élément susceptible de rendre compte ou non de l'apparition de cette stratégie de défense (Garstka *et al.,* 2004). En effet, la perméabilité des frontières intergroupe fait partie des variables socio-structurelles proposées par les théoriciens de l'identité sociale (Ellemers, 1993 ; Tajfel, 1978 ; Tajfel & Turner, 1986) pour expliquer le type de réactions mis en place par les individus stigmatisés afin de faire face à leur identité sociale négative. Plus précisément, selon les tenants de l'identité sociale, les réactions des individus stigmatisés seraient le fruit de l'interaction de trois variables liées à la perception des structures intergroupes, à savoir l'imperméabilité de frontières intergroupes, la stabilité du statut du groupe et la légitimité de la structure sociale (Ellemers, 1993 ; Tajfel, 1978 ; Tajfel & Turner, 1986). De nombreux travaux ont mis en évidence la pertinence de ce modèle pour rendre compte du choix des individus stigmatisés au regard d'actions plutôt individuelles ou collectives (Blanz, Mummendey, Mielke & Klink, 1998 ; Ellemers, 1993 ; Herman, 1999 ; Lalonde & Cameron, 1994 ; Mummendey, Mielke, Wenzel & Kanning, 1996 ; Tajfel & Turner, 1979 ; Wright *et al.*, 1990 ; pour des revues, Bourguignon & Herman, 2007a ; Capozza & Volpatto, 1994).

La perméabilité des frontières intergroupes se réfère ainsi à la possibilité pour les membres d'un groupe de statut faible de rejoindre un groupe de statut élevé en raison de l'adoption d'une stratégie basée sur la mobilité individuelle (Ellemers, 1993; Tajfel & Turner, 1979). Lorsque le système social favorise les idées de la méritocratie et l'égalité des chances, les frontières entre les groupes sont perçues comme ouvertes et perméables (Taylor & McKirnan, 1984). En revanche, lorsque les structures sociales sont strictement stratifiées et ne permettent pas la mobilité individuelle, les frontières du groupe sont perçues comme imperméables. Or, la perméabilité des frontières intergroupes joue véritablement un rôle d'aiguillage entre les actions individuelles et collectives (Ellemers, van Knippenberg, de Vries & Wilke, 1988; Herman, 1999; Lalonde & Silverman, 1994). En effet, lorsque les frontières sont perçues comme perméables, les personnes stigmatisées concentrent leur attention sur les identités personnelles et les intérêts personnels. En conséquence, ils sont plus susceptibles de s'éloigner de leur identité menaçante de groupe (Branscombe, Ellemers, Spears & Doosje,

1999) et de s'engager dans des actions individuelles visant à améliorer leur position. En revanche, lorsque les frontières intergroupes sont fermées, les personnes défavorisées augmentent leur identification avec le groupe et préfèrent les stratégies collectives afin d'améliorer la position de leur groupe (Ellemers, 1993; Lalonde & Cameron, 1994; Tajfel, 1978; Taylor & McKirnan, 1984).

L'imperméabilité des frontières intergroupes semble également jouer un rôle important au niveau de la santé mentale des personnes stigmatisées. Ainsi, Baretto, Ellemers et Palacios (2004) ont mis en évidence que les situations d'imperméabilité des frontières et les situations de tokenisme - à savoir des situations où les frontières du groupe sont entrouvertes - constituaient des situations particulièrement menaçantes pour les membres de groupes stigmatisés et s'accompagnaient d'une série d'émotions négatives. Par ailleurs, des études réalisées auprès de personnes sans emploi confortent ces résultats en mettant en évidence que plus les chômeurs développent une vision imperméable du monde du travail, plus faible est leur santé mentale (Herman, 1999 ; Bourguignon & Herman, 2007b).

Dans une étude menée dans le cadre du modèle Rejet-Identification, Garstka *et al.* (2004) ont avancé l'hypothèse que le rôle protecteur de l'identification au groupe stigmatisé face à la discrimination s'appliquerait uniquement dans les situations où les frontières intergroupes sont perçues comme imperméables. En effet, les gens croient, dans un tel contexte, qu'il est impossible de quitter le groupe, ils voient la discrimination comme une expérience inévitable ce qui nuit à leur bien-être (Schmitt & Branscombe, 2002b). Toutefois, selon ces auteurs, dans un tel contexte, la perception de discrimination personnelle devrait augmenter l'identification au groupe stigmatisé afin de servir de bouclier contre les effets négatifs de la discrimination et protéger le bien-être psychologique. En revanche, lorsque les frontières du groupe sont ouvertes, les individus stigmatisés devraient alors opter pour une autre stratégie qui consiste à quitter le groupe par le biais de la mobilité individuelle (Ellemers, 1993). A l'aulne de cette stratégie, la discrimination apparaitrait moins menaçante et serait de ce fait moins susceptible d'affecter le bien-être individuel.

Pour tester leurs hypothèses, Garstka *et al.* (2004) ont mené une étude portant sur la discrimination fondée sur l'âge. Deux groupes d'âges différents, à savoir le groupe des jeunes adultes et celui des adultes âgés, ont été interrogés et cela afin de créer deux groupes variant sur la dimension d'imperméabilité. En effet, le groupe des jeunes adultes fait face à des frontières intergroupes perméables en ce sens où il leur est toujours possible de se rendre dans la catégorie des personnes d'âge moyen (qui jouissent par ailleurs du meilleur statut en

comparaison aux deux autres groupes). A l'inverse, pour le groupe des adultes âgés, cette possibilité n'est plus envisageable traduisant ainsi un contexte d'imperméabilité des frontières. Les résultats des analyses confirmèrent les hypothèses des chercheurs. En effet, l'identification au groupe d'âge était liée positivement aux indicateurs de bien-être psychologique et cela quel que soit le groupe d'âge des participants. En revanche, des différences sont apparues au niveau des relations entre la perception de discrimination et le bien-être psychologique. Alors que le bien-être psychologique était lié négativement à la perception de discrimination chez les participants âgés, tel n'était pas le cas chez les jeunes répondants. Par ailleurs, la perception de discrimination était positivement liée à l'identification chez les répondants plus âgés mais pas chez les plus jeunes. Enfin, l'identification au groupe d'âge jouait le rôle de bouclier pour faire face à la discrimination et protéger le bien-être psychologique chez les répondants âgés mais pas chez les plus jeunes répondants. L'ensemble de ces résultats met ainsi en évidence que la perméabilité des frontières joue bien un rôle modérateur dans l'émergence du modèle Rejet-Identification.

A nouveau ces résultats révèlent que l'identification au groupe n'est pas systématiquement utilisée par les individus stigmatisés pour faire face à la discrimination. Ils mettent ainsi en lumière que la perception de la structure sociale intervient également dans la mise en place de cette stratégie de défense et sert bel et bien d'aiguillage entre les actions individuelles et collectives.

3.2.1.c. La légitimité des frontières et le modèle Rejet-Identification

Outre la perméabilité des frontières intergroupes, une autre variable socio-structurelle a fait également l'objet d'une série d'études dans le cadre du modèle Rejet-Identification. Il s'agit de la légitimité de la structure sociale. La perception de la légitimité de la structure sociale fait référence au sentiment de justice ou d'injustice qu'un individu peut éprouver vis-à-vis de la position de son groupe au sein de la structure sociale (Tajfel & Turner, 1986). En d'autres termes, il s'agit pour l'individu de reconnaître le bien-fondé du fait que soi-même ou son groupe ait été placé au bas de l'échelle sociale ou, ait fait l'objet de discrimination. Les personnes ont tendance à accepter la discrimination ou le fait de se retrouver dans un statut défavorisé lorsqu'elles considèrent que leur position est l'effet légitime d'une procédure juste. Inversement, être victime de discrimination ou être relayé en bas de l'échelle sociale sera considéré comme illégitime si cela ne correspond pas à ce que les gens estiment mériter.

La perception d'illégitimité n'est pas sans conséquences pour les individus stigmatisés. Ainsi, des études ont montré que les personnes considérant leur faible statut comme illégitime manifesteront une identification à leur groupe plus importante et tenteront d'agir sur leur environnement plus souvent que celles qui considèrent que leur statut ou la discrimination est légitime (Taylor, Moghaddam, Gamble & Zellerer, 1987). D'autres encore ont porté sur les conséquences et les réactions que les individus stigmatisés pouvaient montrer face à des événements discriminatoires jugés comme légitimes (Jost & Major, 2001 ; Major, 1994 ; Major & Sawyer, 2009). De ces études, il est apparu que la perception de légitimité de la discrimination constituait une entrave à une série de stratégies de défense pouvant protéger les individus de la stigmatisation telles que les attributions à la discrimination, les comparaisons sociales endogroupes et la mise en place d'actions collectives (Corrigan & Watson, 2002; Crocker, Cornwell & Major, 1993; Jetten *et al.,* 2011 ; Mummendey *et al.,* 1999).

Partant de ces travaux et de ceux menés dans le cadre de l'identité sociale, Jetten et al. (2013) ont fait l'hypothèse que l'illégitimité de la discrimination serait un élément nécessaire pour que les individus stigmatisés se tournent vers leur groupe pour faire face à la discrimination dont ils sont la cible (Jetten *et al.,* 2013, voir également Schmitt et Branscombe, 2002a). Dans le cas contraire, à savoir en situation de légitimité, face à la discrimination, ils seraient davantage susceptibles de tenter de s'écarter de leur groupe d'appartenance. Une série d'études (Jetten *et al.,* 2011 ; 2013 ; Hersby, Jetten, Ryan et Schmitt, 2011) s'accorde avec ces hypothèses. Ces études montrent que la situation de légitimité associée à une expérience fréquente de la discrimination conduit les individus stigmatisés à s'identifier moins à leur groupe stigmatisé, à vouloir entreprendre moins d'actions collectives ou de soutien à l'égard de leur groupe, à trouver la situation discriminante moins scandaleuse et à privilégier davantage la mobilité individuelle par rapport à une situation où la discrimination est fréquente et illégitime. Par ailleurs, les résultats démontrent que c'est la dimension d'illégitimité qui conduit les individus stigmatisés confrontés à la discrimination à s'identifier davantage à leur groupe stigmatisé (Jetten, *et al.,* 2013).

D'autres auteurs avancent une hypothèse alternative à savoir que la légitimité de la discrimination aurait pour effet d'affecter, non pas la mise en place de cette stratégie d'investissement de l'identité stigmatisée, mais le rôle protecteur de l'identité stigmatisée (Hansen & Sassenberg, 2011). Autrement dit, alors qu'en situation d'illégitimité l'identité

stigmatisée serait bénéfique pour le bien-être psychologique des individus stigmatisés, celle-ci perdrait son potentiel protecteur et deviendrait nuisible en situation de légitimité. Au travers de deux études, Hansen et Sassenberg ont manipulé la légitimité de la discrimination tout en mesurant l'identification au groupe stigmatisé. Leurs résultats ont mis en évidence que l'identification au groupe stigmatisé était associée négativement avec la colère dirigée vers soi lorsque la discrimination par le groupe majoritaire était perçue comme illégitime. Un pattern de résultats inverse apparaissait lorsque la discrimination était perçue comme légitime, à savoir que l'identification était positivement liée à la colère dirigée contre soi-même.

Bien que l'intégralité du modèle Rejet-Identification n'ait pas été testée dans des conditions de légitimité et d'illégitimité de la discrimination, l'ensemble de ces résultats nous permet néanmoins de soutenir que l'illégitimité de la discrimination est un ingrédient nécessaire à la mise en place de cette stratégie de défense qui consiste à s'identifier davantage à son groupe stigmatisé pour faire face à la discrimination et protéger son bien-être. L'ensemble de ces études souligne l'extrême vulnérabilité des individus portant un stigmate perçu comme étant légitime en termes de santé mentale. La méta-analyse réalisée par Schmitt *et al.* (2014) appuie ce constat en mettant en évidence que la légitimité du stigmate accentue le lien négatif entre discrimination et bien-être psychologique. Qui plus est, les idéologies légitimant les inégalités sociales accentuent ce phénomène en détricotant la cohésion des groupes stigmatisés et la mise en place d'actions collectives visant à combattre les inégalités dont ils sont l'objet (Jost, Banaji & Nosek, 2004 ; Sidanius & Pratto, 1999). Ces idéologies sont d'autant plus pernicieuses qu'elles s'en prennent à des groupes particulièrement vulnérables en termes de santé mentale.

3.2.2. Le modèle Rejet-Désidentification

Le modèle Rejet-Identification a fait l'objet de nombreuses études et beaucoup d'entre elles ont permis de confirmer que face à la discrimination, les membres de groupes stigmatisés s'identifiaient davantage à leur groupe pour protéger leur bien-être. Toutefois, d'autres études ont tenté de mieux approfondir une autre partie de ce modèle, à savoir la question de l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut. Elles ont également porté leur attention sur le rôle joué par l'identification aux groupes de haut statut. De ces recherches, différents modèles ont vu le jour, modèles que nous allons maintenant passer en revue.

3.2.2.a. Le modèle Rejet-Désidentification de Jasinskaja-Lahti et al. (2009, 2012)

Parmi les modèles qui ont le mieux approfondi les raisons de l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut, le modèle Rejet-Désidentification de Jasinskaja-Lahti *et al*. (Jasinskaja-Lahti *et al.*, 2009 ; 2012) trouve ses racines dans le modèle Rejet-Identification tout en portant un intérêt plus particulier au processus d'intégration. Plus précisément, ces auteurs ont mené une étude longitudinale (en deux temps) réalisée auprès d'immigrants russes au sein de la société finlandaise (d'une durée de 8 ans). Cette étude visait à démêler les relations entre la perception de discrimination, les identifications au groupe stigmatisé et au groupe de haut statut, le bien-être et l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut en testant différents modèles. De ces analyses, un modèle est ressorti comme étant le plus en adéquation avec les données. Celui-ci mit en évidence que, contrairement aux prédictions faites par le modèle Rejet-identification, la perception de discrimination (T1) n'était pas liée à l'identification au groupe stigmatisé (T2, l'identification au groupe des Russes), cette dernière n'étant par ailleurs pas associée aux mesures de santé (dans le cadre de cette étude, une mesure de stress). Par contre, les analyses ont dégagé un modèle montrant que la perception de discrimination (T1) était négativement liée à l'identification au groupe de haut statut (T2, l'identification au groupe des Finlandais). Par ailleurs, l'identification au groupe de haut statut servait de médiateur du lien négatif entre la perception de discrimination et les attitudes à l'égard du groupe de haut statut.

Partant de ces résultats, ces auteurs ont proposé le modèle Rejet-Désidentification (voir Figure 6). Celui-ci soutient que les personnes immigrées confrontées à la discrimination ethnique de la part du groupe de haut statut diminuent leur identification à ce dernier. Pourtant, cette identification au groupe de haut statut semble bénéfique en matière d'intégration en s'accompagnant d'attitudes positives à l'égard de celui-ci. Ainsi, Jasinskaja *et al.* (2009 ; 2012) épinglent le rôle de la discrimination dans le processus d'intégration des personnes immigrées. Ces dernières, à force d'être victimes de discrimination, entrent dans un processus de désengagement par rapport au groupe de haut statut qui se traduit par une baisse de l'identification à l'égard du groupe de haut statut et se prolonge par le développement d'une certaine hostilité par rapport à ce dernier (processus de désidentification nationale).

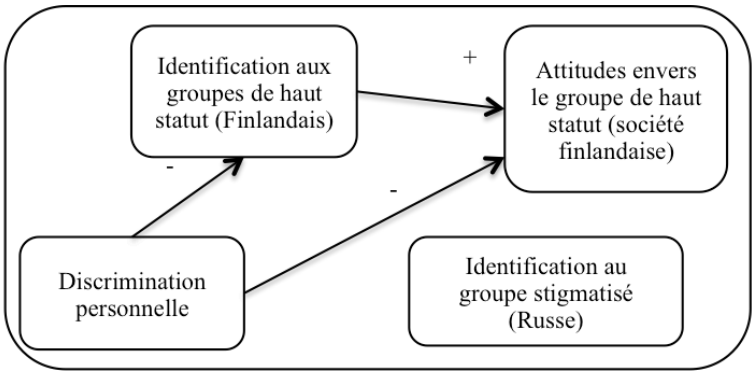


Figure 6. Modèle Rejet-Désidentification Jasinskaja-Lahti et al (2009)

Ce processus de désengagement fut également observé auprès d'immigrants roumains et marocains en France par Badéa, Jetten, Iyer et Er-Rafiy (2011) dans le cadre de deux études examinant les processus d'acculturation en lien avec la perception de discrimination et les processus identitaires. Au travers de celles-ci, les auteurs ont pu observer que la perception de discrimination de la part de la société française est négativement liée à l'identification française, témoignant ainsi de ce processus de désengagement. Par ailleurs, contrairement aux hypothèses du Modèle Rejet-Identification, la perception de discrimination n'est pas reliée à l'identification au groupe ethnique stigmatisé (laquelle est négativement liée au sentiment de rejet des autres membres de leur groupe ethnique).

L'ensemble de ces travaux donne des informations précieuses car ils permettent d'étendre notre compréhension à l'ensemble des dynamiques identitaires en tenant compte à la fois d'identité stigmatisée et d'identité non stigmatisée en lien avec les processus de discrimination. Ces études mettent également en exergue le rôle pernicieux de la discrimination dans l'intégration des personnes d'origine étrangère tout en insistant sur le rôle de l'identification à l'égard du groupe de haut statut. Par ailleurs, bien qu'à première vue, ce modèle semble s'opposer à celui du modèle Rejet-Identification, les choses sont toutefois plus complexes. En effet, les différentes études menées par Jasinkaja-Lahti *et al.* (2009, 2012) ont été menées auprès de personnes immigrées au cours de leur processus d'intégration dans le pays d'accueil. Or, le modèle Rejet-Identification ne s'applique que dans les situations d'imperméabilité des frontières intergroupes. Tel n'est pas le cas pour les personnes immigrées qui, certes rencontrent de la discrimination et donc une série de freins dans leur mobilité sociale mais ne sont pas dans une situation d'imperméabilité des frontières. De ce fait, l'absence de lien positif entre discrimination et identification au groupe stigmatisé d'origine conforte le modèle Rejet-Identification. Mais plus encore, la présence d'un lien négatif entre la perception de discrimination personnelle et l'identification à la société de haut

statut témoigne des barrières que rencontrent les personnes immigrées dans leur processus d'intégration et ce y compris dans un contexte de perméabilité partielle.

3.2.2.b. Le modèle Rejet-(Dés)identification de Verkuyten (2007)

Ce processus de désengagement de l'identité du groupe de haut statut fut également étudié par Verkuyten (2007 ; Verkuyten & Yildiz, 2007) dans son modèle Rejet-(Dés)identification (plus précisément alors que le modèle de Jasinkaja-Lahti se présente en anglais sous l'intitulé de Rejection-Désidentification Model, celui de Verkuyten et Yildiz est intitulé Rejection-(Dis)identification Model). Les travaux de ce dernier (2007) se distinguaient néanmoins de ceux de Jasinkaja *et al.* (2009) en ce sens où Verkuyten va élargir son champ d'intérêts des processus identitaires à d'autres identités que celles des groupes ethniques en tenant compte également de l'appartenance aux groupes religieux. Cette attention particulière au groupe religieux trouvait sa pertinence dans la nature du groupe ciblé étudié, à savoir la minorité turque. Cette dernière constitue la plus grande minorité ethnique aux Pays-Bas et a comme particularité de se distinguer de la population hollandaise également par sa confession religieuse. Ainsi, dans le cadre de ces travaux, Verkuyten et Yildiz vont évaluer le degré d'identification aux Pays-Bas, à la Turquie et à l'islam, en menant trois études auprès de Turco-néerlandais se déclarant de confession musulmane.

Les résultats de ces études ont révélé que plus un participant se sent discriminé en raison de son groupe d'origine ou de son groupe religieux, plus il s'identifie à la Turquie ou à la religion musulmane. Par ailleurs, cette identification accrue tant à l'identité musulmane qu'à l'identité turque est négativement liée à l'identification à la société néerlandaise. Enfin, tant l'identité turque que l'identité musulmane servent de médiateur du lien négatif entre la perception de discrimination et l'identification à la société néerlandaise. Le modèle Rejet-(Des)identification de Verkuyten (2007) présenté ci-dessous s'accorde en partie avec celui du modèle Rejet-Identification (Branscombe *et al.*, 1999) ainsi que le modèle Rejet-Désidentification de Jasinkaja *et al.* (2009). D'une part, le lien positif entre la perception de discrimination et l'identification aux groupes stigmatisés est en accord avec le modèle Rejet-identification. D'autre part, le lien négatif entre la perception de discrimination et l'identification aux Pays-Bas apporte un soutien au modèle de Rejet-Désidentification de Jasinkaja-Lahti *et al.* (2009).

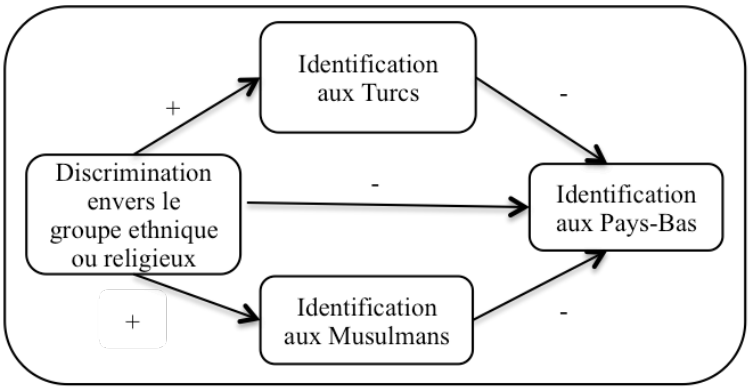


Figure 7: Modèle Rejet-(Dés)-Identification Vverkuyten et Yildiz (2007)

Enfin, dans ses conclusions, Verkuyten (2007) insiste sur le fait que le processus de désidentification par rapport à l'identité du groupe de haut statut (Identification aux Pays-Bas) ne veut pas dire qu'il n'y a pas du tout d'identification à ce groupe ou de rejet complet de ce dernier. En effet, dans ses études, Verkuyten observe que le niveau d'identification aux Pays-Bas est plutôt neutre et oscille entre le score moyen ou un score légèrement en deçà du score moyen (le score 4 sur une échelle de 1 à 7). Par contre, il observe que le niveau d'identification aux Pays-Bas est bien inférieur aux scores moyens d'identification aux pays d'origine ou au groupe religieux mais surtout que ces deux types d'identifications stigmatisées lui sont négativement liés.

3.2.2.c. Test des modèles Rejet-Identification et Rejet-Désidentification sur les musulmans

Comme nous venons de le présenter, les résultats des modèles Rejet-Identification (MRI , Branscombe et al., 1999), Rejet-Désidentification (Jasinskaja-Lahti *et al.*, 2009) et Rejet-(Dés)identification (Verkuyten & Yildiz, 2007) n'aboutissent pas exactement aux mêmes prédictions. C'est dans ce débat que s'est inscrit une étude que nous avons menée et qui avait pour objectif d'examiner les dynamiques identitaires des personnes d'origine étrangère et de confession musulmane face à la discrimination qu'elles percevaient. En effet, depuis quelques années, tant en France qu'en Belgique, on assiste à une montée de l'islamophobie (MRAX, 2014; CCIB, 2015). Cette montée semble s'accompagner d'une série de comportements de type communautariste. Partant de ce constat, nous avons voulu tester les différents modèles et cela à la lumière de ce phénomène de communautarisme. Pour ce faire, 710 Belges et Français de confession musulmane ont accepté de répondre à un questionnaire (Bourguignon, Azzouzi, Negraoui & Tisserant, 2016) qui incluait des questions relatives à leur perception de discrimination (à l'égard de leur orientation religieuse), à leur identification au groupe des

musulmans et à l'égard du groupe de haut statut, à l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut mais également leur estime de soi personnelle.

Des analyses de cette étude, différents résultats ont émergé lesquels s'accordent avec certains des différents modèles étudiés (MRI, MRDi et MRDés). Tout d'abord, en lien avec les hypothèses centrales tirées du modèle Rejet-Identification, les résultats ont mis en évidence que l'identification au groupe des musulmans sert bel et bien de bouclier pour faire face à la perception d'islamophobie et protéger le bien-être psychologique des répondants. Comme l'illustre la Figure 8, l'identification aux musulmans est positivement liée à la perception de discrimination personnelle à l'égard des musulmans mais également à leur estime de soi personnelle. Par ailleurs, une fois l'identification aux musulmans contrôlée statistiquement, le lien négatif entre la perception de discrimination personnelle et l'estime de soi se renforce, témoignant ainsi de l'effet suppresseur de cette variable sur la relation entre la discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle.

Une deuxième série de résultats a pour origine l'identification au groupe de haut statut (le groupe national). Ces résultats s'opposent aux hypothèses proposées par le modèle Rejet-Désidentification (tant celui de Verkuyten, 2007 que celui de Jasinkaja *et al.*, 2009). En effet, nos données ne permettent pas de mettre en évidence la présence d'un lien négatif entre la perception de discrimination à l'égard des musulmans et l'identification à l'égard du groupe de haut statut. Autrement dit, ces données ne soutiennent pas l'hypothèse que la discrimination envers les musulmans amènerait un processus de désengagement de l'identité du groupe de haut statut. Par ailleurs, aucune relation n'a pu être mise en lumière par nos analyses entre l'identification au groupe des musulmans et l'identification à l'égard du groupe de haut statut, ces deux identifications étaient indépendantes l'une de l'autre. Ces résultats s'opposent ainsi à ceux observés par Verkuyten (2007, Verkuyten & Yildiz, 2007) qui montraient la présence d'un lien négatif entre ces deux identités suggérant que l'identification à l'un des groupes se faisait au détriment de l'autre. A l'inverse, nos résultats suggèrent qu'il est possible de pouvoir s'identifier tant à son groupe religieux qu'à son groupe national de haut statut.

Enfin, notre dernière série de résultats est relative au sentiment d'hostilité à l'égard du groupe de haut statut. Tout d'abord, la perception de discrimination à l'égard des musulmans était liée positivement à l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut. Autrement dit, plus le sentiment que l'islamophobie se propage, plus les musulmans développent des attitudes négatives à l'égard du groupe de haut statut. Qui plus est, on observe également que

l'identification au groupe des musulmans et l'identification envers le groupe de haut statut entretiennent des liens distincts avec l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut. Ainsi, de manière peu surprenante, et en accord avec le modèle de Jasinkaja-Lahti *et al.* (2009), nos données ont mis en évidence l'existence d'un lien négatif entre l'identification au groupe de haut statut (groupe national) et l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut. Par contre, un lien positif entre l'identification aux musulmans et l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut est apparu. Enfin, l'identification au groupe des musulmans joue également le rôle de médiateur du lien positif entre la perception de discrimination et l'hostilité envers le groupe de haut statut. De nouveau, ces résultats soulignent le rôle joué par la discrimination comme variable, à l'origine des attitudes négatives que peuvent développer les musulmans à l'égard du groupe de haut statut, tout en montrant que ces attitudes négatives transitent par le développement de l'identité de musulman.

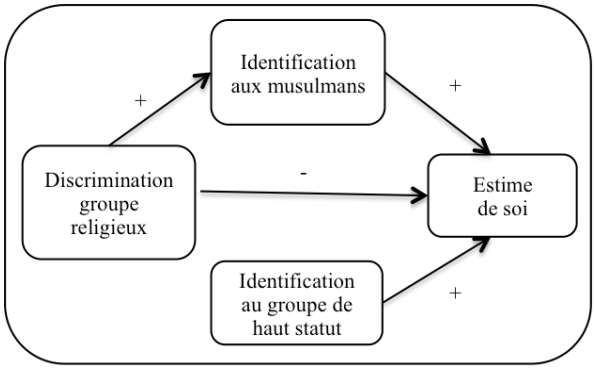
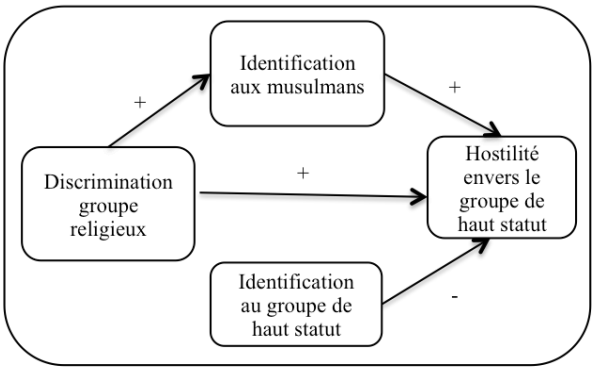


Figure 8. Rôle suppresseur de l'identification aux musulmans du lien négatif entre discrimination et estime de soi



Rôle médiateur de l'identification aux musulmans sur le lien positif entre la perception de discrimination et l'hostilité

L'ensemble de ces résultats nous semble particulièrement important dans le contexte actuel. Ainsi, ces résultats pointent du doigt les préjugés à l'égard des musulmans et les discriminations qui en découlent comme pouvant être à l'origine de l'hostilité à l'égard de la société (ou groupe de haut statut, notons toutefois que s'agissant d'une étude corrélationnelle, une certaine prudence est de mise quant au lien de causalité). Cette méfiance à l'égard de l'Islam et des musulmans et les comportements discriminatoires à leur égard ne datent pas d'hier (Asal, 2014 ; Asal & Mohammed, 2014). Toutefois, ce phénomène semble s'exacerber de jour en jour. En effet, il n'est pas un jour où l'on n'entende parler tant des agissements de l'Etat Islamique que des tensions entre sunnites, chiites, wahhabites. Que ce soit par les exactions que les membres de l'Etat Islamique commettent en Syrie et dans le reste des pays arabes, les nombreux attentats revendiqués au travers de tous les pays occidentaux mais également à travers le monde ou encore la position de la femme au sein de certains pays arabes ne laissent personnes de marbre. Ainsi, l'attention des médias sur ces sujets et

comportements parfois inhumains et souvent contraires aux droits de l'Homme attire bien entendu l'attention d'une large partie de la population issue des groupes de haut statut qui les désapprouve. Le problème est qu'une large partie de la société (groupes de haut statut) tend à transposer et généraliser ces propos et comportements radicaux à l'ensemble de la communauté musulmane, y compris celle vivant en Europe (qui s'attache pourtant, à travers un grand nombre d'initiatives et de déclarations à condamner les comportements de ces groupes radicaux et à désavouer leurs membres). Ce mécanisme d'assimilation aux stéréotypes a fait l'objet de nombreux travaux en psychologie sociale mais a comme principal danger d'accentuer la méfiance d'une large partie de la population issue des groupes de haut statut par rapport à la communauté musulmane, et le développement de l'islamophobie. Nous risquons ainsi d'assister à un phénomène boule de neige où l'islamophobie existante incite certains musulmans à se tourner vers leur groupe d'appartenance et à se radicaliser afin de protéger leur santé mentale. Cette radicalisation et les comportements radicaux qui l'accompagnent alimentant encore davantage la méfiance de la population concernant la communauté musulmane.

Or, dans le cadre de la problématique liée au communautarisme, ces résultats nous semblent particulièrement importants car ils épinglent à nouveau le rôle des préjugés et de la discrimination envers les musulmans dans l'émergence de ce processus. En effet, l'augmentation de l'identification au groupe des musulmans est ainsi une stratégie mise en place par les musulmans pour protéger leur bien-être face à la discrimination dont ils sont la cible. A la vue de ces résultats, les recommandations pour combattre ce processus de communautarisme soulignent l'importance de s'opposer à toutes les formes d'islamophobie et les discriminations envers la population musulmane.

Bien que l'ensemble de nos résultats offre un premier cadre interprétatif pour appréhender le processus de communautarisme et de radicalisation, une certaine prudence reste de mise. En effet, le phénomène de communautarisme est un processus complexe qui ne peut pas être résumé à deux ou trois corrélations entre discrimination, identification au groupe des musulmans et l'hostilité envers le groupe de haut statut. Davantage de travaux doivent être menés en psychologie sociale pour mieux saisir ce qu'est le désengagement vis-à-vis du groupe de haut statut ainsi que le repli communautaire et les formes de radicalisation qu'elles peuvent impliquer (Voir Verkuyten, 2007 ; Verkuyten & Yildiz, 2007). Les motivations concernant l'identification au groupe des musulmans mais surtout au repli communautaire devraient également être traitées (voir Castano, Yzerbyt & Bourguignon, 2002 ; Castano &

Dechesne, 2005 ; Becker *et al.*, 2012 ; Greenaway *et al.*, 2016) et ce, d'autant plus que l'identité musulmane est complexe de par sa pluralité. Enfin, les politiques d'intégration mises en place au sein de nos pays occidentaux sont également à interroger (Negraoui, Bourguignon & Fointiat, 2017).

3.3. Conclusions sur le modèle Rejet-Identification et le modèle Rejet-Désidentification

Comme nous venons de le présenter, les modèles Rejet-Identification et Rejet-Désidentification trouvent leur origine dans la dynamique entre la perception de discrimination et les processus d'identification. Cette dynamique est complexe et a suscité un intérêt important de la part des chercheurs. Les résultats des études qui ont été réalisées dans cette veine confirment le modèle Rejet-Identification et mettent en évidence que face à la discrimination dont ils sont la cible, les individus stigmatisés ne restent pas de marbre et réagissent notamment en se tournant vers leur groupe stigmatisé (Branscombe *et al.*, 1999). Cette réaction leur est bénéfique en ce sens où l'augmentation de l'identification se répercute favorablement sur leur santé physique et mentale. L'identification au groupe sert donc véritablement de bouclier contre la discrimination. Par ailleurs, de nombreuses recherches ont également été menées afin de mieux comprendre les processus sous-jacents. Elles ont démontré que l'identification était une source importante de soutien (Haslam *et al.*, 2005) mais surtout qu'elle permettait de satisfaire une série de besoins fondamentaux de l'être humain, comme le besoin d'appartenance, d'estime de soi, de contrôle ainsi que le besoin de donner un sens à son existence (Greenaway *et al.*, 2016).

Par ailleurs, les travaux menés dans le cadre du modèle Rejet-Identification ont également mis en évidence que le rôle protecteur de l'identification n'était pas une stratégie de défense qui s'appliquait de manière unilatérale. Son émergence est modérée par certaines variables. Dans le cadre de ce chapitre, nous avons traité certaines d'entres elles, à savoir le statut du groupe, la perméabilité des frontières intergroupes et la légitimité du statut du groupe.

En ce qui concerne le statut du groupe, les recherches ont mis en évidence qu'il est un ingrédient fondamental pouvant rendre compte de l'émergence ou non de ce modèle. Ainsi, l'identification au groupe stigmatisé comme stratégie de défense pour faire face à la discrimination et protéger son bien-être n'est d'application que pour les membres issus de groupes de bas statut. Outre le statut du groupe, la perméabilité des frontières intergroupes et la légitimité du statut du groupe ont également été épinglées comme deux modérateurs à l'origine de l'émergence de ce modèle. Quoi d'étonnant vu que ces deux variables agissent tel

un aiguillage, guidant les individus stigmatisés vers des stratégies de type individuel ou collectif. Or, la stratégie qui consiste à se tourner vers son groupe stigmatisé pour faire face à la discrimination est clairement une stratégie de type collectif. Ainsi, la littérature sur la théorie de l'identité sociale a pu mettre en évidence que l'imperméabilité des frontières et l'illégitimité du statut et de la discrimination, avaient pour conséquence d'accentuer l'identification au groupe stigmatisé mais également de mettre en place des actions de type collectif (Ellemers, 1992 ; Tajfel & Turner, 1986). Les études menées dans le cadre du modèle Rejet-Identification pointent également le rôle de ces deux variables, d'une part, comme accentuant les effets néfastes de la discrimination sur les indicateurs de santé physique et mentale et, d'autre part, comme conduisant les individus stigmatisés confrontés à la discrimination à réagir en se tournant vers leur groupe d'appartenance (Garstka *et al.*, 2004 ; Jetten *et al.*, 2011, 2013 ; Schmitt *et al.*, 2014). Ces deux mécanismes étant à l'origine de l'émergence du modèle Rejet-Identification, ce dernier ne peut donc apparaître que dans les situations d'imperméabilité des frontières et d'illégitimité du statut. Au contraire, les situations où les structures sociales sont perçues comme étant perméables ou légitimes font que les stratégies de type collectif ne sont pas mises en oeuvre, probablement au profit de stratégies plus individualistes telles que la mobilité individuelle.

Enfin, les travaux menés dans le cadre du modèle Rejet-Désidentification ont également permis d'élargir notre compréhension des dynamiques identitaires mises en place face à la discrimination. Comme nous l'avons présenté, ce modèle a pour origine le fait que selon le modèle Rejet-Identification (Branscombe *et al.*, 1999), la perception de discrimination devrait avoir un lien direct avec l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut. Ce lien par ailleurs ne devrait pas transiter par des processus identitaires. Pourtant, contrairement au modèle Rejet-Identification, le modèle Rejet-Désidentification met en évidence que la perception de discrimination est associée négativement à l'identification au groupe de haut statut (Jasinkaja-Lahti *et al.*, 2012 ; Verkuyten et Yildiz, 2007) et que ce processus de désengagement de l'identification au groupe national s'accompagnerait d'une dégradation des attitudes à l'égard de ce groupe (Jasinkaja-Lahti *et al.*, 2009). L'ensemble de ces résultats traduirait ainsi ce processus de désidentification à l'identité nationale à la suite de la perception de discrimination. Notons, par ailleurs, que dans le cadre de ce modèle, certaines études remettent en question la présence d'un lien positif entre la perception de discrimination et l'identification au groupe stigmatisé (Badéa *et al.*, 2011 ; Jasinkaja-Lahti *et al.*, 2009) alors que d'autres mettent en évidence la présence de ce lien (Bourguignon *et al.*, 2016 ;

Branscombe *et al.,* 1999 ; Verkuyten & Yildiz, 2007). Par ailleurs, même si le processus de désengagement de la société (ou groupe de haut statut) est observé, le lien négatif entre discrimination et identification au groupe de haut statut (groupe national) ne l'est pas systématiquement (Bourguignon *et al.*, 2016) ouvrant ainsi le débat sur les processus identitaires à l'œuvre dans l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut. Bref, bien que cette lignée d'études soit riche, elle nécessite néanmoins davantage de travaux qui permettront de mieux affiner notre compréhension des processus identitaires à l'œuvre dans l'émergence de l'hostilité à l'égard du groupe de haut statut.

L'ensemble des travaux menés dans le cadre du modèle Rejet-Identification et du modèle Rejet-Désidentification soulève toutefois une question. Celle-ci repose sur la notion de perception de discrimination. La littérature sur la discrimination a mis en évidence le fait que la perception de discrimination est un construit multidimensionnel comprenant, d'une part, une dimension personnelle et, d'autre part, une dimension groupale (Crosby, 1982; Taylor, *et al.*, 1994 ; Smith, Pettigrew, Pippin & Bialosiewicz, 2012). Bien que la plupart des travaux réalisés dans ces deux modèles traite de la dimension personnelle de la discrimination, on peut se poser la question des effets de la discrimination groupale sur la santé mentale. Tel sera le point de départ de la partie suivante qui portera sur les effets des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi.

3.4. La discrimination groupale comme ressource pour faire face à la stigmatisation

Le modèle Rejet-Identification a comme hypothèse centrale que la perception de discrimination est destructrice pour le bien-être psychologique car elle constitue une forme d'exclusion sociale. Pourtant, la littérature sur la discrimination a, depuis longtemps, montré qu'il est important de distinguer la dimension personnelle de la discrimination de sa dimension groupale (Crosby, 1982; Taylor *et al.*, 1994 ; Smith *et al.*, 2012). Or, les études réalisées dans le cadre du modèle Rejet-Identification et du modèle Rejet-Désidentification, oscillent tantôt entre l'utilisation d'indices rassemblant uniquement des items de discrimination personnelle (voir par exemple, Branscombe *et al.*, 1999), tantôt avec l'utilisation d'items mêlant discrimination personnelle et discrimination groupale (voir, par exemple, Garstka *et al.*, 2004; Giamo *et al.*, 2012; Jetten *et al.*, 2001; Schmitt *et al.*, 2002c).

Dans la continuité des travaux menés sur le modèle Rejet-Identification (Branscombe *et al.*, 1999), Bourguignon *et al.* (Bourguignon *et al.*, 2006 ; Bourguignon, Teixeira, Bry, & Estrada, soumis ; Bourguignon *et al.*, 2013 ; Bourguignon *et al.*, 2015) ont mené une série de

travaux en distinguant les deux dimensions de la discrimination, à savoir les discriminations personnelles et groupales, afin d'en déterminer les effets spécifiques sur l'estime de soi personnelle. La suite de ce chapitre présentera ces travaux. Dans un premier temps, nous présenterons brièvement les travaux ayant traité du déficit de perception de discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale. S'enchainera ensuite la présentation de deux études princeps du modèle des effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle. La troisième partie abordera, quant à elle, la question de l'origine de ces effets distincts sur l'estime de soi personnelle et questionnera plus particulièrement la présence du lien positif entre discrimination groupale et estime de soi personnelle. Enfin, dans la dernière partie, nous aborderons deux modérateurs des effets distincts des perceptions de discrimination sur l'estime de soi, à savoir le statut du groupe et la perméabilité des frontières intergroupes.

3.4.1. L'écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale

Jusqu'à présent, le terme de discrimination a été abordé comme s'il s'agissait d'un concept unidimensionnel. Pourtant, il se compose de deux dimensions : une dimension dite personnelle laquelle renvoie à la représentation qu'a un individu d'avoir été personnellement la cible de discrimination et une dimension dite groupale qui traduit la représentation qu'a un individu concernant les discriminations rencontrées par son groupe dans son ensemble (Crosby, 1982; Taylor *et al.*, 1994). Cette distinction est importante car on peut avoir conscience que son groupe d'appartenance est victime de discrimination sans pour autant avoir l'impression d'être soi-même victime de comportements de ce type. A cette distinction est associé le phénomène de minimisation de la perception de la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale. Ainsi, de nombreuses recherches témoignent du fait que les membres de groupes stigmatisés perçoivent moins de discrimination à leur encontre (discrimination personnelle) en comparaison à la discrimination du reste de leur groupe (discrimination groupale) (Bourguignon *et al.*, 2006 ; Crosby, 1982; Taylor *et al.*, 1994).

Cet écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale a fait l'objet de nombreuses recherches desquelles trois séries d'explications se sont dégagées. La première mobilise le registre motivationnelle et propose que les individus seraient motivés à ne pas se voir victimes de discrimination par rapport à leur propre groupe. En effet, une telle réalité menacerait leur vision selon laquelle ils auraient une certaine maîtrise sur leur environnement (sentiment de contrôle), que ce qui leur arrive est juste et mérité (vision du monde juste) et

qu'ils seraient aimés et estimés par les autres personnes qui les entourent (préservation de l'identité personnelle) (Crosby, 1984; Ruggiero & Taylor, 1995; 1997 ; pour une synthèse voir Dupont & Leyens, 2003). Autrement dit, nous serions motivés à ne pas nous voir victime de discrimination par rapport à notre propre groupe, car cette perception constituerait une menace pour toute une série de croyances auxquelles nous tenons particulièrement afin de maintenir une bonne santé mentale (Taylor & Brown, 1988).

La deuxième série d'explications pour rendre compte de l'écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale utilise le registre cognitif. L'une d'entre elles propose que cet écart serait le fruit d'heuristiques, à savoir de biais inconscients et involontaires dans le processus d'informations (heuristique d'additivité ou de disponibilité, Moghaddam, Stolkin & Hutcheson, 1997; Taylor *et al.*, 1990). Une première heuristique est celle d'additivité. Elle propose que les individus associeraient, erronément, au groupe l'idée de « beaucoup ». En somme, puisque le groupe représente un nombre important d'individus, il devrait être quantitativement plus discriminé qu'un seul individu pris isolément. Moghaddam *et al.* (1997) ont ainsi pu mettre en évidence que l'heuristique d'additivité entrait en jeu dans l'écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale. Pour ce faire, ils ont manipulé la taille des groupes (par exemple en abordant la discrimination envers le groupe des personnes ayant le sida, groupe de petite taille en comparaison au groupe des femmes). Ils ont ainsi constaté que l'écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale était plus important pour des groupes stigmatisés de grande taille en comparaison de ceux ayant une taille plus modeste.

Une deuxième explication d'ordre cognitif consiste en l'heuristique de disponibilité. Cette heuristique provient de l'impression de facilité qu'on peut avoir à retrouver des exemples pertinents pour la tâche demandée. Au plus des exemples viennent aisément à notre esprit, au plus on aura l'impression que le phénomène est important. Une étude de Ruggiero et Taylor (1994) illustre cette réalité. Ils ont demandé à des participants de se remémorer des exemples de discrimination personnelle et de discrimination groupale. Il est apparu que les participants éprouvaient davantage de difficultés à se remémorer des cas où ils avaient eux-mêmes été discriminés (souvent cantonnés à des exemples liés à l'emploi par exemple) alors qu'ils évoquaient plus facilement des exemples de discrimination groupale (avec par ailleurs un élargissement des lieux de discrimination).

Enfin, une troisième explication avancée pour rendre compte de cet écart trouve son origine dans les processus de comparaison sociale à l'oeuvre dans nos représentations des

discriminations personnelle et groupale. Plus précisément, selon certains auteurs, les niveaux personnel ou groupal de la perception de discrimination ne seraient pas comparables parce que de tels jugements trouveraient leur source dans différents standards de comparaison (Dumont, Seron, Yzerbyt & Postmes, 2006 ; Kessler, Mummendey & Leisse, 2000 ; Postmes, Branscombe, Spears & Young, 1999 ; Quinn, Roese, Pennington & Olson, 1999). Alors que les personnes se serviraient des comparaisons interpersonnelles et intragroupes (moi par rapport aux autres femmes, moi par rapport aux hommes) pour former leur perception de discrimination personnelle, les comparaisons intergroupes (les femmes par rapport aux hommes) seraient à l'origine de leur perception de discrimination groupale.

3.4.2. Le modèle distinct des perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi

Partant du modèle Rejet-Identification et des travaux sur l'écart entre perceptions des discriminations personnelle et groupale, Bourguignon *et al*. (2006) ont réalisé deux études visant à examiner les effets que les perceptions des discriminations personnelle et groupale pouvaient avoir sur l'estime de soi personnelle, tout en tenant compte de l'identification au groupe stigmatisé. Différents éléments théoriques permettent de penser que cette distinction serait pertinente. D'une part, le phénomène de perception de minimisation de la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale souligne que ces deux dimensions renvoyent à des cognitions différentes (Taylor *et al.*, 1994; Postmes *et al.*, 1999). D'autre part, la littérature sur la privation relative relève également la pertinence de cette distinction dans le cadre du sentiment de privation. En effet, alors que la privation ressentie à un niveau individuel est un prédicteur des actions de type individuel et affecte le bien-être, la privation perçue au niveau groupal influence, quant à elle, les réponses de type collectif (Guimond & Dubé-Simard, 1983 ; Walker & Mann, 1987 ; Smith & Ortiz, 2002). Au vue de ces théories, il semblait ainsi pertinent que le modèle Rejet-Identification bénéficie d'une clarification en tenant compte de la distinction des deux dimensions de la discrimination.

Plus précisément, pour ce qui est des hypothèses, sur base du modèle Rejet-Identification, nous pouvions nous attendre à ce que la perception de discrimination personnelle soit positivement liée à l'identification et négativement liée à l'estime de soi personnelle (une fois l'identification au groupe controlée). Par contre, pour ce qui est de la discrimination groupale, les hypothèses étaient, suivant les théories et les études mobilisées, contradictoires. Ainsi, certaines recherches suggéraient l'existence d'un lien positif entre

discrimination groupale et l'identification au groupe stigmatisé (Jetten *et al.*, 2001 ; Petta & Walker, 1992; Verkuyten & Yildiz, 2007), alors que d'autres études avançaient qu'aucun lien ne caractérise la relation entre ces deux variables (Bat Chava, 1994). Une ambiguïté analogue apparaissait également quant aux hypothèses relatives au lien entre discrimination groupale et estime de soi personnelle. Alors que certaines recherches laissaient entrevoir l'existence d'un lien positif entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle (Crocker & Major, 1989; Major *et al.*, 2003), d'autres études suggèraient qu'aucun lien ne devrait exister entre ces deux variables (Bat Chava, 1994; Walker & Mann, 1987). Par contre, les travaux sur la privation relative permettaient d'avancer l'hypothèse que lorsque la discrimination groupale serait controlée, on devrait asssister à une augmentation du lien négatif entre discrimination personnelle et estime de soi personnele. Par ailleurs, sur base du modèle Rejet-Identification, on pouvait faire l'hypothèse que, lorsque l'identification au groupe serait controlée, le lien entre discrimination personnelle et estime de soi devrait également s'accentuer.

Afin de tester ces hypothèses nous avons demandé, dans une première étude, à 269 personnes d'origine africaine vivant en Belgique de répondre à un questionnaire incluant des mesures des perceptions de discriminations personnelle et groupale, d'identification au groupe stigmatisé et d'estime de soi personnelle. Très rapidement, les premières analyses en corrélation ont révélé une série de résultats intrigants. Tout d'abord, la perception de discrimination personnelle n'était pas liée à l'estime de soi personnelle (comme proposé dans le modèle Rejet-Identification). Par contre, un lien positif, bien que marginalement significatif en terme statistique, caractérisait la relation entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle. Par ailleurs, et de manière assez étonnante au regard de la littérature sur la privation relative, seule la discrimination personnelle était liée à l'identification au groupe des Africains, aucun lien n'apparaissant entre la perception de discrimination groupale et l'identification au groupe des Africains (voir Guimond & Tougas, 1994 ; Smith *et al.*, 2012 ; Walker & Smith, 2002). Comme le prévoyait le modèle Rejet-Identification, un lien positif émergeait également entre l'identification au groupe et l'estime de soi personnelle. Enfin, de manière plus attendue, les analyses mettaient en lumière que les deux perceptions de discrimination étaient liées l'une à l'autre et que les participants percevaient moins de discrimination à leur égard (perception de discrimination personnelle) qu'à l'encontre de leur groupe (perception de discrimination groupale).

Des analyses complémentaires en régression linéaire ont ensuite été réalisées afin de

déterminer avec plus de précision les effets spécifiques de chacune des dimensions de la discrimination pour prédire l'estime de soi personnelle. Ces analyses ont révélé que les deux mesures de perception de discrimination (l'une et l'autre étant contrôlée) étaient, toutes deux, reliées à l'estime de soi personnelle. Par ailleurs, elles montraient des effets distincts en ce sens où la perception de discrimination personnelle était négativement liée à l'estime de soi personnelle et la perception de discrimination groupale était positivement liée à l'estime de soi personnelle. En outre, le lien négatif entre la discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle étant devenu statistiquement significatif, cela témoignait d'un effet suppresseur de la discrimination groupale sur le lien entre discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle. Enfin, conformément au modèle Rejet-Identification, l'identification au groupe des Africains jouait également un rôle suppresseur du lien entre perception de discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle en ce sens où le lien négatif entre la perception de discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle se renforçait une fois l'identification au groupe des africains contrôlée statistiquement. Par contre, l'identification au groupe des Africains n'affectait pas la relation entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle.

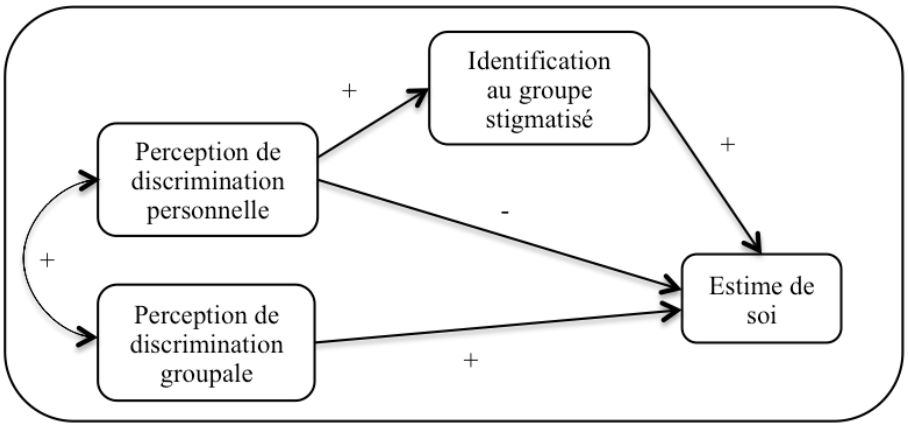


Figure 9 : le modèle des effets distincts des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi (tiré de Bourguignon, Seron, Yzerbyt et Herman, 2006)

En somme, comme le montre la Figure 9, tant la perception de discrimination groupale que l'identification au groupe stigmatisé des Africains se révèlent être deux cognitions protectrices pour l'estime de soi personnelle pour faire face à la menace qu'engendre la perception de discrimination personnelle.

Ces résultats sont surprenants notamment au regard de la présence d'un lien positif entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle. Or, on peut se poser la question de savoir s'ils ne sont pas spécifiques au groupe stigmatisé étudié dans cette

étude, à savoir les personnes d'origine africaine. En effet, lorsque l'on compare les scores d'estime de soi personnelle des Blancs américains avec celui des Américains d'origine africaine, on observe que les scores sont soit égaux (Verkuyten, 1995) voire supérieurs pour les Américains d'origine africaine par rapport aux Blancs américains (Crocker & Major, 1989). Ces résultats ont été interprétés en termes de capacités de résilience des Américains noirs pour faire face à la stigmatisation dont ils sont la cible (Crocker & Major, 1989). Toutefois, il apparaît également que cette différence favorable est spécifique à la population stigmatisée des Américains d'origine africaine mais que ce n'est pas le cas pour les Américains d'origine hispanique ou asiatique lesquels montrent généralement un déficit d'estime de soi personnelle par rapport aux Blancs américains (Gray-Little & Hafdhal, 2000 ; Twenge & Crocker, 2002 ; Sprecher *et al.*, 2013).

C'est dans cette perspective qu'une seconde étude réalisée auprès de 178 femmes vivant en Belgique a été menée. Son objectif était, d'une part, d'examiner les effets spécifiques des deux dimensions de la discrimination sur l'estime de soi personnelle et, d'autre part, de vérifier si l'identification au groupe des femmes est protectrice pour leur estime de soi personnelle. Les analyses ont répliqué les résultats observés dans l'étude précédente (il est intéressant de signaler que, dans les analyses de corrélation, l'index de perception de discrimination groupale était positivement et significativement lié à l'estime de soi personnelle alors qu'à nouveau la perception de discrimination personnelle n'était pas liée à l'estime de soi personnelle). Ainsi, les résultats montrent que les perceptions des discriminations personnelle et groupale ont des effets distincts sur l'estime de soi personnelle et que l'identification au groupe des femmes joue bien le rôle suppresseur du lien entre la perception de discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle. Ces résultats permettent de généraliser les résultats de la précédente recherche au groupe des femmes et de souligner que tant l'identification au groupe des femmes que la perception de discrimination groupale se révèlent être deux boucliers pour protéger les femmes de la menace engendrée par la perception de discrimination personnelle sur l'estime de soi personnelle.

3.4.3. Comment rendre compte du lien positif entre discrimination groupale et estime de soi ?

Ces premières études mettent en évidence la pertinence de distinguer les perceptions des discriminations personnelle et groupale dans le cadre du modèle Rejet-Identification, les perceptions des discriminations personnelle et groupale ayant des effets distincts sur l'estime

de soi personnelle (voir également Armenta & Hunt, 2009; Bourguignon *et al.*, 2006). Alors que le lien négatif entre la perception de discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle est abondamment documenté et argumenté, la présence d'un lien positif entre la perception de discrimination groupale perçue et l'estime de soi personnelle pose toutefois de nombreuses questions. Comment en rendre compte ?

Partant de la littérature sur les stratégies de défense de soi pour faire face à la discrimination (Crocker & Major, 1989), deux stratégies ont été épinglées pour rendre compte de ce lien positif à savoir, l'attribution à la discrimination et la comparaison descendante (Bourguignon *et al.*, 2006). Tout d'abord, selon l'hypothèse d'attribution à la discrimination, le fait pour des individus stigmatisés d'attribuer les échecs ou les difficultés qu'ils rencontrent à la discrimination plutôt qu'à des facteurs internes, serait positif pour leur estime de soi personnelle car cela leur permettrait d'éviter de se sentir responsables des événements négatifs qui leur arrivent. Toutefois se pose la question de savoir pourquoi la discrimination groupale plutôt que personnelle déclencherait ce processus de déresponsabilisation. La réponse à cette question pourrait venir du fait que la discrimination groupale engloberait moins l'identité personnelle de l'individu que la discrimination personnelle. A l'inverse, reconnaître que l'on est confronté personnellement à de la discrimination serait trop pénible et ne permettrait donc pas de protéger l'estime de soi. En effet, une série d'études de Schmitt et Branscombe (2002b) a pu démontrer que l'attribution à la discrimination ne constitue pas une attribution entièrement externe en ce sens où elle implique l'identité sociale de l'individu (la discrimination est une forme d'exclusion en raison de son appartenance à un groupe). Une telle attribution reste donc connectée à une partie de l'individu (bien que moins menaçante qu'une attribution purement interne) et constitue, de ce fait, une source de menace. Ainsi, en lien avec le raisonnement de Schmitt et Branscombe (2002b), la discrimination groupale pourrait se révéler suffisamment éloignée de l'estime de soi personnelle de l'individu que pour servir d'excuse pour faire face aux difficultés rencontrées (Taylor *et al.*, 1994). Par ailleurs, le fait que l'ensemble du groupe soit considéré comme victime de discrimination permettrait également de dissiper davantage le sentiment de responsabilité personnelle. En d'autres termes, la discrimination groupale fournirait la preuve que les individus ont raison de supposer qu'ils ont peu ou pas de responsabilité dans la situation désavantageuse où ils se trouvent. En ce sens, la discrimination groupale pourrait protéger les individus stigmatisés des effets négatifs de la discrimination personnelle.

Une deuxième explication s'inspire des travaux sur l'écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale (Crosby, 1982; Taylor *et al.*, 1994). Comme nous venons de le présenter, les développements récents de cette littérature ont proposé que lorsque les gens évaluent les discriminations personnelle et groupale, ils utilisent différents standards de comparaison (Postmes *et al.*, 1999). Lorsqu'elles jugent la discrimination personnelle, les personnes sont susceptibles de compter sur des comparaisons intragroupes, ce qui est particulièrement menaçant pour l'identité personnelle de l'individu. En effet, si l'on croit que l'on est plus discriminé que les autres membres de son groupe, on aura le sentiment d'être dans une situation bien pire que les autres, amenant une comparaison ascendante généralement désastreuse pour les individus (Wills, 1989). En revanche, lorsqu'ils jugent le niveau de discrimination de leur groupe, les gens se basent sur des comparaisons intergroupes lesquelles soulèvent des préoccupations et des menaces au niveau groupal (Postmes et al., 1999). Or, au regard de ces hypothèses, la discrimination groupale ne devrait pas avoir d'impact sur l'estime de soi, car cette dernière est avant tout liée à ce niveau groupal. Cependant, nos données suggèrent une autre interprétation particulièrement intéressante, à savoir que la perception de la discrimination groupale, en même temps qu'une perception de faible discrimination personnelle (en raison du phénomène de minimisation de la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale), pourraient augmenter l'estime de soi personnelle des individus stigmatisés grâce à un phénomène de contraste positif avec les autres membres du groupe (Mussweiler, 2003). En d'autres termes, le caractère distinctif dans le sens positif de l'individu, par rapport au reste du groupe expliquerait ainsi la présence de ce lien positif. Cette hypothèse s'accorde avec l'idée défendue par une série d'études qui montrent que la discrimination groupale n'est pas une perception en soi, mais plutôt une forme de connaissance sémantique (Sidanius, Levin, Federico & Pratto, 2001). Ainsi, des enfants pourraient par exemple être socialisés en croyant que leur groupe est discriminé même s'ils n'ont jamais été confrontés à une telle réalité. Dans cette perspective, la discrimination groupale peut également être considérée comme une représentation servant de référence par rapport à laquelle les individus peuvent évaluer s'ils sont ou non dans une situation plus désavantageuse que le reste de leur groupe. Outre le fait de pouvoir se considérer dans une situation plus favorable que les autres, la perception de discrimination groupale pourrait également les amener à croire qu'ils ont été capables personnellement de surmonter leur destinée collective (Mussweiler, 2003). En somme, dans cette hypothèse, la discrimination groupale serait une cognition protectrice car elle amènerait

les membres de groupes stigmatisés à percevoir qu'ils sont dans une position relativement plus favorable que d'autres membres de leur groupe et qu'ils ont des qualités personnelles leur permettant d'agir contre certaines difficultés liées à leur appartenance à un groupe stigmatisé de bas statut.

Pour tester nos hypothèses, une étude fut menée au Chili auprès de 126 femmes vivant à Punta Arenas (Bourguignon, Teixeira, Bry & Estrada, soumis). Les objectifs de cette étude étaient doubles. Tout d'abord, il s'agissait de répliquer les effets des deux dimensions de la discrimination sur l'estime de soi (et notamment sur un autre continent). Par ailleurs, nous voulions savoir si l'attribution à la discrimination ou la comparaison intragroupe descendante pouvait être responsable du lien positif entre la discrimination groupale et l'estime de soi personnelle (jouer un rôle médiateur). Dans un premier temps, des analyses de corrélation entre ces différentes variables ont été réalisées. Elles ont mis en évidence que l'estime de soi personnelle était liée négativement à la perception de discrimination personnelle mais pas à la perception de discrimination groupale. Par ailleurs, la perception de discrimination groupale était liée positivement tant à la mesure de comparaison intragroupe descendante (mesurée par 4 items comme par exemple : « Au niveau de la discrimination, je pense que beaucoup de femmes sont dans une situation bien pire que la mienne ») qu'à la mesure d'attribution à la discrimination (mesurée par 2 items comme par exemple « la discrimination envers les femmes m'amène à penser que je ne suis pas responsable des difficultés auxquelles je suis confrontées »). Au niveau de la discrimination personnelle et des stratégies de défense, seule la comparaison intragroupe lui était liée positivement. Par ailleurs, alors que la comparaison intragroupe était positivement liée à l'estime de soi personnelle, l'attribution à la discrimination ne montrait aucun lien avec l'estime de soi. Enfin, les participantes percevaient également moins de discrimination à leur égard qu'à l'encontre du reste de leur groupe répliquant ainsi le phénomène d'écart entre les discriminations personnelle et groupale.

Afin d'évaluer les effets spécifiques des deux dimensions de la discrimination sur l'estime de soi personnelle et d'évaluer les effets médiateurs des deux stratégies de défense de soi, des analyses en régression furent également réalisées. Ces analyses permirent de mettre en évidence, une fois de plus, les effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle. Alors que l'estime de soi personnelle était négativement liée à la perception de discrimination personnelle, celle-ci était positivement reliée à la perception de discrimination groupale. Quant aux deux médiateurs, alors que ces deux variables étaient positivement associées à la discrimination groupale, seule

la mesure de comparaison intragroupe montrait un lien avec la discrimination personnelle. Pour tester les rôles médiateurs de la comparaison intragroupe descendante et de l'attribution à la discrimination sur le lien positif entre la discrimination groupale et l'estime de soi personnelle, la Macro-SPSS pour les médiations multiples développées par Preacher et Hayes (2008) a été utilisée. Les résultats de ces analyses montrèrent que seul le lien indirect par la comparaison intragroupe était significatif alors que le lien indirect par l'attribution à la discrimination ne l'était pas. Qui plus est, le lien positif entre la perception de discrimination et l'estime de soi personnelle disparaît complètement une fois la comparaison intragroupe incluse dans la régression, témoignant ainsi d'une médiation totale.

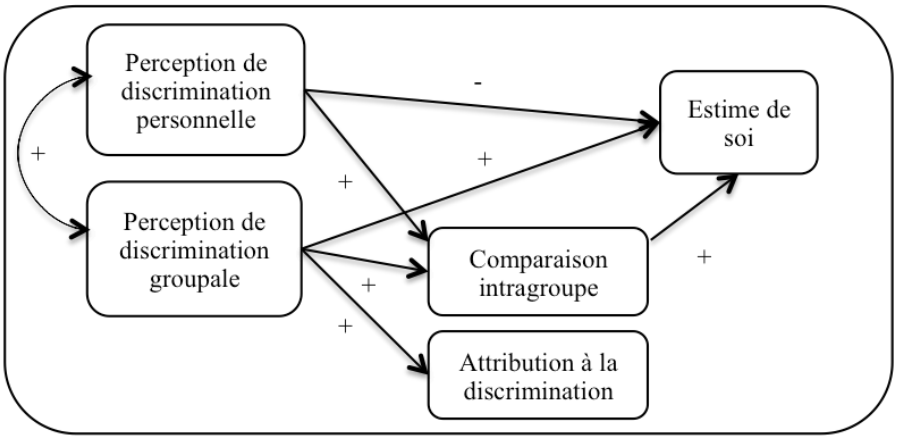


Figure 10 : Test de médiation de l'attribution à la discrimination et de la comparaison intragroupe sur le lien positif entre discrimination groupale et l'estime de soi

Comme présenté dans la Figure 10 ci-dessus, on peut voir que conformément au modèle des effets distincts des discriminations (Bourguignon *et al.*, 2006), la discrimination personnelle est négativement liée à l'estime de soi alors que la discrimination groupale est positivement liée à l'estime de soi. Par ailleurs, nos données mettent en évidence que le lien positif entre la discrimination groupale et l'estime de soi personnelle est expliqué par le processus de comparaison intragroupe descendante. Autrement dit, nos données soutiennent l'hypothèse de comparaison sociale et laissent à penser que la perception de discrimination groupale conduit les membres de groupes stigmatisés à percevoir qu'ils sont dans une position relativement plus favorable que d'autres membres de leur groupe, comparaison qui leur serait ainsi bénéfique pour leur santé mentale. A l'inverse, l'attribution à la discrimination ne joue pas un tel rôle de médiateur, nous amenant à rejeter l'hypothèse d'attribution. Bien que ces premiers résultats soutiennent l'hypothèse de comparaison sociale, d'autres études seraient

nécessaires pour appuyer ces conclusions tout en testant d'autres formes de comparaisons sociales notamment au regard des travaux de Martinot *et al.* (2002).

3.4.4. Les modérateurs des effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle

La prise en compte des deux dimensions de la perception de discrimination s'avère pertinente dans notre compréhension des effets de la discrimination sur l'estime de soi personnelle des individus stigmatisés. Par ailleurs, l'étude de Bourguignon, Teixeira, Bry et Estrada (soumis) nous permet également de mieux cerner les processus à l'œuvre dans le lien positif entre discrimination groupale et estime de soi personnelle, en soulignant le rôle joué par les comparaisons sociales. Toutefois, se pose la question de savoir si ces effets distincts sont constants, s'ils sont spécifiques à certains types de groupes sociaux ou dépendants de certains contextes. Tout porte à croire que ces effets distincts seraient, au même titre que le modèle Rejet-Identification, soumis à différents modérateurs. A la suite de ce document et sur base des travaux menés dans le cadre du modèle Rejet-Identification (Branscombe et al., 1999), nous nous sommes intéressés à deux variables pouvant jouer ce rôle de modérateur, à savoir le statut du groupe et la perméabilité des frontières.

3.4.4.a. Le statut du groupe et le modèle des effets distincts des discriminations

Si les membres de groupe de haut statut se disent être la cible de discrimination (Harris, 1997), il n'en reste pas moins que le type de discrimination et le coût associé à cette expérience varient fortement suivant la position que leur groupe détient au sein de la hiérarchie sociale (Branscombe *et al.*, 1999 ; Kobrynowicz & Branscombe, 1997 ; Schmitt, et *et al.*, 2002c). Mais en quoi la position du groupe pourrait faire varier les relations des deux dimensions de la discrimination sur l'estime de soi ?

Pour ce qui est du lien entre la perception de discrimination personnelle et l'estime de soi personnelle, la littérature sur le modèle Rejet-Identification nous permet de faire des hypothèses assez précises. En effet, partant du fait que le coût lié au vécu de la discrimination est moindre pour les membres de groupes de haut statut, la perception de discrimination personnelle devrait être davantage destructrice pour les membres de groupes de bas statut que pour ceux de haut statut. Une étude de Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz et Owen (2002c) aboutit à ces conclusions et montre que le bien-être psychologique des femmes est affecté par la perception de discrimination alors que celui des hommes ne l'est pas. Au regard des

travaux de Schmitt *et al.* (2002c) ainsi que de ceux de Bourguignon *et al.* (2006) lesquels montrent, auprès de différents groupes stigmatisés, la présence d'un lien négatif entre la discrimination personnelle et l'estime de soi, nous pouvons émettre l'hypothèse que le lien négatif entre discrimination personnelle et estime de soi personnelle sera plus fort chez les membres de groupes de bas statut en comparaison de ceux appartenant à des groupes de haut statut.

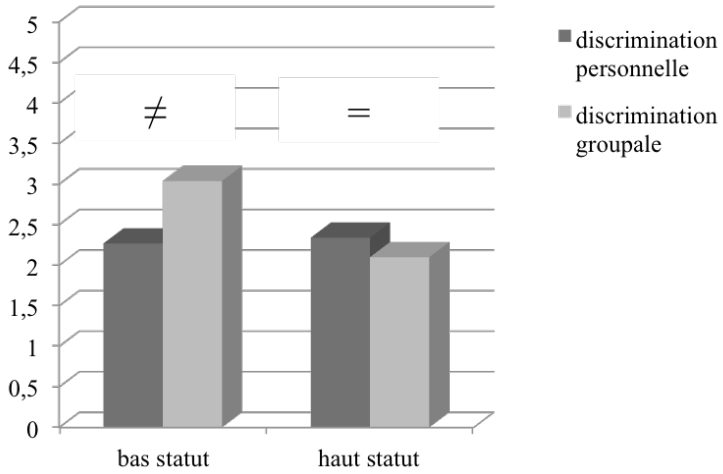
Concernant le lien entre la discrimination groupale et l'estime de soi personnelle, au regard de la littérature, deux hypothèses sont envisageables. La première se base sur l'hypothèse de l'*attribution à la discrimination* (Crocker & Major, 1989) qui stipule que la discrimination groupale constitue une explication efficace pour rendre compte des échecs que les individus vivent. Le lien positif entre discrimination groupale et estime de soi personnelle pourrait ainsi avoir pour origine cette stratégie. Certains travaux réalisés dans le cadre de l'attribution à la discrimination ont par ailleurs montré que les membres de groupes de haut statut reportent davantage leurs échecs sur la discrimination que les membres de groupes de bas statut (Ruggiero & Major, 1998; voir également Stangor *et al.*, 2002). Ces résultats sont peu étonnants vu le faible coût associé à la perception de discrimination pour ces individus. Dès lors, si l'explication en termes d'attribution à la discrimination s'avère exacte pour rendre compte du lien positif entre discrimination groupale et estime de soi personnelle, ce lien positif devrait être amplifié pour les membres de groupes de haut statut, en comparaison de ceux de groupes de bas statut.

Toutefois, une hypothèse alternative pourrait être avancée. Celle-ci mobilise à nouveau les *comparaisons sociales*. En effet, comme l'étude de Bourguignon et collègues le montre (soumis), le lien positif entre discrimination groupale et l'estime de soi personnelle observé chez les membres des groupes de bas statut est expliqué par un processus comparatif. En effet, les individus stigmatisés reconnaissent l'existence de discrimination envers leur groupe, sans pour autant se considérer personnellement comme la cible de tels comportements. Ce phénomène aurait pour conséquence de développer un sentiment de contraste positif dans lequel l'individu aurait l'impression d'être quelque peu préservé par rapport au reste de son groupe. Or, ceci constitue une comparaison sociale descendante laquelle est particulièrement efficace pour préserver une estime de soi positive (Martinot *et al.*, 2002 ; Wills, 1981). Dans cette perspective, plus l'écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale est important (à l'avantage de l'individu), plus le lien entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle devrait être

important. Or, cet écart s'avère plus grand pour les membres de groupes de bas statut que pour les individus appartenant à un groupe de haut statut (Operario & Fiske, 2001). Par conséquent, on peut s'attendre à observer que le lien entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle soit plus faible, voire disparaisse chez les membres de groupes de haut statut en comparaison aux membres de groupes de bas statut.

Afin de tester ces hypothèses, une étude fut réalisée auprès de 137 étudiants vivant en Belgique (Bourguignon, Van Cleempoel, Collange et Herman, 2013). Parmi ces étudiants 55 étaient originaires de Belgique ou d'autres pays Européens (France, Italie,…) constituant le groupe de haut statut tandis que 88 participants étaient originaires de pays arabes formant le groupe de bas statut. Cette étude poursuivait un double objectif. D'une part, partant des travaux d'Operario et Fiske (2003), il s'agissait de tester le rôle modérateur du statut du groupe sur les écarts entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale. D'autre part, partant des travaux de Schmitt et al. (2002c), le but était de tester le rôle modérateur du statut du groupe sur les effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle.

Les résultats de nos analyses mirent en évidence que le statut du groupe dans la hiérarchie sociale joue un rôle modérateur sur l'écart existant entre la discrimination personnelle et la discrimination groupale. Comme nous pouvons le voir dans le Graphique 1 ci-dessous, alors que les participants des groupes de bas et de haut statut ne diffèrent pas quant à leur niveau de discrimination personnelle perçue, les individus appartenant à un groupe de bas statut perçoivent davantage de discrimination à l'encontre de leur groupe que ceux issus du groupe de haut statut. Par ailleurs, alors qu'on peut observer un écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale chez les membres de groupe de bas statut, un tel écart n'est pas présent pour les individus du haut statut. Ces résultats répliquent ceux observés dans l'étude d'Operario et Fiske (2003).



Graphique 1. Interaction entre le statut et les perception de discrimination personnelle et groupale

Ces données mettent également en évidence le rôle modérateur du statut du groupe dans la relation entre les deux dimensions de la discrimination et l'estime de soi personnelle. Ainsi, pour les membres d'un groupe de bas statut, l'estime de soi personnelle est négativement associée à la perception de discrimination personnelle. En revanche, ces deux variables se révèlent être indépendantes pour les individus appartenant à un groupe de haut statut. Ce pattern de résultats est consistant avec celui obtenu par Schmitt *et al.*, (2002c). En effet, dans leur étude, ces auteurs montrent que la perception de discrimination est destructrice uniquement pour les membres de groupes stigmatisés. Ces résultats suggèrent que le coût lié à l'expérience de la discrimination, lorsque celle-ci est vécue à un niveau personnel, diffère selon le statut du groupe d'appartenance des individus, le coût étant moindre pour les membres de groupes de haut statut que pour ceux appartenant à des groupes de bas statut.

Le statut du groupe joue également un rôle modérateur dans la relation entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle. En effet, pour le groupe de bas statut, la perception de discrimination groupale est positivement liée à l'estime de soi personnelle, contrairement au groupe de haut statut. Pour ces derniers, aucun lien significatif n'apparaît entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle. Ces résultats s'accordent avec ceux de Bourguignon *et al.* (2006) montrant que pour les membres de groupes stigmatisés, la discrimination groupale est une cognition protectrice pour l'estime de soi personnelle. L'absence de lien positif entre discrimination groupale et estime de soi personnelle chez les membres du groupe de haut statut indique que la discrimination groupale n'est pas protectrice pour tous les individus.

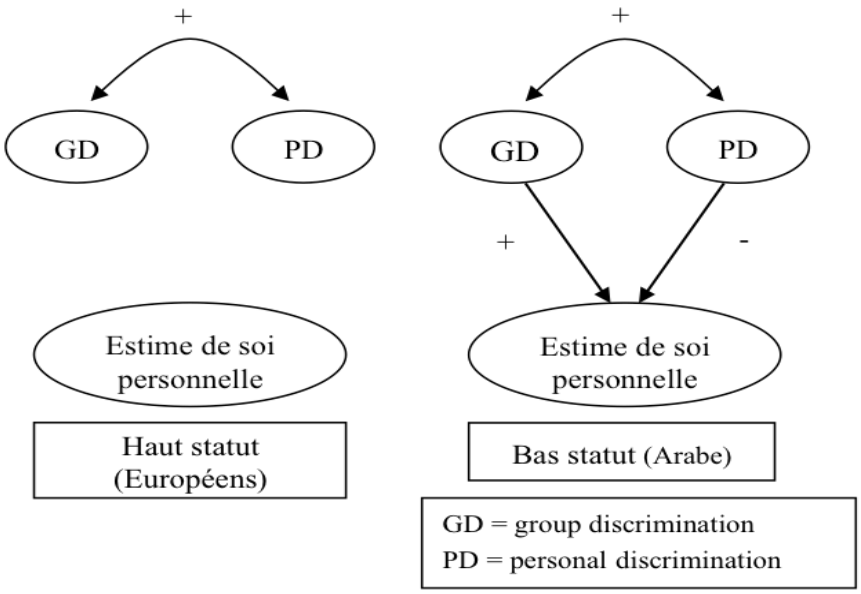


Figure 11 : Rôle modérateur du statut du groupe sur les effets distincts des perceptions de discrimination personnelle et groupale

L'absence de lien positif entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle chez les individus de haut statut présente une implication notable. En effet, ce résultat nous permet de faire la distinction entre deux hypothèses : celle en terme d'attribution à la discrimination et celle en terme de comparaison sociale. Ces hypothèses prédisent toutes deux, un effet modérateur du statut du groupe sur le lien entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle. Néanmoins, leur différence réside dans les effets spécifiques prédits par chacune d'elle.

Concernant l'hypothèse d'attribution à la discrimination, elle prévoit, quel que soit le statut du groupe, un lien positif entre discrimination groupale et estime de soi personnelle (voire un lien positif plus fort pour les membres de groupes de haut statut). Or, dans notre étude, ce lien n'apparaît que pour les membres du groupe de bas statut. Ainsi, nos résultats ne sont pas compatibles avec cette hypothèse. Par contre, ceux-ci s'accordent avec l'hypothèse de comparaison sociale. Cette dernière a pour origine l'écart existant entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale. En effet, les individus ont tendance à percevoir moins de discrimination à leur encontre (discrimination personnelle) qu'à l'égard de leur groupe (discrimination groupale). Un tel écart pourrait amener les individus à se sentir dans une situation privilégiée en comparaison au reste de leur groupe. Cette comparaison intragroupe serait particulièrement nécessaire pour les membres de groupes stigmatisés afin de faire face à la menace issue des expériences diffuses et répétées de la discrimination. A l'inverse, pour les membres de groupes de haut statut, la menace liée à l'expérience de discrimination étant

moins importante, l'utilisation de comparaisons intragroupes ainsi que le besoin de nier la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale devraiten se faire moins ressentir. Le pattern de résultats que nous observons dans notre étude s'accorde avec ces dernières prédictions.

3.4.4.b. L'imperméabilité des frontières intergroupes et le modèle des effets distincts des discriminations

Outre le statut du groupe dans la hiérarchie sociale, nous nous sommes également intéressés à une seconde variable pouvant être à l'origine de l'émergence ou non des effets distincts des discriminations sur l'estime de soi personnelle, à savoir la perméabilité des frontières intergroupes. Le choix de cette variable trouve son origine à la fois dans les travaux réalisés dans le cadre de la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979). Ces derniers soulignent le rôle de la perméabilité des frontières intergroupes dans le choix des stratégies de défense que les individus mettent en place pour se confronter à leur situation de stigmatisation (Ellemers, 1993) mais également dans les travaux de Garstka *et al.* (2004) qui ont montré le rôle modérateur de la perméabilité des frontières intergroupes dans l'émergence du modèle Rejet-Identification. Plus précisément, Garstka et collègues ont mis en évidence que la perméabilité affectait la relation entre la perception de discrimination et le bien-être. En effet, lorsque les frontières intergroupes sont ouvertes, la perception de discrimination est moins susceptible d'affecter le bien-être individuel. Plus précisément, une telle situation encourage les membres de groupes stigmatisés à mettre en place des stratégies de mobilité individuelle, leur offrant ainsi une voie d'issue pour échapper aux menaces issues des situations de stigmatisation. Un cas de figure différent apparaît lorsque les gens croient que les frontières intergroupes sont imperméables. Dans ce contexte, les membres des groupes de statut faible sont plus susceptibles de voir la discrimination comme une expérience omniprésente et surtout inévitable qui acquiert, de ce fait, une dimension particulièrement menaçante et viendrait détériorer leur bien-être (Schmitt & Branscombe, 2002a).

Bien que l'étude de Garstka *et al.* (2004) apporte un premier éclairage sur le rôle modérateur de l'imperméabilité sur les effets de la discrimination sur le bien-être psychologique, elle ne nous donne pas une image complète de ces effets. Dans leur étude, Garstka *et al.* (2004) utilisent une mesure de discrimination mélangeant des items de discrimination personnelle avec des items de discrimination groupale empêchant de voir les effets spécifiques de chacune de ces dimensions. Par ailleurs, les auteurs n'ont pas manipulé

l'imperméabilité des frontières intergroupes mais ont utilisé deux groupes variant sur cette dimension (les jeunes adultes par rapport à des adultes âgés). De ce fait, les résultats observés pourraient être dus à d'autres variables confondues telles que le statut du groupe, une perception accrue de discrimination,… étant donné que l'âge accroit les processus de stigmatisation (comme la littérature sur l'âgisme semble le suggérer, Nelson, 2009). Dans le même ordre d'idée, on peut également penser que l'expérience de discrimination est davantage omniprésente chez les adultes âgés par rapport aux plus jeunes. En d'autres termes, l'utilisation de deux groupes différents variant sur plusieurs dimensions autres que la perméabilité nous conduit à être prudent quant au rôle exact de cette variable. De toute évidence, il est important d'examiner l'impact de l'imperméabilité dans un cadre plus contrôlé.

Pour pallier ces différentes limites, nous avons décidé de mettre en place une étude visant à examiner le rôle modérateur de la perméabilité des frontières intergroupes sur la relation entre les deux dimensions de la perception de discrimination et l'estime de soi personnelle. Dans le cadre de cette étude, nous avons fait deux choix méthodologiques importants. Tout d'abord, afin d'accroître le rôle causal des effets de la perméabilité sur la relation entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale et l'estime de soi personnelle, tout en évitant l'influence des variables confondues, nous avons décidé de nous appuyer sur une conception expérimentale dans laquelle la perméabilité a été manipulée. Ensuite, étant donné que les liens entre les deux dimensions de la discrimination et de l'estime de soi personnelle peuvent varier suivant le type de groupes étudiés (Bourguignon *et al.*, 2013), nous avons décidé d'étudier un seul groupe à savoir celui des chômeurs. Le choix de ce groupe nous semblait pertinent dans le cadre de cette étude car une manipulation de la perméabilité est particulièrement réaliste dans le cadre de l'insertion professionnelle accentuant de ce fait la validité écologique de l'étude (contrairement à des catégories plus naturalistes comme le genre ou l'origine ethnique).

Ainsi, nos participants, tous sans emploi au moment de l'étude, ont été confrontés à l'une des trois conditions de perméabilité des frontières intergroupes que nous avons créées. Pour ce faire, nous avons utilisé une photographie représentant un groupe d'adultes suivant (prétendument) une formation au sein d'un dispositif d'insertion sociale et professionnelle. Une majorité (60%) des visages a été entourée. Dans la condition de faible perméabilité, le commentaire sous la photo indiquait que les personnes dont le visage était encerclé n'étaient pas parvenues à trouver un emploi. Dans la condition de haute perméabilité, le commentaire sous la photo indiquait que les personnes dont le visage était entouré avaient trouvé un

emploi. Dans la condition contrôle, le commentaire sous la photo indiquait que les personnes dont le visage était entouré restaient en contact les unes avec les autres après le programme de formation. En somme, tous les participants ont reçu la même photo et ont vu le même groupe de personnes. Seul le commentaire (4 mots) sous la photo variait. Après avoir vu la photo et lu le commentaire, les participants ont été invités à répondre à un même questionnaire constitué de nos variables dépendantes. Tous les participants ont été assignés au hasard à l'une des trois conditions et ont été soigneusement débriefés à la fin de l'étude.

Quant à nos hypothèses, dans la condition contrôle, nous nous attendions à reproduire le pattern de résultats observé par Bourguignon *et al.* (2006). Plus précisément, nous faisions l'hypothèse que dans cette situation, l'estime de soi personnelle est positivement liée à la perception de discrimination groupale et négativement à la perception de discrimination personnelle. En revanche, nous faisions l'hypothèse que les contextes qui modifient la perception de perméabilité des frontières intergroupes modifieraient les liens entre les perceptions de discriminations personnelle et groupale et l'estime de soi personnelle car ces contextes allaient modifier les standard de comparaison des participants (Turner *et al.*, 1987). Plus précisément, un contexte soulignant l'imperméabilité des frontières intergroupes devrait déclencher un processus de dés-individuation qui aura pour conséquence que les participants accentuent leur conscience groupale. Ce contexte aura de ce fait comme conséquences de rendre les participants beaucoup plus sensibles à l'adversité rencontrée par leur groupe, endossant individuellement le sort de celui-ci (Ellemers, 1993). En conséquence, nous faisons l'hypothèse que, dans la condition de faible perméabilité des frontières intergroupes, les perceptions de discrimination tant au niveau groupal que personnel seront négativement liées à l'estime de soi personnelle. En revanche, lorsque le contexte accentue la perméabilité des frontières intergroupes, cela devrait déclencher un processus d'individuation amenant les participants à se focaliser sur leur identité individuelle. En conséquence, la discrimination personnelle devrait être particulièrement déterminante dans la formation de l'estime de soi personnelle. Par ailleurs, ce processus d'individuation devrait rendre la perception de discrimination groupale moins pertinente et de ce fait indépendante de l'estime de soi individuelle.

L'analyse des données a permis de soutenir, en partie, nos hypothèses et de mettre ainsi en évidence que les liens entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle dépendent des caractéristiques de la structure sociale du groupe et plus particulièrement de la perméabilité des frontières intergroupes. Tout

d'abord, au niveau de la condition contrôle, nos analyses ont montré que les perceptions des discriminations personnelle et groupale avaient des effets opposés sur l'estime de soi personnelle. Comme ce fut le cas dans les précédentes études de Bourguignon *et al.* (2006 ; 2013), l'estime de soi personnelle était négativement liée à la discrimination personnelle et positivement à la discrimination collective (voir Figure 12). Ces résultats non seulement confortent le modèle Rejet Identification (Branscombe *et al.*, 1999) en soulignant que la discrimination personnelle est nuisible pour la santé physique et mentale des personnes stigmatisées, mais ils offrent également de nouvelles preuves que, pour les personnes stigmatisées, la perception de discrimination groupale peut constituer une cognition protectrice contre les effets destructeurs de la perception de discrimination personnelle.

Ensuite, cette étude permet de clarifier les résultats des recherches antérieures (Garstka *et al.*, 2004), en fournissant une image plus précise des contributions spécifiques de chaque dimension de la discrimination à l'estime de soi personnelle en fonction de la perméabilité des frontières intergroupes. Tout d'abord, les résultats de cette étude ont permis de nuancer ceux de Garstka *et al.* (2004) en ce qui concerne la condition de forte perméabilité des frontières intergroupes. En effet, Garstka *et al.* (2004) n'avaient trouvé aucune relation entre la perception de discrimination et l'estime de soi personnelle lorsque les frontières étaient perméables. Nos résultats s'opposent à cette conclusion et ne s'appliquent qu'à la discrimination groupale. En effet, lorsque les frontières intergroupes sont perméables, seule la perception de discrimination personnelle a un lien négatif avec l'estime de soi. Ces résultats ne sont pas sans importance. En effet, les conclusions de Garstka *et al.* (2004) suggèrent qu'une solution pour empêcher que la perception de discrimination ne vienne affecter le bien-être psychologique des individus consisterait à créer des contextes dans lesquels les individus stigmatisés auraient l'impression qu'une certaine mobilité individuelle est envisageable. Cette vision s'accorde par ailleurs particulièrement bien avec les idéologies telles que la méritocratie (Foster & Tsarfati, 2005; Son Hing, Bobocel & Zanna, 2002), l'individualisme (Crocker & Quinn, 2000) ou le colour-blind (Crosby, Iyer & Sincharoen, 2006). Pourtant, nos données montrent clairement que la possibilité d'échapper à la discrimination grâce à la perméabilité intergroupe n'est pas suffisante pour empêcher la discrimination personnelle d'avoir un impact négatif sur l'estime de soi personnelle. Pire encore, dans cette situation de forte perméabilité, les individus n'ont plus accès au rôle protecteur de la discrimination groupale. En d'autres termes, conformément à la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979), il semble que les personnes stigmatisées aient tendance à se concentrer sur leur identité

personnelle lorsque les frontières intergroupes sont perçues comme perméables. Cependant, cette focalisation sur leur identité personnelle ne permet pas de protéger les individus stigmatisés des effets néfastes liés aux traitements négatifs dus à leur appartenance stigmatisée (discrimination personnelle). Par contre, cette focalisation les empêche de jouir des effets bénéfiques des cognitions liées au groupe et notamment du rôle protecteur de la perception de discrimination groupale.

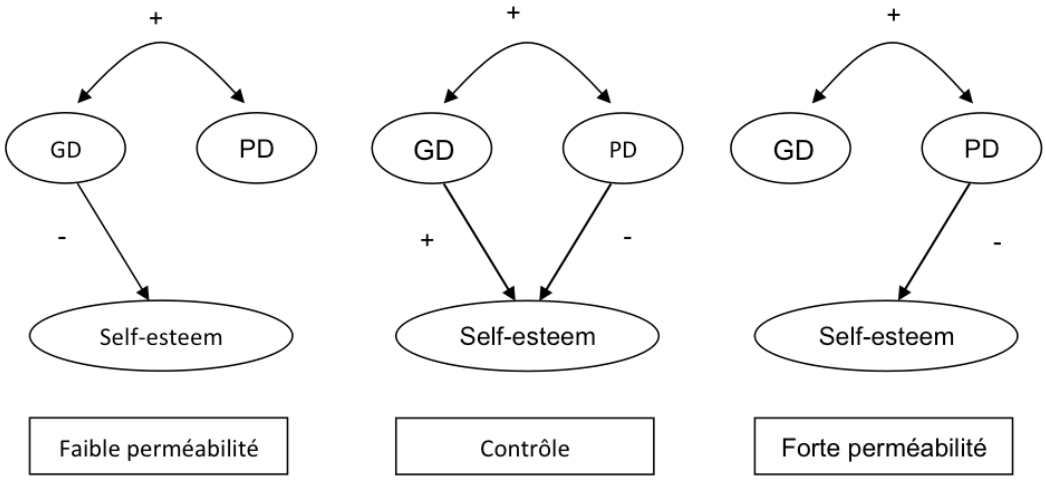


Figure 12 : Test du rôle modérateur de la perméabilité des frontières intergroupes sur les effets distincts des perceptions de discrimination personnelle et groupale sur l'estime de soi

GD = Discrimination groupale
PD = discrimination personnelle

Enfin, en condition de faible perméabilité, comme le montre la Figure 12, nos résultats offrent une image tout-à-fait différente. Même si nous avions prédit une relation négative entre les deux formes de discrimination et l'estime de soi personnelle lorsque les frontières sont perçues comme fermées, nous n'avons trouvé qu'un lien négatif entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle. Comme le propose la théorie de l'identité sociale, les situations d'imperméabilité des frontières intergroupes amènent les individus à davantage se voir et réagir à un niveau groupal. Par conséquent, il est peu étonnant de voir que, dans ce type de contexte, les personnes sont plus sensibles à ce qui se passe à un niveau groupal au détriment parfois de ce qui peut leur arriver à un niveau plus personnel. Nos résultats illustrent à merveille cette réalité et montrent qu'en situation d'imperméabilité, ce sont les événements au niveau groupal qui touchent davantage les individus plutôt que ce qu'ils vivent à un niveau personnel. Par conséquent, c'est la perception de discrimination groupale qui est liée négativement à l'estime de soi et non plus la discrimination personnelle.

3.5. Conclusions sur les effets distincts des perceptions de discrimination

Partant des travaux menés dans le cadre du modèle Rejet-Identification (Branscombe *et al.*, 1999 ; Schmitt & Branscombe, 2002a), cette série de recherches avait pour objectif de mieux appréhender les relations que la discrimination entretient avec l'estime de soi personnelle au regard de la distinction faite dans la littérature entre la discrimination personnelle et la discrimination groupale (Crosby, 1982 ; Taylor *et al.*, 1994). En effet, le modèle Rejet-Identification traite la discrimination comme d'un construit unidimensionnel (mesuré soit par des échelles de discrimination personnelle, soit des échelles mélangeant des items de discriminations personnelle et groupale). Dans ce contexte, il nous semblait que le modèle Rejet-Identification bénéficierait d'une clarification à la lumière de cette distinction entre les discriminations personnelle et groupale. C'est dans ce contexte que s'inscrit cette série d'études, lesquelles ont permis d'offrir différentes contributions à la littérature relative à la stigmatisation et le bien-être.

La contribution majeure de cette série de travaux est, sans aucun doute, la mise en évidence des effets distincts des perceptions de discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle. Alors que l'estime de soi personnelle est négativement liée à la perception de discrimination personnelle, elle est positivement associée avec la perception de discrimination groupale. Qui plus est, la présence des effets distincts des deux perceptions de discrimination sur l'estime de soi personnelle semble un phénomène robuste, ne se limitant ni à un groupe spécifique, ni à une culture particulière. Ainsi, ce pattern de résultats a été observé dans de multiples études réalisées auprès de diverses populations stigmatisées telles que des femmes, des personnes d'origine africaine et arabe ou encore des personnes sans emploi (Bourguignon *et al.*, 2006 ; 2013 ; 2015). Ces effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale ont également été observés dans différents pays tels que la Belgique, le Chili ou encore les Etats-Unis (Armenta & Hunt, 2009 ; Bourguignon *et al.*, 2006 ; Bourguignon, Teixeira, Bry et Estrada, soumis).

Mais comment comprendre la présence de ces effets distincts des perceptions de discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi ? Une meilleure compréhension de ces liens constitue la deuxième contribution de ces études. Tout d'abord en ce qui concerne le lien négatif entre discrimination personnelle et estime de soi, la présence de ce lien est en totale adéquation avec la théorie et les travaux menés dans le cadre du modèle Rejet-Identification soulignant ainsi le rôle délétère de la discrimination personnelle pour la santé mentale. En effet, la discrimination vécue à un niveau personnel constitue une forme

d'exclusion sociale pouvant altérer la santé physique et mentale des individus (Branscombe *et al.*, 1999 ; Schmitt *et al.*, 2014). Toutefois, ces résultats mettent également en lumière un autre phénomène à savoir que la perception de discrimination groupale est associée positivement à l'estime de soi personnelle. Ce résultat qui constitue la contribution majeure de ces recherches soulève de nombreuses questions. Tout d'abord, il est essentiel de souligner que tant le lien négatif de la discrimination personnelle et l'estime de soi que le lien positif de la discrimination groupale et l'estime de soi se renforcent une fois les deux dimensions de la discrimination contrôlée statistiquement l'une pour l'autre. Cela n'est pas sans importance car notre propos n'est certainement pas de dire que la discrimination groupale, en soi, est une expérience bénéfique pour les individus stigmatisés. En effet, c'est dans l'opposition avec la discrimination personnelle (une fois que cette dernière est contrôlée) que la perception de discrimination groupale acquiert sa dimension protectrice (ou en tout cas, le lien positif se renforce). Outre le fait que c'est dans le cadre de cette dynamique entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale que ressort le côté protecteur de la discrimination groupale, nos travaux ont également permis d'offrir des premiers éléments pouvant rendre compte de ce lien. En effet, deux médiateurs, à savoir l'attribution à la discrimination et les comparaisons intragroupes descendantes avaient été mis en évidence dans la littérature pour rendre compte de ce lien. Nos résultats ont permis de dégager que seules les comparaisons intragroupes descendantes sont à l'origine de ce lien positif. En somme, la perception de discrimination groupale donne l'impression aux individus stigmatisés que par rapport aux autres membres de leur groupe ils ne sont pas dans une situation si désavantageuse. Au contraire, plus la perception de discrimination groupale augmente (probablement en lien avec le phénomène de minimisation de la discrimination personnelle), plus ils ont l'impression d'être mieux lotis que les autres membres de leur groupe, montrant ainsi une sorte de capacités personnelles leur permettant de dépasser les adversités que rencontrent les autres membre de leur groupe, rendant ainsi cette cognition protectrice.

Enfin, la troisième contribution de cette série de recherches repose sur les conditions d'émergence des effets distincts des perceptions de discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi. Au travers de nos études, il a tout d'abord été démontré que ces effets distincts n'étaient pas systématiques mais dépendaient de différentes variables. Deux d'entre elles ont ainsi été abordées dans ce document, à savoir le statut du groupe et la perméabilité des frontières intergroupes. Tout d'abord, les résultats d'une première étude ont révélé que les effets distincts des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi apparaissaient

uniquement auprès des individus stigmatisés de bas statut. A l'inverse, pour les individus issus de groupes de haut statut, les deux formes de discrimination n'étaient pas liées à l'estime de soi personnelle. Ces résultats s'accordent ainsi avec ceux observés dans le modèle Rejet-Identification qui met en évidence que la discrimination personnelle est négativement liée à l'estime de soi uniquement chez les individus stigmatisés de bas statut. Par ailleurs, nos données suggèrent également que la menace issue de la perception de discrimination personnelle amène les personnes à minimiser cette perception et à mettre en place une stratégie de protection par le biais de la perception de la discrimination groupale. Outre la position du groupe dans la hiérarchie sociale, la perméabilité des frontières intergroupe a également été identifiée pour rendre compte des effets distincts des perceptions de discrimination sur l'estime de soi personnelle. Cette étude mobilisant une méthodologie expérimentale, évitant ainsi les effets des variables confondues, a mis en évidence qu'en situation contrôle, les deux facettes de la discrimination entretenaient des liens distincts avec l'estime de soi personnelle. En revanche, les conditions de perméabilité et d'imperméabilité des frontières intergroupes affectaient les relations qu'entretenaient ces deux dimensions de la discrimination avec l'estime de soi. Plus précisément, en situation d'imperméabilité des frontières, l'estime de soi personnelle était liée négativement avec la perception de discrimination groupale mais pas avec la perception de discrimination personnelle. Ces résultats sont particulièrement importants et soulignent que la perception de discrimination groupale peut, dans certaines conditions, être destructrice pour les individus stigmatisés. Plus précisément, à la lumière de la théorie de l'identité sociale et de la théorie de la catégorisation sociale, nous faisons l'hypothèse que l'imperméabilité a déclenché un processus de désindividuation amenant l'individu à entrer dans un processus d'assimilation au groupe stigmatisé de telle sorte que l'expérience vécue par l'ensemble du groupe allait ainsi affecter l'individu. Un pattern de résultats inverse a par contre été observé en situation de perméabilité. En effet, dans cette condition, l'estime de soi personnelle était négativement liée à la perception de discrimination personnelle mais pas avec la perception de discrimination groupale. Ces derniers résultats suggèrent que la perméabilité des frontières, par un processus de contraste avec le groupe et de focalisation sur l'identité personnelle de l'individu, empêche l'individu stigmatisé de jouir des effets protecteurs du groupe et notamment de la perception de discrimination groupale. Toutefois, cette même condition n'offre pas de protection face aux effets destructeurs de la discrimination vécue à un niveau personnel.

En somme, cette série de recherches a permis de clarifier le modèle Rejet-

Identification en précisant les contributions spécifiques des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi. Elles ont également mis en évidence que la perception de discrimination groupale, par les processus comparatifs qu'elle induit, se révèle être une cognition sociale protectrice pour l'estime de soi des individus face à la perception de discrimination personnelle. Enfin, le rôle protecteur de la perception de discrimination groupale n'est pas systématique mais dépend à la fois du statut du groupe et des situations de perméabilité des frontières intergroupes.

4. Conclusion

Arrivé au termes de ce deuxième chapitre, le moment est venu d'en tirer les principales conclusions. Ce chapitre a débuté sur le constat que la discrimination est encore aujourd'hui une réalité bien ancrée dans notre société. Toutefois, elle revêt des formes différentes, s'exprimant à travers des voies détournées et de manière plus subtile qu'auparavant (Brown, 2010). De ce fait, il est de plus en plus difficile de la débusquer amenant les chercheurs à développer une série d'outils et de méthodologies ingénieuses pour en dévoiler leur présence. A l'origine de ces comportements réside la question des différences. En effet, certaines d'entre elles parce qu'elles nous désarçonnent, nous font peur, nous mettent mal à l'aise mais surtout parce qu'elles vont à l'encontre de nos conceptions normatives posent problème. Ces attributs sont connus sous le terme de stigmate et sont perçus comme une forme de déviance à ce qui devrait être la normalité (Goffman, 1963). La présence d'un stigmate déclenche chez ceux qui le perçoivent une série de processus allant de l'activation des stéréotypes, au développement de préjugés pour déboucher sur les comportements discriminatoires. Pour ceux qui les possèdent, les stéréotypes négatifs, la dévalorisation et la confrontation avec les préjugés et la discrimination vont les amener à développer le sentiment d'être des personnes « au rabais » en comparaison aux autres personnes, leur conférant ainsi une identité sociale négative (Crocker *et al.*, 1998). A cette identité négative sera également associée l'expérience du doute. Plus précisément, les comportements qu'auront autrui seront l'objet de multiples interrogations quant à leur origine et les processus qui les motivent. Est-ce en raison du stigmate qu'ils agissent de la sorte ou en raison des qualités de l'individu stigmatisé ? Ce doute créera ainsi une ambiguïté attributionnelle s'accompagnant pour l'individu stigmatisé d'un sentiment d'insécurité et de perte de contrôle par rapport à son environnement. En somme, cette identité sociale

accompagnée de cette ambiguïté attributionnelle créera chez les individus porteurs de ce stigmate un sentiment généralisé de menace qui ne sera pas sans conséquences tant pour leur bien-être que pour la manière dont ils vont réagir face aux autres.

Toutefois, cette menace ne sera pas de même nature pour toutes les personnes stigmatisées. Le statut du groupe dans la hiérarchie sociale mais également les spécificités du stigmate viendront nuancer la vulnérabilité des individus stigmatisés. Au niveau du statut du groupe, il a ainsi été montré qu'à l'heure actuelle, nul n'est à l'abri d'être la cible de stéréotypes, de préjugés et de discrimination, en effet le statut du groupe dans la hiérarchie sociale ne permet pas d'en immuniser les individus. Pourtant, bien que l'expérience de stigmatisation puisse toucher tous les individus, le statut du groupe modifie fondamentalement la manière dont ils vont en être affectés. Comme nous l'avons présenté, les individus issus de groupes sociaux de haut statut seront peu, voire pas du tout, affectés par les mécanismes de stigmatisation contrairement à ceux issus de groupe sociaux situés en bas de la hiérarchie sociale. Pour ces derniers, l'expérience de stigmatisation en raison de son omniprésence mais également du peu de pouvoir dont ils disposent, se révèlera plus menaçante et destructrice. Par ailleurs, au sein même des groupes de bas statut, certains groupes seront plus vulnérables que d'autres. Deux éléments participent à cette fragilité accrue. D'une part, l'invisibilité du stigmate, du fait qu'elle entrave les dynamiques collectives et qu'elle est associée au poids du secret accentue la vulnérabilité des individus stigmatisés. D'autre part, la contrôlabilité du stigmate, du fait de la bonne conscience qu'elle développe chez ceux qui discriminent (accentuant ainsi la fréquence et la gravité des faits de discrimination) mais également des sentiments de honte et de culpabilité qu'elle induit constitue un second élément aggravant l'expérience de stigmatisation. En somme, la position des groupes dans la hiérarchie sociale nous rappelle que, malgré le fait qu'on puisse tous être victime d'injustices et de discrimination, les conséquences pour notre santé mentales ne sont pas les mêmes face à la stigmatisation, suivant qu'on soit en bas ou en haut de la hiérarchie sociale. Par ailleurs, l'invisibilité et la contrôlabilité du stigmate nous montrent que même au sein des groupes stigmatisés, il n'y a pas d'égalité et que certains sont plus vulnérables que d'autres.

Or, ce sentiment de menace lié à la possession du stigmate ne sera pas sans conséquences pour les individus notamment en termes de santé physique et mentale. Tel fut le propos tenu dans le chapitre 2 dans lequel une série de travaux a mis en lumière que les groupes stigmatisés tels que les groupes ethniques minoritaires, les femmes, les populations

LGBT,… montrent lors de comparaisons réalisées sur une série d'indicateurs de santé physique et mentale un déficit de santé (allant d'une morbidité plus importante à des taux supérieurs de dépression) par rapport à d'autres groupes non stigmatisés. Par ailleurs, l'origine de ce déficit réside en partie dans la possession du stigmate. Plus précisément, l'ensemble des processus de stigmatisation, à savoir les préjugés, les stéréotypes et la discrimination plongerait les individus dans un environnement social hostile créant un stress supplémentaire à l'origine des problèmes de santé physique et mentale des populations stigmatisées (Meyer, 2003).

Bien que les effets de l'appartenance à des groupes stigmatisés sur des indicateurs de santé physique et mentale soient bien établis, au niveau des mesures d'estime de soi personnelle, ce type de comparaisons aboutit à un tableau plus discordant, certains groupes stigmatisés ne montrant pas de déficit d'estime de soi, que du contraire. C'est notamment le cas des populations noires américaines qui montrent des niveaux d'estime de soi personnelle supérieurs à ceux des Blancs américains. Toutefois, il est apparu que la population noire américaine était plutôt l'exception que la règle et que les résultats généralement observés lors de comparaisons sur l'estime de soi entre groupes stigmatisés et non stigmatisés aboutissent à la mise en évidence soit d'un léger déficit d'estime de soi personnelle chez les personnes stigmatisées ou d'une absence de déficit chez ces dernières par rapport à des populations non stigmatisées. Ces résultats pourraient, à première vue, paraître incohérents. Ils prennent, néanmoins, leur sens à la lumière des modèles d'ajustement au stress (voir par exemple, le modèle transactionnel du stress, Lazarus & Folkman, 1984). Ceux-ci soulignent la remarquable capacité de résistance des individus face au stress. Ces modèles ont été transposés et aménagés pour rendre compte de la vaste hétérogénéité des réactions émotionnelles observées auprès des membres des groupes stigmatisés lorsqu'ils font face aux nombreux contextes de stigmatisation (Allison, 1998 ; Clark *et al.*, 1999 ; Major *et al.*, 2002 ; Meyer, 2003 ; Miller & Major, 2000). Ainsi loin d'être passifs, les membres de groupes stigmatisés se révèlent être des agents actifs mettant en place une série de stratégies pour faire face aux menaces issues des conditions hostiles associées aux situations de stigmatisation.

Les troisième et quatrième parties de ce chapitre ont traité de ces différentes stratégies en lien avec les situations de stigmatisation. Plus précisément, le troisième chapitre a débuté par la présentation des stratégies de défense de soi mises en évidence dans l'article princeps de Crocker et Major (1989). Ces deux auteures ont passé en revue trois stratégies de défense de soi, à savoir la stratégie de l'attribution à la discrimination, la stratégie des comparaisons

sociales endogroupes et la stratégie de désengagement psychologique. Chacune de ces stratégies a été présentée en lien avec l'article de Crocker et Major (1989) mais également de certains travaux qui ont suivi. Une fois ces trois stratégies présentées, nous nous sommes attardés sur une quatrième stratégie de défense de soi qui s'articule autour de la notion d'identification au groupe stigmatisé. Dans ce cadre, le modèle Rejet-Identification de Branscombe *et al.* (1999) a été présenté. Celui-ci propose que face à la perception de discrimination dont ils sont la cible, les individus stigmatisés réagissent en augmentant leur identification au groupe stigmatisé, laquelle se révèle bénéfique pour le bien-être psychologique de ces derniers. Autrement dit, l'identification servirait de bouclier pour faire face à la discrimination et ainsi protéger le bien-être psychologique des individus stigmatisés. Une fois ce modèle présenté, un double objectif s'est fixé à nous. Premièrement, il s'agissait de mieux comprendre les raisons pour lesquelles cette identification avait un rôle protecteur. L'accès au soutien social, l'assouvissement d'une série de besoins psychologiques mais également la possibilité d'affirmer son appartenance au groupe et d'entreprendre des stratégies d'actions collectives visant à combattre les injustices, sont autant de variables rendant compte des effets bénéfiques de l'identification au groupe stigmatisé. Un deuxième objectif portait sur les conditions favorisant l'émergence de cette stratégie identificatoire. Le statut du groupe dans la hiérarchie sociale fut le premier élément mis en évidence pour rendre compte de l'émergence du modèle Rejet-Identification. En effet, pour les groupes de haut statut, la discrimination n'affectant pas le bien-être psychologique, les membres de ce groupe ne ressentent pas le besoin de mettre en place cette stratégie d'identification au groupe. Seuls les individus issus de groupes de bas statut s'avèrent être affectés par la discrimination et se tournent vers leur groupe stigmatisé pour se protéger. Outre le statut du groupe, il est également apparu que l'émergence du modèle Rejet-Identification nécessite des conditions socio-structurelles particulières caractérisées par l'imperméabilité des frontières intergroupes et l'illégitimité de la discrimination. En revanche, tel n'est pas le cas dans les situations de perméabilité des frontières intergroupes qui offrent la possibilité aux individus stigmatisés d'utiliser une autre stratégie de défense de soi, à savoir la mobilité individuelle amenant les individus stigmatisés à ne plus être affectés par la discrimination et à ne plus ressentir le besoin d'utiliser les ressources liées au groupe (l'identification au groupe). Quant aux situations de légitimité, celles-ci privent les individus des ressources protectrices associées à l'identification au groupe stigmatisé. Par conséquent, ces derniers ne cherchent pas à les utiliser.

D'autres recherches liées au modèle Rejet-Identification se sont intéressées à l'identification au groupe stigmatisé tout en tenant également compte de l'identification à la société majoritaire. Leur objectif était d'en examiner les dynamiques identitaires mises en place par les groupes ethniques minoritaires dans leur processus d'intégration dans les sociétés. Ainsi le modèle Rejet-Désidentification de Jasinkaja-Lahti *et al.* (2009 ; 2013) et le modèle Rejet-(Dés)identification de Verkuyten (2007) mirent en lumière que la perception de discrimination amenait les individus à entrer dans un processus de désengagement/désidentification visà vis du groupe de haut statut. Ces résultats sont particulièrement importants car ils mettent en évidence le rôle de la discrimination dans les difficultés d'intégration des personnes issues de groupes ethniques minoritaires. Les résultats de Verkuyten (2007) semblent par ailleurs particulièrement intéressants, notamment en soulignant le rôle que pourraient jouer les appartenances identitaires dans ce processus de désengagement/désidentification par rapport au groupe de haut statut ou des attitudes hostiles à l'égard de celui-ci (Bourguignon *et al.*, 2016). Bien que ces résultats offrent des débuts de réponses pour appréhender certains phénomènes tels que celui du communautarisme, davantage de recherches dans ce domaine se révèle être nécessaire compte-tenu du fait que certains résultats ne sont pas toujours congruents.

Outre l'identification au groupe stigmatisé, les recherches présentées dans le chapitre 4 ont permis de mettre en lumière une autre stratégie de défense de type collectif. Celle-ci trouve son origine dans la perception de discrimination groupale. En effet, partant des travaux sur l'écart entre les perception des discriminations personnelle et groupale qui mettent en évidence que les individus stigmatisés minimisent la discrimination à leur encontre par rapport à celle de leur groupe, Bourguignon *et al.* (2006, 2013, 2015) ont proposé qu'il serait pertinent de clarifier le rôle de chacune de ces dimensions de la discrimination dans le cadre du modèle Rejet-Identification. Au travers d'une série de recherches, ces auteurs ont pu observer, de manière répétée, que les perceptions des discriminations personnelle et groupale entretenaient des relations distinctes avec l'estime de soi personnelle. Alors que l'estime de soi personnelle était négativement liée à la perception de discrimination personnelle, comme le propose le modèle Rejet-Identification (Branscombe *et al.*, 1999), elle était positivement liée à la perception de discrimination groupale. La présence de ce lien positif suggère ainsi que la perception de discrimination groupale servirait, au même titre que l'identification au groupe stigmatisé, de bouclier pour faire face à la perception de discrimination personnelle et ainsi protéger l'estime de soi personnelle.

D'autres études ont par ailleurs permis de mieux saisir les raisons du rôle protecteur de la perception de discrimination groupale. En effet, en lien avec le phénomène de minimisation de la discrimination personnelle (par rapport à la discrimination groupale), il apparaît que la discrimination groupale induit des processus de comparaison sociale de type descendant lesquels sont bénéfiques pour le bien-être psychologique des individus. Ainsi, la perception de la discrimination groupale, associée avec une plus faible perception de discrimination personnelle (en raison du phénomène de minimisation de la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale), augmentent l'estime de soi personnelle des individus stigmatisés grâce à un phénomène de contraste positif avec les autres membres du groupe (Mussweiler, 2003). Ce serait le caractère distinctif et le sentiment d'être préservé des affres de la destinée collective qui seraient à l'origine de la présence de ce lien positif entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle.

Enfin, ce chapitre a également mis en évidence que les effets distincts des perceptions de discriminations personnelle et groupale n'apparaissaient pas de manière systématique mais qu'ils s'appliquaient uniquement dans certains contextes et pour certains groupes sociaux stigmatisés. Partant des travaux du modèle Rejet-Identification, le statut du groupe dans la hiérarchie sociale fut identifié comme un premier modérateur des effets distincts des perceptions de discrimination avec le bien-être psychologique. En lien avec les résultats observés dans le cadre des études du modèle Rejet-Identification, il est apparu que la perception de discrimination personnelle est négativement liée à l'estime de soi personnelle que pour les membres de groupes de bas statut mais pas pour ceux de haut statut. Par ailleurs, et de manière plus inédite, la perception de discrimination groupale était liée à l'estime de soi personnelle des membres de groupes de bas statut alors qu'aucun lien n'était observé chez les personnes issues de groupes sociaux de haut statut. Qui plus est, les résultats ont également révélé que le statut du groupe jouait un rôle modérateur sur l'écart entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale. Ainsi, les individus du groupe de haut statut ne perçoivent pas d'écart entre les discriminations personnelle et groupale alors que les individus appartenant à un groupe de bas statut se perçoivent personnellement comme moins discriminés que le reste du groupe. Ces derniers résultats ne sont pas anodins et permettent de conforter l'idée que le rôle protecteur de la discrimination groupale sur l'estime de soi s'enracine bien dans des processus comparatifs. En effet, seuls les individus stigmatisés qui minimisent la perception de discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale ressentent les bienfaits de la discrimination groupale. Ces résultats suggèrent ainsi

que les individus stigmatisés par ce mécanisme de minimisation de la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale déclenchent ce processus de contraste positif par rapport au reste de leur groupe lequel est favorable à leur bien-être psychologique (via la comparaison intragroupe descendante).

Outre le statut du groupe, un second modérateur des effets distincts des perceptions de discriminations sur l'estime de soi fut également identifié, à savoir la perméabilité des frontières intergroupes. Afin de s'assurer des effets de la perméabilité des frontières intergroupes et non pas de variables confondues (statut, discrimination,…), cette étude a mobilisé une méthodologie expérimentale. Ses résultats ont pu mettre en évidence que les trois conditions expérimentales (condition de faible perméabilité, condition neutre et condition de forte perméabilité) influençaient les effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle. Alors que la condition contrôle répliquait les effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle, des patterns de résultats différents ont émergé dans les conditions de perméabilité et d'imperméabilité des frontières intergroupes. Alors qu'en situation de forte perméabilité, l'estime de soi personnelle est liée négativement à la perception de discrimination personnelle et n'entretient aucun lien avec la perception de discrimination groupale, on peut observer un pattern de résultats opposé en situation de faible imperméabilité où l'estime de soi personnelle est négativement liée à la perception de discrimination groupale mais n'est pas liée à la perception de discrimination personnelle. Outre le fait de mettre en évidence que la perception de discrimination groupale n'est pas systématiquement protectrice pour l'estime de soi personnelle, ces données offrent une très belle illustration des processus proposés par la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979) et par la théorie de la catégorisation de soi (Turner *et al.*, 1987). En effet, les situations de forte perméabilité des frontières intergroupes sont connues pour amener les personnes stigmatisées à se concentrer sur leur identité personnelle. Cela a pour conséquence que cette situation empêche les individus de jouir des cognitions protectrices liées au groupe telles que l'identification au groupe mais également la perception de discrimination groupale. Toutefois, cette focalisation sur leur identité personnelle n'immunise pas les individus stigmatisés des effets néfastes liés aux traitements négatifs dus à leur appartenance stigmatisée (discrimination personnelle). A l'inverse, les contextes de faible perméabilité amènent les individus à se voir au travers de leur identité groupale. Par conséquent, dans un tel contexte,

c'est la discrimination vécue à un niveau groupale qui se révèle délétère faisant passer en second ordre ce qui peut se passer à un niveau plus personnel.

* *
*

Malgré un discours ambiant qui clame que nous sommes tous égaux, la réalité est tout autre. De nombreux individus, en raison de leurs différences et plus particulièrement en raison de la possession d'un stigmate sont la cible de préjugés, de discrimination et d'inégalités sociales. Cette réalité est particulièrement pénible pour les individus stigmatisés situés en bas de l'échelle sociale pour qui l'expérience de stigmatisation fait partie de leur quotidien et touche de nombreux pans de leur vie. Ces derniers sont touchés de plein fouet et leur santé physique aussi bien que mentale en est affectée. Afin de se protéger, les individus stigmatisés mettent en place une série de stratégies de défense. Celles-ci bien que salutaires pour la santé psychologique des individus stigmatisés les conduisent cependant à se tourrner vers leurs groupes d'appartenance. Cela peut constituer des barrières dans leur pocessus d'intégration au sein des sociétés. Dans ce cadre et à ce stade, il nous semble important de rappeler deux éléments. D'une part, ce sont les préjugés et la discrimination qui sont à l'origine de cette stratégie identitaire. D'autre part, il est primordiale de rappeler que le groupe stigmatisé reste une ressource nécessaire pour les individus stigmatisés. Le collectif est ainsi une source importante de soutien mais permet également de partager avec les autres les expériences difficiles qu'ils rencontrent. Ceci offre la possibilité de se déculpabiliser mais également de se comparer avec d'autres moins bien lotis. Compte-tenu de ces deux éléments mais également de la vulnérabilité de ces publics, il nous semble essentiel de mettre en place des politiques de lutte contre les discriminations et de gestion de la diversité qui tiennent compte de ces réalités (Bourguignon & Herman, 2015 ; Crosby *et al.*, 2006). Ainsi, reconnaître l'importance des identités stigmatisées tout en encourageant le développement d'identité fédératrice est un défi à relever si on veut éviter le risque associé au processus de communautarisme et de ségrégationniste. Ce défi est important à relever lorsque l'on sait qu'en raison de certaines spécificités du stigmate (invisibilité et contrôlabilité du stigmate), certains groupes stigmatisés rencontrent des difficultés à créer des dynamiques collectives pourtant fondamentales pour offrir des ressources psychologiques mais également pour tenter de combattre les inégatilités. Ainsi, certains chercheurs font l'apologie d'une société plus inclusive tenant davantage

compte des spécificités liées aux groupes stigmatisés (Stevens, Plaut & Sanchez-Burks, 2008). Cette voie est certainement à privilégier.

Chapitre 3 :

Chômage et stigmatisation:

de l'individu au collectif

Introduction

« Des glandeurs, des fainéants, des parasites, des profiteurs… », voici quelques-unes des expressions courantes auxquelles sont confrontés, implicitement et parfois explicitement, les chômeurs au quotidien. S'appuyant sur l'analyse des relations intergroupes, ce chapitre met au défi l'idée que les effets du chômage s'expliquent par des mécanismes individuels en développant la thèse que le dénigrement dont sont régulièrement victimes les personnes sans emploi, est à l'origine de la dégradation de leur santé psychologique et de leurs difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

Seront d'abord synthétisés les travaux empiriques qui ont permis de clarifier la relation causale entre chômage et santé mentale et les approches théoriques qui ont mobilisé les interprétations individuelles. La portée explicative de ces dernières étant limitée, ce sont, dans un deuxième temps, les théories mettant en jeu la stigmatisation, et donc les stéréotypes, les préjugés et les discriminations, qui seront proposées et confrontées aux données empiriques. Comme par ailleurs, les chômeurs sont loin d'être passifs face à cette stigmatisation, leurs stratégies de défense seront analysées dans un troisième temps. Enfin la conclusion mettra en perspective l'analyse que nous avons proposée avec les politiques actuelles d'emploi.

1. Chômage et santé

1.1. L'épreuve du chômage

Le taux de chômage est un problème majeur dans la plupart des pays occidentaux. Ces cinq dernières années, il oscille entre 20 millions (soit un taux de 9,2% de la force totale de travail en 2017) et 26 millions de personnes (soit un taux de 11% en 2013) (Eurostat 2017) au sein des 28 pays européens. Derrière ces chiffres se cache néanmoins une forte hétérogénéité suivant notamment le pays, l'âge et le genre. Ainsi en 2013, le taux de chômage des jeunes atteint 27,5% en Grèce et 26,1% en Espagne alors qu'il est de 5,2% en Allemagne. Pour la même période, il est de 10,3% en France et de 8,4% en Belgique. Il faut noter que ces chiffres sous-estiment l'ampleur de la situation de chômage car ils se basent sur une définition du chômage qui ne prend délibérément pas en compte diverses catégories de personnes sans emploi (pour une discussion voir Liénard, 2007). En somme, l'ensemble de ces chiffres illustre à quel point, en raison de son étendue et de son caractère structurel, le chômage est l'un des enjeux majeurs auxquels sont confrontés aujourd'hui la plupart des pays occidentaux.

L'une des principales préoccupations liées à la situation du chômage renvoie à ses effets sur la santé physique et mentale. Déjà au cours du siècle dernier, les chercheurs en sciences sociales se sont attelés à analyser la relation qui existe entre ces variables. C'est dans les années 1930 que la première étude empirique réalisée sur les effets du chômage a été menée. Les données ont été recueillies à Marienthal, une ville autrichienne touchée de plein fouet par la récession économique mondiale de 1929 (Jahoda, Lazarfeld & Zeisel, 1933). Paul Jahoda et ses collègues furent fortement impressionnés par la dévastation sociale et psychologique dont ils furent témoins. Depuis lors, et plus particulièrement dès la première crise pétrolière en 1973, les chercheurs ont étudié la relation qu'entretenait la perte d'emploi avec une large variété de variables de santé psychologique (par exemple, l'hostilité, la dépression, les symptômes psychiatrique, les changements d'états émotionnels ou encore la satisfaction à la vie ou au travail) et de santé physique (par exemple, les maladies cardiovasculaires, gastro-intestinales ou encore la morbidité et la mortalité) (voir, Hanisch, 1999 ; Roelfs, Shor, Davidson & Schwartz, 2011 ; Ohayon, Priest, Guilleminault & Caulet, 1999). Au plan méthodologique, les chercheurs ont principalement mobilisé des techniques quantitatives tant transversales que longitudinales en utilisant des échelles dont la fiabilité et la validité furent contrôlées et en exploitant une diversité d'indicateurs de santé. Les études transversales ont permis, d'une part, de comparer entre elles différentes catégories de chômeurs (variant selon les variables sociodémographiques, psychologiques,…) et d'autre part, de mettre en parallèle chômeurs et travailleurs. Quant aux études longitudinales, basées sur des échantillons parfois très larges, elles ont suivi, pendant des périodes allant de quelques semaines à plusieurs décennies, le parcours professionnel de personnes en fonction du fait qu'elles avaient ou non un emploi, et ce en tenant compte d'une série de variables dites contrôle (caractéristiques sociodémographiques, ressources financières, personnalité,…). Ces études ont, en particulier, analysé les variations de l'état de santé en fonction de différentes formes de transition : études – chômage ou travail ; chômage – travail ; travail – chômage. Les conclusions de ces centaines études s'accordent à dire que la situation de chômage est négativement liée à la santé physique et mentale des individus (Bourguignon, Roques & Herman, 2016 ; Herman, 2007 ; 2009 ; McKee-Ryan *et al.*, 2005 ; Paul & Moser, 2009).

Pour qualifier la direction du lien entre la situation de non emploi et la santé mentale, deux hypothèses antagonistes ont été avancées. La première, connue sous le nom d'hypothèse de sélection propose que les personnes ayant une santé mentale fragile ont un accès plus difficile au monde du travail. La seconde, appelée hypothèse d'exposition, suggère au

contraire que la situation de perte ou de non-emploi entraîne une dégradation de la santé des individus. Deux importantes méta-analyses ont testé ces hypothèses : celle de McKee-Ryan, Song, Wanberg et Kinicki (2005) rassemble 104 études réalisées sur plus de 30.000 participants et celle de Paul et Moser (2009) comprend 237 études cross-sectionnelles et 87 études longitudinales, rassemblant au total près d'un demi-million de participants. Bien que les résultats de ces méta-analyses soutiennent les deux hypothèses, ils révèlent néanmoins que l'hypothèse d'exposition a un pouvoir explicatif largement supérieur à celle de sélection. Autrement dit, bien qu'il soit plus difficile de retrouver du travail lorsqu'on a une santé précaire, c'est avant tout la situation de non-emploi qui détériore la santé mentale des individus. Il faut noter que l'ampleur de l'effet varie en fonction de la durée du chômage, du système de protection sociale, des ressources financières, ainsi que des variables sociodémographiques (McKee-Ryan *et al.*, 2005; Paul & Moser, 2009).

Ces résultats sont d'autant plus problématiques que l'impact négatif d'un épisode de chômage ne se limite pas au temps présent. Il invalide également le futur : si un individu trouve un travail à l'issue d'une période de chômage, sa santé s'améliore mais ne revient pas à son niveau initial (Lucas, Clark, Georgellis & Diener, 2004; Luhmann & Eid, 2009). De plus, les effets s'accroissent avec la durée du chômage, mettant en évidence qu'il n'y a pas d'adaptation à cette situation, encore moins de récupération. Il n'est donc guère surprenant de constater que la détérioration de la santé se généralise, affectant également le partenaire et les enfants des chômeurs (Sleskova, Salonna, Geckova, van Dijk & Groothoff, 2005; Song, Foo, Uy & Sun, 2011).

1.2. Le chômage comme une situation de privation personnelle

Pourquoi la situation de chômage détériore-t-elle à ce point, et de manière aussi globale, la santé mentale des personnes sans emploi ? Cette question a constitué le centre d'attention de nombreux chercheurs, surtout depuis les années 1980. Leur approche se focalisa essentiellement sur les chômeurs eux-mêmes et les mécanismes psychologiques dont ils étaient le siège. Si des théories de portée générale en psychologie, comme par exemple celle de l'impuissance acquise ou de l'espérance de valeur, ont été appliquées à la situation du chômage (Feather, 1990), la majorité des conceptualisations s'est développée au regard de spécificités propres au chômage : le modèle de privation latente de Jahoda (1981), le modèle multivitaminé de Warr (1987) et la théorie agentique de Fryer (1986). Ces théories partagent la même hypothèse de base. L'emploi, et seul l'emploi au sein des sociétés occidentales,

remplit des fonctions qui sont supposées correspondre à nos besoins fondamentaux personnels. Il offre aux travailleurs non seulement l'opportunité de disposer d'un revenu (fonction appelée manifeste), mais il répond aussi à une série de fonctions psychologiques (fonctions appelées latentes) qui sont également déterminantes pour la santé mentale. Dès lors, la situation de chômage empêcherait les individus de satisfaire ces besoins, les conduisant ainsi à un état général de privation. Dans cette perspective, la privation est vue comme une menace individuelle, laquelle serait à l'origine de la détérioration de la santé.

Bien que ces théories analysent la situation du chômage sous l'angle des privations que cette situation peut avoir sur la satisfaction des besoins de base, elles diffèrent sur deux points. Une première différence concerne les besoins qui seraient les plus touchés par la perte de l'emploi. Alors que le modèle de privation latente (Jahoda, 1981) et le modèle multivitaminé (Warr, 1987) font valoir que la perte des besoins latents (fonctions psychologiques) est prédominante à la suite de la perte d'emploi, la théorie agentique (proactive; Fryer, 1986) souligne, quant à elle, la prépondérance des avantages manifestes (produits financiers). La seconde différence porte sur la nature même des fonctions latentes qui seraient affectées à la suite de la perte de l'emploi. Selon Jahoda (1981), cinq fonctions latentes seraient en danger, à savoir la structure temporelle, l'activité, le contact social, le but collectif et le statut. Concrètement et en comparaison aux personnes disposant d'un emploi, les chômeurs organisent leur journée de manière moins structurée et ont une gestion du temps plus chaotique (moins raisonnée). Ayant moins d'occupation, ils montrent des niveaux plus faibles d'activités. Ils sont également moins impliqués dans des activités sociales et ont également moins de contacts sociaux en dehors du cercle familial. De plus, ils se sentent moins utiles ou nécessaires pour d'autres personnes. Enfin, ils estiment que leur place dans la société est moins reconnue. Quant à Warr (1987), il reprend en partie les fonctions proposées par Jahoda, mais ajoute que les chômeurs ont moins de possibilités d'exercer un contrôle sur leur vie ou d'utiliser les compétences qui ont été acquises précédemment. Ils ont par ailleurs moins souvent l'occasion de poursuivre des objectifs générés de l'extérieur. Enfin, pour ce qui est du modèle agentique de Fryer (1986), il propose que la privation d'emploi empêche les chômeurs d'être de réels acteurs de leur propre vie, ce qui les amène à éprouver des difficultés à planifier et organiser un futur ayant du sens. Le chômage, parce qu'il prive les individus de toutes ces fonctions, aurait donc un impact négatif direct sur le bien-être d'une personne.

Malgré l'intérêt explicatif de ces modèles, leur mise à l'épreuve n'est que relativement récente. Quelques études ont mis en évidence que de toutes les fonctions évoquées, ce sont les

difficultés ou tensions financières qui ont le pouvoir explicatif le plus important (Creed & Bartum, 2008; Creed & Klisch, 2005; Creed & Macintyre, 2001; Paul & Batinic, 2010). Autrement dit, la pauvreté, qu'elle soit mesurée à un niveau subjectif en tant que privation matérielle ressentie par l'individu ou sur un plan plus objectif (niveau de revenu standardisé), joue un rôle médiateur majeur dans la relation qu'entretient la situation de chômage avec la détérioration de la santé physique et mentale. Ce rôle s'applique à la fois pour la personne concernée par la privation d'emploi mais s'étend également à l'ensemble de sa famille (Whelan, 1992). Le rôle prédominant de la fonction manifeste (la tension financière) n'exclut toutefois pas le rôle joué par les fonctions latentes. D'abord, des études attestent que la situation de chômage entrave la satisfaction des besoins latents, les personnes au chômage ayant des niveaux de satisfaction moindre à ces besoins latents en comparaison avec des salariés (Creed & Reynolds, 2001; Waters & Moore, 2002). En outre, et en accord avec la théorie de Jahoda (1981), les études mettent également en évidence que la non-satisfaction des besoins latents est associée à un plus faible niveau de bien-être (voir par exemple, Creed & Macintyre, 2001; Wanberg, Griffiths & Gavin, 1997). Une étude longitudinale met par ailleurs en lumière que les personnes, une fois qu'elles obtiennent un emploi, voient les fonctions manifestes (tension financière) et une partie de leurs fonctions latentes (le contact sociale et la structuration du temps) davantage satisfaites et montrent une amélioration de leur santé mentale (Hoare & Machin, 2010). Toutefois, cette étude n'était pas parvenue à démontrer que l'ensemble des variables latentes (notamment, le statut, les objectifs collectifs et le niveau d'activité) augmentait pour les individus une fois qu'ils avaient retrouvé du travail, invalidant en partie le modèle de Jahoda (1981). Par ailleurs, Creed et Kulisch (2005) n'ont trouvé aucune association significative entre les fonctions latentes et le bien-être lorsque d'autres variables avaient été prises en compte (notamment les tensions financières, le neuroticisme et les perspectives futures). En outre, Creed et Bartrum (2008) aboutissent au même constat une fois que le sentiment de contrôle et les tensions financières sont contrôlés. L'ensemble de ces études témoignent que les relations entre les facteurs latents, les facteurs manifestes et la santé physique et mentale des chômeurs sont plus complexes et que les théories basées sur la privation n'épuisent donc pas les mécanismes qui permettent de rendre compte de la détérioration du bien-être suite à la situation de chômage (Creed & Klisch, 2005 ; Creed & Bartrum, 2008).

2. La stigmatisation des chômeurs

Les théories mentionnées ci-dessus se sont focalisées sur les mécanismes propres aux chômeurs pour expliquer la dégradation de leur bien-être. En particulier, elles ont insisté sur la contribution que peuvent avoir des processus intra-individuels en soulignant en priorité les failles ou les manques des chômeurs. Une telle perspective minimise la relation entre le bien-être individuel et les attitudes et comportements d'autrui; elle fait, par exemple, fi des processus de comparaison sociale et sous-estime le rôle joué par les interactions sociales. La suite de ce chapitre vise à combler cette lacune en avançant que les effets destructeurs du chômage sur le bien-être et l'insertion sociale et professionnelle seraient, en grande partie, le résultat de processus de stigmatisation.

2.1. Le chômage comme un stigmate social

L'hypothèse selon laquelle le chômage constitue un stigmate social trouve ses racines dans les travaux préliminaires de Goffman (1963). Selon ce dernier, le stigmate serait une construction sociale qui place sous la lumière des projecteurs une différence donnée entre deux catégories d'individus : les uns seraient caractérisés par un attribut singulier ou atypique alors que les autres ne le possèderaient pas. Cette différence assigne les individus à des groupes spécifiques, les premiers étant considérés comme marginaux (dits groupes stigmatisés) quand les seconds sont assimilés à la norme de référence (dit groupe majoritaire). Cette différence contribue à la dépréciation des uns et la valorisation des autres.

À l'heure actuelle, le stigmate social est considéré comme le résultat d'un processus mettant en rapport ces deux groupes (Crocker *et al.*, 1998). D'une part, il implique, qu'une majorité -lorsqu'elle fait face à des personnes portant un attribut singulier- se montre particulièrement vigilante à leur égard et porte des jugements négatifs sous la forme de stéréotypes, de préjugés et de discrimination (Bourguignon & Herman, 2007a ; Croizet et Leyens, 2003 ; Link & Phelan, 2001 ; Hebl, King, Glick, Singletary & Kazama, 2007). D'autre part, le stigmate implique que les individus porteurs de cet attribut développent une identité sociale négative (Bourguignon & Herman, 2015 ; Crocker *et al.*, 1998) et présentent, en conséquence, des signes de mal-être. La stigmatisation existe dès lors que les comportements de ces deux groupes convergent (Link & Phelan, 2001).

Appliquée à la question du chômage, cette conception prend appui sur le fait qu'au sein des cultures occidentales, le travail est une valeur fondamentale. Dès 1963, Goffman suggérait déjà que les chômeurs formaient un groupe stigmatisé (Goffman, 1963, p. 17). De même, pour des sociologues tels que Bourdieu (Gurr & Jungbauer-Gans, 2013) ou Durkheim (1977), l'emploi était perçu comme l'élément offrant la respectabilité et la clef pour l'intégration sociale. Le travail serait donc l'instrument premier de la socialisation et l'origine du stigmate de non-emploi se trouverait ainsi dans la violation de la valeur accordée au travail (Bretschneider, 2014). Pourtant, depuis mai 68, l'adhésion à la valeur travail a été remise en question, certain avançant qu'elle avait perdu sa place « hégémonique ». Ainsi, des analyses plus approfondies révèlent que certaines catégories sociales la remettent en question (les personnes occupant des emplois mal payés, les femmes avec de jeunes enfants,…), alors que pour d'autres, elle garde une place prépondérante, voire centrale, pour les chômeurs et les actifs sous contrat à durée déterminée (Garner, Méda et Sénik, 2005). Et Schnapper de conclure : « On peut se demander si les sociologues, en affirmant la fin de la valeur « travail », ne sont pas quelque peu victimes de leur idéologie d'acteurs sociaux : affirmer que le travail reste une norme sociale fondamentale est, pour eux, se rallier à une conception conservatrice de la société » (Schnapper, 1981 : 24).

Cette conception qui place la violation de la valeur travail au cœur du processus de stigmatisation serait, par ailleurs, particulièrement marquée dans les pays occidentaux où l'éthique protestante est largement répandue. De fait, un élément essentiel de l'éthique protestante est la valeur qu'elle accorde au travail, lequel est imposé comme central dans la société et moralement juste (Joelson & Wahlquist, 1987 ; McFayden, 1994). Plus précisément, l'éthique protestante reflète la croyance dans l'importance de travailler durement et « le degré par lequel les individus place le travail dans ou près du centre de leur vie » (Mudrack, 1997, p.217). Par conséquent, ne pas travailler constitue une menace en ce sens où il s'agit d'un manquement, voire une violation, à l'éthique protestante du travail (Kelvin & Jarrett, 1985). De ce fait, de manière peu surprenante, les personnes qui endossent le plus les valeurs protestantes sont celles qui jugeront le plus négativement les personnes sans emploi (Furnham, 1985). Toutefois, deux éléments questionnent cette analyse concernant le rôle de l'éthique protestante et de la rupture par rapport à cette norme comme l'élément à l'origine de la stigmatisation. D'abord, les recherches ne sont pas parvenues à mettre en évidence que les chômeurs endossent moins l'éthique protestante du travail que les travailleurs (Breakwell, 1986; Kelvin & Jarrett, 1985). Ensuite, l'éthique protestante du travail s'enracine

principalement dans les sociétés occidentales mais ne se retrouvent pas forcément dans d'autres cultures. Pourtant, la stigmatisation des chômeurs ne se cantonne pas aux cultures protestantes mais s'étend également à des cultures non protestantes (Heitmeyer & Anhut, 2008). Il est, de ce fait, raisonnable de penser que l'éthique protestante n'est pas l'unique facteur amenant à la stigmatisation des chômeurs.

L'origine de la stigmatisation des chômeurs pourrait ainsi se trouver dans la menace que cette situation suscite chez les individus. Plus précisément, selon Stangor et Crandall (2000), deux sortes de menaces feraient que certaines caractéristiques sont davantage vouées à être considérées comme stigmatisantes alors que d'autres sont sujettes à controverse : les menaces tangibles et les menaces symboliques. Alors que les menaces tangibles sont associées à des répercussions concrètes, telles que l'altération de la santé, des richesses, de la position sociale ou de la sécurité des individus ; les menaces symboliques remettent en cause le système de croyances, de valeurs et les idéologies partagées par les individus. Or, la stigmatisation des chômeurs constitue une menace pour les travailleurs et combine ces deux formes de menaces. Tout d'abord, le chômage est associé à des prestations sociales qui ont un coût important pour la communauté dans la société occidentale. Ce coût pourrait déclencher une menace économique qui est connue pour augmenter la décision de discrimination et la résistance aux politiques de solidarité (King, Knight & Hebl, 2010). Deuxièmement, la société occidentale favorise l'autonomie ainsi que la valeur du travail. Être sans emploi est donc perçu comme une déviance de la morale de notre société et, au contraire, avoir un salaire pour gagner «son pain quotidien est considéré comme honorable» et génère un revenu moral (p. 49, Starrin, Rantakeisu & Hagquist 1997). Par ailleurs, plus le danger lié au stigmate est sévère, plus les personnes ont des attitudes négatives à l'encontre de ceux qui le portent. Parallèlement, d'autres groupes stigmatisés tels que les chômeurs ou les homosexuels remettent en cause nos croyances. Ces personnes représentent un écart par rapport à la norme sociale attendue (Dovidio, Major & Crocker, 2000).

2.1.1. Le point de vue du groupe majoritaire : Stéréotypes, préjugés et discrimination

Au regard des stéréotypes et des préjugés véhiculés à propos des chômeurs par les travailleurs, il a été montré qu'ils sont largement répandus dans les pays occidentaux (Blau, Petrucci & McClendon, 2013 ; Bretschneider, 2013 ; Melloy & Liu, 2014 ; Romppainen, Jahi, Saloniemi & Virtanen, 2010). En France, le stéréotype associé aux personnes au chômage est globalement négatif et évoque des termes tels que profiteurs, assistés, pauvres, victimes,

paresseux, manquants de motivation et de compétence, déprimés, méprisés et stigmatisés (Camus & Berjot, 2015). Toutefois, des nuances apparaissent entre le stéréotype à l'égard des chômeurs et celui envers les demandeurs sans emploi. Bien que tous deux soient généralement négatifs, Camus et Berjot observent que le stéréotype de chômeur est connoté encore plus négativement que celui de demandeur d'emploi, ce dernier étant davantage vu comme une victime en perte de repère et de confiance et qui a besoin d'aide. En Angleterre, les chômeurs sont étiquetés comme paresseux, peu intelligents, incompétents, stupides ou improductifs (McFadyen, 1998). Au Danemark, un tiers de la population a une image fortement négative des chômeurs (Rantakeisu, Starrin & Hagquist, 1997). En Suède, les chômeurs sont vus comme fournissant trop peu d'efforts pour trouver un emploi, tirant parti du système de prestations sociales (Furaker & Blomsterberg, 2003). En Belgique, ils sont perçus comme manquants de compétences, de motivation (« ils sont paresseux»), de ressources cognitives (« ils sont incompétents »), de qualités morales (« ils sont des parasites ») et de comportements proactifs (« ils ne veulent pas chercher un emploi ») (Herman, 2007). Enfin, cette image est également partagée aux Etats-Unis où les candidats sans emploi lors d'une séance de recrutement sont perçus comme moins compétents, moins chaleureux et moins proactifs que leurs homologues salariés (Ho, Shih, Walters et Pittinski, 2011).

Pris dans son ensemble, cette perception correspond à l'une des combinaisons du modèle de contenu de stéréotype (Cuddy, Fiske & Glick, 2008). Ce modèle a défini deux dimensions fondamentales de la perception sociale, la chaleur et la compétence qui s'articulent en quatre combinaisons. La plupart des groupes reçoivent des stéréotypes ambivalents, comprenant une évaluation positive sur une dimension et une évaluation négative sur l'autre. En d'autres termes, ils sont considérés comme compétents, mais peu chaleureux (par exemple, les Asiatiques, les Juifs, les riches) ou comme chaleureux mais peu compétents (par exemple, les personnes handicapées, les personnes âgées, les femmes au foyer). Mais d'autres groupes reçoivent des stéréotypes univalents. Ils peuvent être perçus comme à la fois chaleureux et compétents (par exemple, des groupes alliés – les endogroupes comme les Blancs, la classe moyenne) ou à la fois comme peu chaleureux et peu compétents (par exemple, les pauvres, des bénéficiaires de l'aide sociale ou encore des sans-abri). C'est dans cette dernière combinaison que l'on trouve les personnes sans emploi. Plus précisément, les chômeurs sont considérés, d'une part, comme ayant des intentions négatives envers le reste de la société (parasites et indolents) et, d'autre part, comme incapables de réussir leur propre

projet (trouver un emploi). Une étude de Harris et Fiske (2006) a montré que cette combinaison s'accompagne d'un processus de déshumanisation de la part des travailleurs. En effet, utilisant des outils des neurosciences, ces auteurs ont pu démontrer que les groupes combinant un faible niveau de chaleur envers les autres et de compétence n'activent pas les zones neuronales habituellement utilisées lors du traitement de l'humain. Ils ont également mis en lumière que cette combinaison est plus susceptible de susciter du mépris et du dégoût, deux émotions connues pour déclencher des formes particulièrement virulentes de comportements de rejet.

Quant aux attitudes à égard des chômeurs, elles sont caractérisées par le rejet et se manifestent sous la forme d'une dépréciation (Hayes & Nutman, 1981 ; McFadyen, 1998 ; Furaker & Blomsterberg, 2003 ; Gurr & Jungbauer-Gans, 2013). Ces personnes sont méprisées par les travailleurs qui les jugent incapables de subvenir à leurs besoins et les perçoivent comme des personnes profitant de la sécurité sociale. Certains estiment même que les chômeurs reçoivent trop d'aides financières et que leur niveau de vie est supérieur à celui des personnes ayant un emploi (Furaker & Blomsterberg, 2003). Ces attitudes sont d'autant plus fortes qu'elles sont exprimées par des personnes endossant des valeurs conservatrices, une éthique protestante empreinte de méritocratie et qui sont issues de la classe moyenne (Furnham, 1982 ; Hutson & Jenkins, 1989 ; Joelson & Wahlquist, 1987 ; McFadyen, 1998). Toutefois, le contexte économique ambiant adoucit l'hostilité existant à l'égard des chômeurs. Dans les périodes de raréfaction de l'emploi, les attitudes envers les chômeurs sont moins négatives que lorsque le contexte économique est favorable (Amankwah, 2015 ; Biewens & Steffes, 2010 ; Omori, 1997).

Enfin, en ce qui concerne les traitements discriminatoires dont les chômeurs font l'objet, c'est dans le secteur professionnel et plus particulièrement lors du recrutement, qu'on les a le plus étudiées (Karren & Sherman, 2012 ; Oberholzer-Gee, 2008). Mais ces traitements ne se cantonnent pas à cette seule sphère. Une étude réalisée par Bourguignon, Elghrich et Herman (2005) illustre cette réalité. Dans cette étude, il était demandé à 93 chômeurs de donner des exemples de discrimination à l'égard des chômeurs. L'analyse des réponses a révélé que c'est dans la vie quotidienne que s'exprime le plus souvent la discrimination. Ainsi, les chômeurs ressentent fréquemment des regards réprobateurs se poser sur eux en raison de leur situation de non-emploi, ces regards s'accompagnent également de paroles désobligeantes voire insultantes. Ces regards et paroles proviennent à la fois de leur entourage, de proches mais également de fonctionnaires travaillant dans le domaine de

l'insertion professionnelle ou encore de médecins…Les chômeurs ont ainsi l'impression de devoir sans cesse rendre des comptes par rapport à leur recherche d'emploi infructueuse tout en ayant le sentiment d'être résumés au stéréotype de chômeurs (voir également, Gurr & Jungbauer-Gans, 2013 ; Rantakeisu *et al.*, 1997, pour cette assimilation au stéréotype). De ces exemples, il est également apparu que les chômeurs étaient confrontés à de la discrimination dans le secteur du logement. Ils disent essuyer un grand nombre de refus et se plaignent de devoir offrir des garanties supplémentaires pour les paiements des loyers. Le secteur bancaire fut également épinglé, certains chômeurs s'étant vu refuser l'octroi d'un prêt financier. Enfin, les chômeurs évoquent le fait que certains établissements tels que les crèches, les hôpitaux ou encore les centres de formation ont également des comportements discriminatoires à leur égard, leur limitant l'accès aux services. Tous ces exemples témoignent que la discrimination envers le groupe des chômeurs est un phénomène amplement éprouvé par les chômeurs. Elle revêt des formes variées et entrave l'accès à des ressources essentielles pour les individus, comme le travail, le logement, les soins de santé ou encore l'éducation. En somme, la discrimination envers les chômeurs est un phénomène relativement répandu qui ne se limite pas à certains milieux. Elle est au contraire produite par un large éventail de personnes, allant des proches jusqu'à des organisations en passant par des inconnus (Gurr & Jungbauer-Gans, 2013).

2.1.2. Le point de vue des chômeurs: L'identité sociale négative

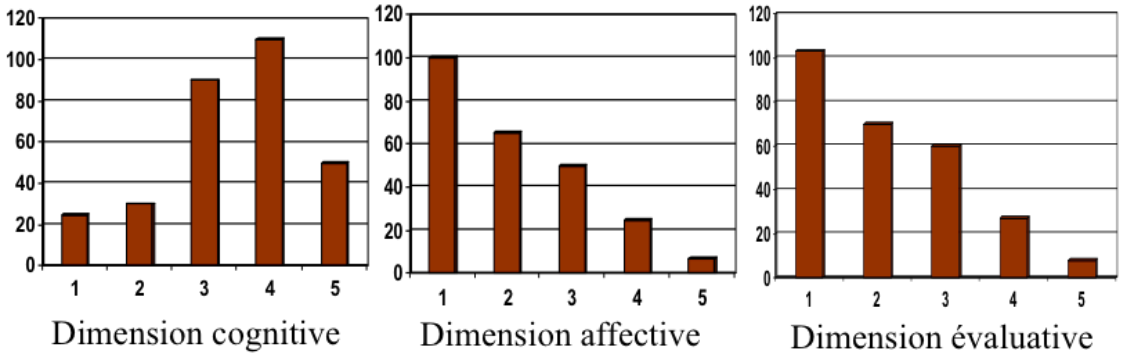
Nombreuses sont les conséquences des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination sur la manière dont les chômeurs apprécient leur position sociale dans la société et forgent leur identité sociale. L'identité constitue d'ailleurs un élément clef du processus de stigmatisation en ce sens qu'elle est le point de convergence de la société et des chômeurs. En effet, l'image que nous avons de nous-mêmes résulte non seulement de notre identité personnelle (qui dépend de l'ensemble de nos caractéristiques personnelles) mais également de nos identités sociales (qui dépendent de l'ensemble des caractéristiques qui définissent les groupes auxquels nous appartenons) (Tajfel, 1978). Dans cette perspective, la valeur associée à l'identité sociale est directement fonction de la position du groupe dans la hiérarchie sociale. Cette valeur – positive ou négative – est le fruit d'un processus de comparaison sociale avec d'autres groupes (Tajfel & Turner, 1979). Lorsque la comparaison sociale avantage notre groupe, elle lui confère une image positive. A l'inverse, si elle se fait à notre détriment, notre groupe acquiert une image négative. Appliquée à la situation de

chômage, cette analyse implique que le fait de posséder l'attribut de non-emploi ternit l'identité (Amankwah, 2015). En effet, quand les chômeurs se comparent aux travailleurs, cette comparaison aboutit à leur désavantage conférant de ce fait à cette identité une valence négative (Sheeran, Abrams & Orbell, 1995).

Toutefois, comme le souligne la définition de Tajfel (1978), l'identité sociale est un construit complexe composé de différentes dimensions (Ashmore, Deaux & McLaughlin-Volpe, 2004 ; Ellemers, Kortekass & Ouwerkerk, 1999 ; Luthanen & Crocker, 1992 ; Tajfel & Turner, 1979) dont on distingue généralement trois dimensions: une dimension cognitive, une dimension évaluative et une dimension affective (Ellemers *et al.*, 1999 ; Herman *et al.*, 1998 ; Luhtanen & Crocker, 1992). Alors que la dimension cognitive appelée généralement auto-catégorisation consiste en « la conscience cognitive de son appartenance à un groupe social » (Bergami & Bagozzi, 2000), l'implication affective est « l'élément émotionnel de l'appartenance au groupe » (Ellemers *et al.*, 1999) et renvoie à la mesure dans laquelle la personne ressent des émotions positives ou négatives par rapport à son groupe d'appartenance. Enfin, l'identification évaluative renvoie à « la connotation de la valeur positive ou négative attaché à son appartenance groupale (estime de soi collective) » (Bergami & Bagozzi, 2000, p.556). L'identification évaluative, appelée également estime de soi collective, renverrait ainsi à l'évaluation de la valeur de soi qui viendrait de son appartenance à un groupe social (Herman, Bourguignon, Stinglhamber & Jourdan, 2007a).

A nouveau, le processus de stigmatisation associée à l'identité de chômeur apparaît très clairement lorsqu'on prend en compte ces trois dimensions de l'identité. Tout d'abord, en ce qui concerne la dimension cognitive de l'identité de chômeurs, des données descriptives (Herman, Bourguignon, Stinglhamber & Jourdan, 2007a) montrent que les personnes sans emploi se catégorisent comme appartenant au groupe des chômeurs et considèrent cette identité comme un élément central de leur image de soi (dimension cognitive). Ces premiers résultats sont essentiels car ils mettent clairement en évidence que, malgré la valeur négative associée au groupe des chômeurs, les personnes sans emploi se reconnaissent au travers de ce groupe et considèrent qu'il fait pleinement partie de qui ils sont. Mais c'est au niveau de la dimension affective qu'apparaît clairement le statut stigmatisé de ce groupe. Car en effet, à cette identité sont associées des émotions négatives telles que « je déteste cette identité » (dimension affective). Enfin, cette identité est perçue comme méprisable et sans valeur (dimension évaluative) (Graphique 2). La dépendance à l'égard de l'aide apporté parfois par l'entourage et par l'Etat pour leur subsistance contribue probablement à ce sentiment

d'infériorité. Ces données sont d'autant plus remarquables que les identités liées au travail sont des plus importantes pour les individus et influencent leur perception de soi davantage que ne le font des caractéristiques personnelles telles que le sexe, la race ou l'origine ethnique (Hogg & Terry, 2014). Il en résulte que l'identité de chômeur constitue une véritable menace amenant les personnes sans emploi à vouloir à tout prix éviter de se voir au travers de celle-ci (McFayden, 1995).



Nombre de personnes ayant répondu sur une échelle de 1 (pas du tout) à 5 (tout à fait d'accord)

Graphique 2. Les trois dimensions de l'identité sociale de personne sans emploi

À la lumière de ce qui vient d'être exposé, la situation de chômage se révèle être une différence socialement construite, réunissant toutes les conditions pour octroyer un statut dévalorisé à celui qui est sans travail : d'un côté, le groupe majoritaire déprécie les personnes sans emploi et le fait savoir par le truchement de stéréotypes, de préjugés et de discrimination ; de l'autre, les chômeurs se sentent menacés par cette dévalorisation et développent une identité sociale connotée négativement. Cette configuration est la voie principale conduisant au processus de stigmatisation.

2.2. Un groupe stigmatisé pas comme les autres

De nombreux groupes sociaux sont caractérisés par une différence qui dérange, autrement dit par un stigmate : les immigrés, les femmes, les personnes obèses… Malgré ce point commun, ces groupes peuvent différer quant à la manière dont la stigmatisation est vécue, certains se révélant plus vulnérables que d'autres. Si plusieurs dimensions du stigmate ont été mobilisées pour expliquer la variation de sensibilité, deux d'entre elles semblent

particulièrement saillantes, à savoir son invisibilité et la perception de sa contrôlabilité (Crocker *et al.*, 1998).

Un stigmate invisible renvoie à des groupes dont la différence qui fait l'objet de l'opprobre n'est pas perceptible au premier abord mais nécessite un dévoilement. Il caractérise notamment l'homosexualité, la religion, le sida, une histoire de maladie mentale ou encore un séjour en prison, au contraire d'attributs tels que la couleur de la peau, l'accent, le sexe, ou le handicap physique qui s'imposent d'emblée, dès le premier contact (Newheiser et Barreto, 2014). Le stigmate invisible a ceci de particulier qu'il offre la possibilité de garder secrète l'existence de cette « partie infamante » de sa personne et ainsi d'éviter, de prime abord, des remarques vexatoires, des regards méprisants et des comportements discriminatoires dans le chef des groupes dominants. Les études qui ont comparé les effets des stigmates invisibles et visibles ont montré que les premiers sont plus préjudiciables que les seconds au plan psychologique (Chaudoir, Earnshaw & Andel, 2013). Ainsi, les personnes ayant un stigmate invisible montrent une estime de soi inférieure, davantage d'anxiété et d'affects dépressifs que ceux dotés d'un stigmate visible (Frable, Platt et Hoey, 1998).

La perception de contrôlabilité du stigmate constitue également un facteur aggravant le vécu de stigmatisation. Elle renvoie au fait qu'un individu peut se sentir responsable de la situation dans laquelle il est plongé et espérer que, s'il le veut, il a la possibilité d'en sortir (Weiner *et al.*, 1988). Il arrive fréquemment que les personnes qui ont un excès pondéral, une histoire psychiatrique ou le SIDA se sentent responsables de leur état alors que celles qui présentent un handicap physique comme la cécité, la surdité ou un cancer voient leur état comme hors de leur contrôle. Plusieurs études ont mis en évidence que la perception de contrôlabilité, notamment lorsqu'elle est associée à une rupture à la norme – donc d'un stigma –, s'accompagne de honte et de culpabilité, deux émotions ayant des effets délétères sur la santé mentale (Lewis, 1971; Hinshaw, 2007).

La question de la contrôlabilité ne se limite pas aux personnes porteuses d'un stigmate. Les membres des groupes majoritaires peuvent également considérer que certains groupes sont responsables leur situation. Ils ressentent alors moins d'empathie, éprouvent davantage de colère et surtout estiment que les traitements inégaux qui sont infligés sont moins injustes et moins discriminatoires par comparaison à des groupes au stigmate considéré comme incontrôlable (Rodin *et al.*, 1989 ; Weiner *et al.*, 1988).

Qu'en est-il du stigmate des chômeurs au regard de la visibilité et de la contrôlabilité ? D'une part, distinguer un travailleur d'un chômeur n'est pas chose aisée, observation qui

plaide pour l'invisibilité du stigmate. La littérature regorge de témoignages illustrant le fait que des chômeurs ont dissimulé leur perte d'emploi, même au sein de leur propre famille, et ce, durant plusieurs mois (Hayes & Nutman, 1981; McFadyen, 1995). Les professionnels des organismes d'insertion professionnelle rapportent être souvent confrontés à des individus demandant des compléments d'informations pour un soi-disant ami chômeur (Hayes & Nutman, 1981). Enfin, une étude de Cassidy (2001) offre une belle illustration de l'invisibilité du stigmate de chômeur. Dans leur étude, 148 personnes sans emploi étaient invitées à imaginer une situation où elles seraient amenées à rencontrer un inconnu. La question qui intéressait Cassidy portait sur la manière ces personnes allaient se présenter. Mentionneraient-elles – ou non – leur statut professionnel ? Les résultats furent éloquents, 105 des 148 participants, soit, 71 % d'entre elles, ont préféré passer sous silence leur situation de sans emploi.

D'autre part, la situation de chômage est perçue comme contrôlable. En effet, l'appartenance au groupe des chômeurs est transitoire du fait qu'il est, en principe, toujours possible, contrairement à d'autres groupes, de le quitter (Bourguignon & Herman, 2007c). De même, presque tout le monde peut potentiellement perdre son emploi et se retrouver au chômage, au moins une fois dans sa vie. La perméabilité existant entre la situation de chômage et celle de travail conduit à ce que les travailleurs considèrent que les chômeurs sont responsables du fait qu'ils n'ont pas d'emploi (voir les travaux menés sur le phénomène de « tokénisme », Richard & Wright, 2010 ; Wright, Taylor & Moghaddam, 1990 ; Wright, 2009). Ce phénomène est d'autant plus exacerbé qu'il est sous-tendu par un mécanisme psychologique connu sous le nom d'« erreur fondamentale d'attribution » qui consiste à attribuer les causes des comportements d'autrui à des facteurs dispositionnels (i. e. facteurs internes à l'individu comme des traits de personnalité) et ce, même si des explications situationnelles (facteurs externes à l'individu comme les contextes tels que la chance ou la malchance, l'humeur et les comportements des autres personnes… dans lesquels se trouve la personne,) sont davantage plausibles (Jones et Harris, 1967). En d'autres termes, il consiste à considérer que bien que le chômage soit lié à un contexte économique défavorable, le non-emploi est dû à un manque d'efforts et de motivation. Les résultats d'une large enquête réalisée auprès de travailleurs et de chômeurs en Suède par Furaker & Blomsterberg (2003) illustre à merveille ce phénomène. Ces chercheurs ont montré que même si 60% des répondants attribuent le chômage à un marché de l'emploi trop étriqué, 73% d'entre eux considèrent que si les chômeurs le voulaient vraiment, ils pourraient trouver du travail. Ces

résultats révèlent que le poids du contexte socio-économique est sous-estimé alors que la responsabilité des chômeurs est mise en exergue. Cette responsabilité qui souligne avant tout la dimension individuelle de la situation de non- emploi est, par ailleurs, renforcée par l'éthique de travail protestante et les croyances dans un monde juste (Breakwell, 1986; Lerner, 1980) et se réflète également au travers des stéréotypes véhiculés à l'égard des chômeurs selon lesquels ils sont oisifs et paresseux (Hayes & Nutman, 1981 ; Herman, 1999). Il est néanmoins intéressant de voir que cette vision de responsabilité peut être atténuée notamment lorsqu'on présente les personnes sans emploi non pas comme des chômeurs mais en tant que demandeurs d'emploi (Camus & Berjot, 2015) ou encore lorsqu'on souligne qu'elles ont fait l'objet d'un licenciement collectif suite à une faillite (Ho *et al.*, 2011). En somme, de l'ensemble de ces travaux que nous venons de présenter, il ressort que la situation de non-emploi est un stigmate qui est à la fois invisible et contrôlable. Ces deux spécificités rendent le groupe des chômeurs particulièrement vulnérable à la stigmatisation dont il est la cible (Bourguignon & Herman, 2005; Bretschneider 2014**)**.

2.3. La stigmatisation, un frein pour l'insertion sociale et professionnelle

Il a été évoqué plus haut que la stigmatisation des chômeurs est accompagnée de parti pris négatifs à l'égard de ces derniers. La thèse que nous développons ci-après avance que ce phénomène va entraver leur insertion sociale et professionnelle. Il s'exerce au travers de deux mécanismes qui se situent, d'une part, au niveau des entreprises en général et des recruteurs en particulier par le biais d'une discrimination à l'embauche et d'autre part, au niveau des chômeurs eux-mêmes pour lesquels les stéréotypes et les préjugés entraînent la mise en place de comportements auto-handicapants.

Les personnes sans emploi font l'objet de traitements discriminatoires dans le monde du travail. Blau et Robins (1990) ont observé que les chômeurs avaient une probabilité plus faible de décrocher un emploi que les travailleurs qui voulaient en changer. Ils expliquent ce résultat en suggérant que les entreprises utilisent la situation de chômage (et sa durée) comme un signal négatif témoignant d'une baisse de productivité et de compétence du candidat. D'autres études ont étayé cette hypothèse au travers d'un design corrélatif (Amankwah, 2015, Biewen & Steffes, 2010 ; Karren & Sherman, 2012 ; Oberholzer-Gee, 2008) mais aussi expérimental. Dans ce dernier cas, c'est la méthodologie dite du testing qui a été mobilisée. Ho *et al.*, (2011) ont construit des CV fictifs en manipulant le statut professionnel du candidat (celui-ci possédant – ou pas – un emploi). Les résultats ont révélé que le candidat sans emploi

était évalué comme moins compétent, moins chaleureux et moins proactif que son homologue disposant d'un emploi ; il était également moins souvent invité à l'étape suivante du recrutement et essuyait davantage de refus explicites. Des analyses complémentaires ont mis en lumière que les jugements négatifs de moindre sociabilité et de moindre compétence qui résultaient du label de 'sans emploi' permettaient de justifier le traitement discriminatoire en n'invitant pas le candidat au chômage à poursuivre le processus de recrutement (voir Figure 13). Le simple fait d'être sans emploi est donc bien le déclencheur du processus de stigmatisation.

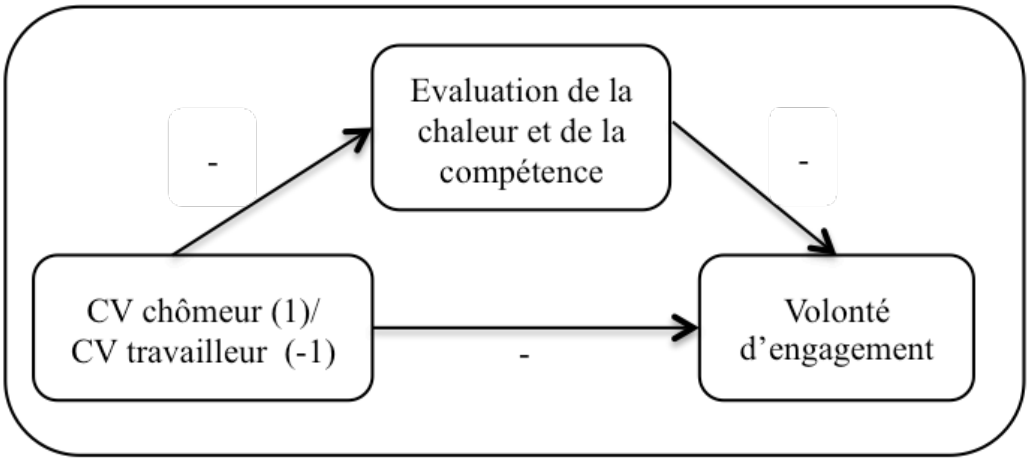


Figure 13. Effet médiateur de l'évaluation de chaleur/compétence sur le lien entre le statut professionnel du candidat et la volonté de l'engager

Le deuxième mécanisme qui entrave l'insertion sociale et professionnelle des chômeurs trouve sa source dans la théorie de la menace du stéréotype. La découverte de ce phénomène a pour point de départ l'interrogation de deux psychologues sociaux américains, Steele et Aronson (1995), sur l'origine des différences aux tests d'intelligence entre les Noirs américains et les Américains de couleur blanche. L'explication génétique ne pouvant être soutenue, ces chercheurs ont proposé que les contextes d'évaluation intellectuelle empêchent les étudiants noirs de faire valoir leurs pleines capacités. Les situations rendant saillants les stéréotypes négatifs auraient pour effet d'éveiller la crainte de confirmer ces stéréotypes et induiraient une série de mécanismes auto-handicapants (comme de l'anxiété et des pensées interférentes). Un individu placé dans un tel contexte souffrirait dès lors d'un déficit attentionnel qui le conduirait paradoxalement à confirmer plutôt qu'infirmer les stéréotypes.

A l'heure actuelle, on est en mesure d'identifier certains processus à l'œuvre dans la détérioration des performances face à un contexte de menace du stéréotype. La détérioration

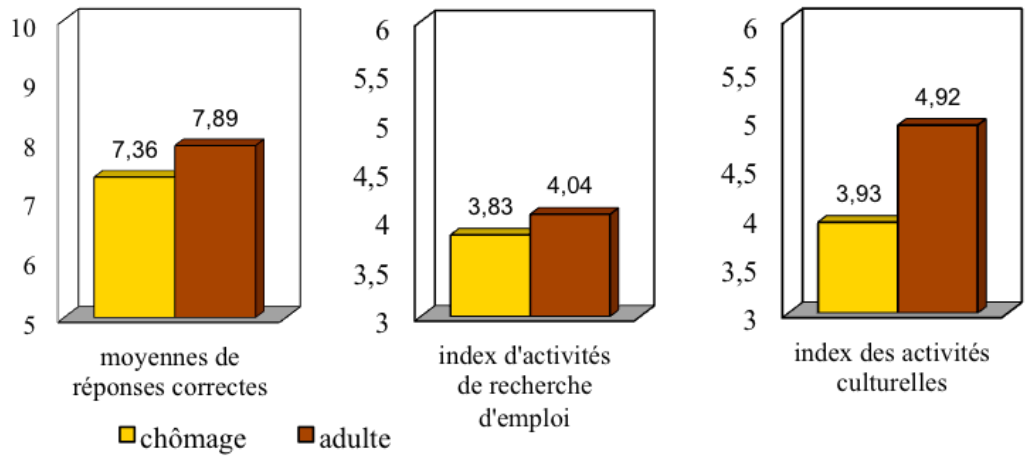
des capacités de mémoire de travail semble être au cœur du processus (Bonnot & Croizet, 2007; Croizet, Desprès, Gauzins, Huguet, Leyens & Méot, 2004; Hutchinson, Smith et Ferris, 2013 ; Inzlicht & Schmader, 2012; Schmader & Johns, 2003; Schmader, Johns & Forbes, 2003). Cette détérioration serait le fruit de trois mécanismes distincts qui interviendraient de manière concomitante à la suite de la menace du stéréotype (voir aussi Dinet, Fointiat & Dagois, 2012). Celle-ci conduirait à (1) l'activation physiologique de stress engendrée par la peur de confirmer les stéréotypes négatifs existant à l'encontre de son groupe d'appartenance ; (2) l'activation de processus de contrôle visant la suppression des pensées anxiogènes et la suppression les pensées interférentes concernant les stéréotypes activés ; (3) l'activation de processus de régulation des processus attentionnels, lesquels sont affectés par des pensées anxiogènes et par des pensées interférentes.

La théorie de la menace du stéréotype permet de rendre compte des moindres performances de divers groupes stigmatisés comparés aux groupes non stigmatisés. Par exemple, comparées aux hommes, les femmes, lorsqu'elles sont placées en situation de menace, performent moins bien en mathématiques qu'en situation de non menace du stéréotype (Aronson, Quinn & Spencer, 1998 ; Picho & Schmader, 2017). Des résultats similaires ont été obtenus pour les personnes provenant de milieux défavorisés (Croizet & Claire, 1998).

Au regard de la nature des stéréotypes existant à l'encontre des chômeurs (incompétents et apathiques), on peut se demander si ceux-ci sont également soumis à ce phénomène. En particulier, est-ce que leurs performances intellectuelles et leur dynamisme sont altérés par un contexte soulignant ces stéréotypes ? Telle est l'hypothèse que nous avons testée aux travers de deux études expérimentales (Bourguignon, Desmette, Herman & Yzerbyt, 2007d ; Bourguignon & Herman, 2005). Concrètement, des participants (tous sans emploi) furent aléatoirement placés dans deux contextes, l'un rendant saillant l'identité de chômeur, l'autre celui d'adulte en formation. Le premier était supposé activer des stéréotypes négatifs et, de ce fait, induire une menace alors que le second était supposé neutre. Dans nos recherches, les performances intellectuelles[1] mais également la motivation d'entreprendre des actions de recherche d'emploi et de participer à des activités de type culturel ont été mesurées. Des questions relatives à l'anxiété ont également été intégrées dans nos questionnaires. Les résultats ont mis en évidence que les participants dont l'identité de chômeur était rendue saillante (situation de menace du stéréotype) montraient une moindre performance

[1] Pour plus de précisions sur la tâche de performance, voir Desmette, D., Bourguignon, D. et Herman, G. (2001).

intellectuelle, une plus faible envie d'entreprendre des recherches d'emploi et de participer à des activités culturelles que les participants placés dans un contexte de non menace (voir Graphique 3). Par ailleurs, les analyses ont également révélé que bien que la situation de menace du stéréotype induisait un sentiment d'anxiété auprès de nos participants par rapport à la condition de non menace, l'anxiété n'était pas médiateur des effets observés en matière de performance et d'intentions comportementales.



Graphique 3. Effet de la menace du stéréotype sur les performances cognitives et les intentions d'actions dans la recherche d'emploi et dans la sphère culturelle.

En somme, le contexte soulignant le stéréotype de chômeur d'une part, générait de l'anxiété et d'autre part, avait comme conséquence d'altérer les capacités intellectuelles des participants, de même que leur volonté d'insertion sociale et professionnelle. D'autres travaux appuient ces conclusions. C'est le cas d'une étude menée par Dagot (2007) mobilisant la théorie de la menace du stéréotype pour évaluer les effets des dispositifs d'insertion sur l'accès à l'emploi et la poursuite du parcours d'insertion. Plus précisément, les résultats mettent en évidence que les dispositifs d'insertion centrés sur l'identité de chômeur augmentent la probabilité d'abandon du parcours d'insertion par rapport aux dispositifs centrés sur l'identité de travailleur (voir également pour une analyse des dispositifs d'insertion professionnelle à la lumière de la menace du stéréotype, Roques, 2008).

3. Faire face à la stigmatisation

Outre ses effets délétères sur l'insertion sociale et professionnelle, les contextes de stigmatisation menacent également l'image que les individus se font d'eux-mêmes puisque cette image se construit dans le rapport aux autres. Et dès lors que l'image est dévalorisée, elle

pourrait dégrader l'estime de soi personnelle. Cette hypothèse est défendue par de nombreux chercheurs pour qui l'expérience de la discrimination devrait représenter une « marque d'oppression » se manifestant par un sentiment de haine de soi et de moindre valeur par rapport aux membres de groupes plus avantagés (Crocker & Major, 1989).

Pourtant, les données empiriques ne corroborent pas systématiquement cette hypothèse. De nombreuses recherches visant à comparer l'estime de soi des membres de groupes stigmatisés à celle des membres de groupe plus avantagés n'ont pas confirmé la présence d'un déficit d'estime de soi (Twenge & Crocker, 2002). Les membres de certains groupes stigmatisés montrent même parfois des niveaux d'estime de soi supérieurs à ceux de groupes plus avantagés (Crocker & Major, 1989). Ces résultats ont conduit les chercheurs à s'intéresser non plus aux marques de vulnérabilité des membres de groupes stigmatisés mais à leur capacité de résilience. Loin d'être passives, ces personnes seraient des agents actifs qui, consciemment ou non, réagissent afin de maintenir et de protéger une série d'illusions positives, telles que l'estime de soi, le sentiment d'avoir un certain contrôle sur le monde qui les entoure ou encore la vision d'un monde juste (Bourguignon & Herman, 2007a ; 2015).

Mais comment les personnes stigmatisés font-elles face aux menaces engendrées par leur situation de stigmatisation et ainsi protégent leur estime de soi, leur sentiment de contrôle ou encore leur vision du monde comme étant juste ? La réponse à cette question trouve son origine dans les stratégies de défense de soi qui ont donné lieu à de nombreuses élaborations théoriques (dont notamment le modèle transactionnel du stress, Lazarus & Folkman, 1984). Parmi celles-ci, certaines ont porté sur les stratégies de défense de soi mises en place par les membres de groupes de bas statut pour faire face à la stigmatisation (la théorie de la privation relative, Crosby, 1982 ; Guimond & Tougas, 1994 ; Walker & Smith, 2002; la théorie de l'identité sociale, Tajfel & Turner, 1979 ; voir également Allport, 1954 ; Crocker & Major, 1989 ; Swim *et al.*, 1998). Elles ont dégagé les principales réactions des membres de groupes stigmatisés et les dimensions qui leur étaient communes (Lalonde & Cameron, 1994 ; Tajfel & Turner, 1979 ; Wright *et al.*, 1990). Parmi celles-ci, l'une d'entr'elles nous a paru particulièrement pertinente pour analyser les réactions des personnes sans emploi (Blanz *et al.*,, 1998 ; Mummendey *et al.*, 1996). Elle implique la prise en compte d'une distinction entre les stratégies individuelles et collectives. Les stratégies individuelles renvoient à l'ensemble des réactions conduisant les membres du groupe à tenter d'améliorer leur propre situation sans pour autant vouloir améliorer le statut du groupe dans son ensemble. À l'inverse, les stratégies collectives visent à l'amélioration de la position du groupe dans la hiérarchie sociale en

essayant de changer les relations de statut intergroupe. Autrement dit, les stratégies collectives visent le changement du statut de l'ensemble du groupe de telle sorte que l'endogroupe (à savoir le groupe auquel l'individu appartient) acquiert une position équivalente, voire plus favorable que les autres groupes sociaux significatifs.

La suite de ce chapitre portera sur les stratégies de défense de soi que les chômeurs mettent en place pour faire face à la perte de leur emploi. Pour ce faire, nous présenterons dans un premier temps, les stratégies individuelles pour aborder ensuite les stratégies collectives.

3.1. Les stratégies individuelles pour face à la stigmatisation liée au chômage

Comme évoqué plus haut, les chômeurs ne restent pas passifs mais réagissent activement pour faire face à la situation dans laquelle ils sont plongés et échapper aux menaces dont ils sont la cible. La démarche observée le plus fréquemment consiste à quitter le groupe de chômeurs pour rejoindre celui des travailleurs, autrement dit à mettre en place une stratégie de mobilité sociale. Lorsque cette stratégie n'est pas ou plus mise en œuvre, une autre démarche peut être mobilisée qui consiste à minimiser, voire à nier le statut négatif du groupe et la discrimination qui y est associée. Ces deux stratégies impliquent des comportements individuels et n'incluent pas le fait que le chômage résulte de mécanismes collectifs et sociétaux. Nous les présenterons tour à tour à la lumière des travaux que nous avons réalisés à leur propos.

3.1.1. La mobilité sociale ou la perméabilité des frontières

La mobilité sociale consiste à quitter son groupe pour en rejoindre un autre qui a meilleure réputation. C'est, par exemple, le cas lorsque les chômeurs mettent en place des stratégies de recherche d'emploi pour tenter de rejoindre le groupe des travailleurs et éviter ainsi l'opprobre liée à l'identité de chômeurs (Bourguignon & Herman, 2007b). Toutefois, selon la théorie de l'identité sociale, la mise en place d'une telle stratégie serait intimement liée aux caractéristiques dites structurelles des groupes sociaux et plus particulièrement à la perception qu'ont les membres de groupes sociaux de la perméabilité qui existent entre les groupes (Ellemers, 1993 ; Tajfel & Turner, 1979). Dans le cadre du chômage, la perméabilité renverrait à la dimension d'ouverture ou de fermeture du monde du travail laquelle facilite ou contrarie le passage du statut de chômeur à celui de travailleur. Autrement dit, si une personne sans emploi a l'impression que de nombreux emplois sont disponibles, elle devrait se forger une vision ouverte et perméable du monde du travail se traduisant par la mise en place

d'actions visant à quitter le groupe des chômeurs pour rejoindre celui des travailleurs. Parmi ces actions, on peut citer les formations, les stages en entreprises et la recherche active d'emploi.

Une étude longitudinale menée auprès de jeunes sans emploi (Herman, Bourguignon, Stinglhamber & Jourdan, 2007b) confirme le rôle de la perméabilité. Cette étude s'est déroulée en deux temps. D'abord, 328 jeunes, fraichement sortis de l'école et inscrits comme demandeurs d'emploi, ont été interrogés sur leur vision du monde du travail (fermée ou ouverte), sur leur identification au groupe des chômeurs ainsi qu'à celui des travailleurs. Six mois plus tard, ils furent recontactés afin de préciser leur statut professionnel actuel (avoir ou non un emploi). L'analyse des données a révélé que plus les participants avaient, au temps 1, une vision du monde du travail ouverte, plus ils avaient tendance à se percevoir comme des travailleurs potentiels et moins à se définir comme chômeur. De plus, comme le montre la Figure 14, la vision ouverte au temps 1 était positivement associée au fait de trouver du travail au temps 2. Enfin, ce lien était médiatisé tant par l'identification au groupe des travailleurs que par celui au groupe des chômeurs. Plus précisément, plus les répondants se forgent une vision ouverte du monde du travail, moins ils s'identifient au groupe des chômeurs et moins élevée est la probabilité d'être au chômage six mois plus tard. Corrélativement, plus les répondants développent une vision ouverte du monde du travail, plus ils montrent une identification élevée au groupe des travailleurs laquelle est positivement associée au fait de retrouver un travail.

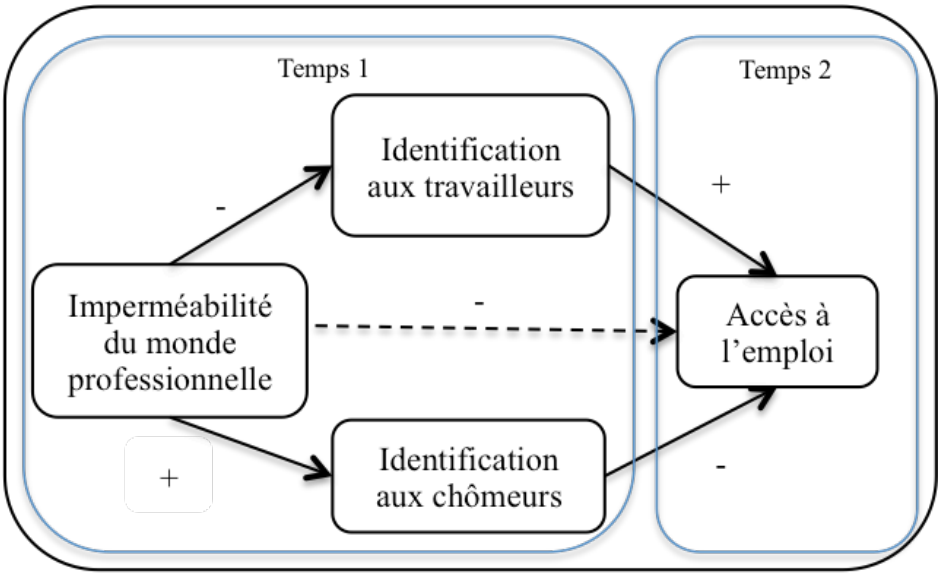
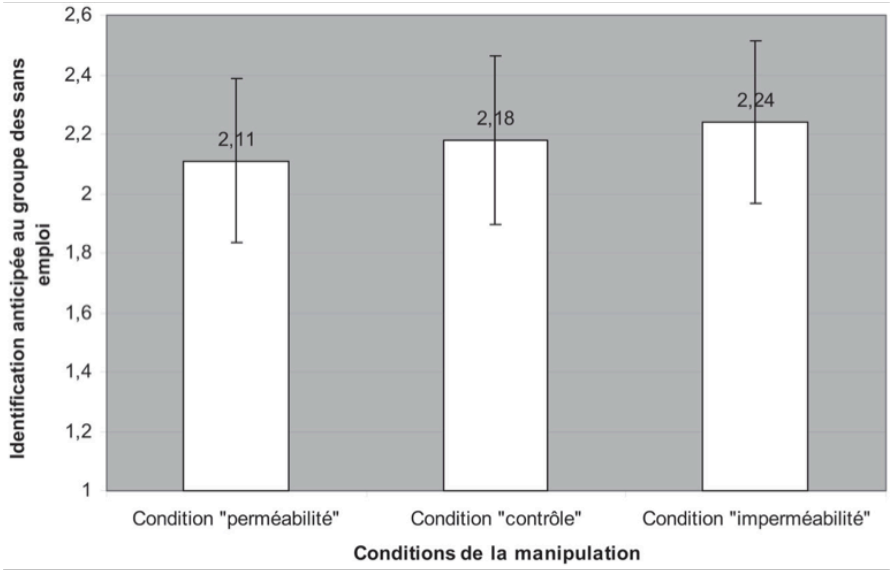


Figure 14. Imperméabilité du monde du travail, identification aux groupes des travailleurs et des chômeurs (Temps 1) et accès à l'emploi (Temps 2)

Le rôle prédicteur de la perméabilité sur l'insertion professionnelle a été confirmé par une étude réalisée auprès de jeunes en fin de scolarité. Un échantillon de 618 étudiants de dernière année du secondaire furent aléatoirement distribués dans trois conditions expérimentales : une condition d'imperméabilité du monde du travail, une condition neutre et une condition de perméabilité du monde du travail (Boudrenghien, Nils, Jourdan & Bourguignon, 2009). Comme attendu, les conditions expérimentales eurent un effet sur la perception d'imperméabilité personnelle des étudiants mais également sur l'identification anticipée au groupe des personnes sans emploi. Plus précisément, les résultats ont révélé qu'après la manipulation, les étudiants de la condition d'imperméabilité percevaient davantage le monde du travail comme fermé en comparaison aux participants des conditions perméabilité et contrôle, témoignant de l'efficacité de la manipulation. Par ailleurs, comme nous pouvons le voir dans la Graphique 4, les participants de la condition imperméabilité montraient des scores plus élevés d'identification anticipée au groupe des sans-emploi comparés aux participants de la condition perméabilité (les participants de la condition contrôle ne se distinguaient pas des deux autres conditions).



Graphique 4. Imperméabilité du monde du travail et identification anticipée au groupe des chômeurs

Quant à l'importance relative accordée au travail, la manipulation n'a pas eu d'effet direct sur cette variable. Par contre, un lien négatif émergea entre notre échelle d'imperméabilité du monde professionnel (laquelle était influencée par notre manipulation expérimentale) et l'importance relative accordée au travail. De même, l'identification anticipée au groupe des personnes sans emploi était également liée négativement à

l'importance relative accordée au travail. Enfin, des analyses complémentaires ont révélé que l'identification anticipative au groupe des personnes sans emploi médiait la relation négative entre notre mesure d'imperméabilité du monde du travail et l'importance du domaine du travail. Comme le montre la Figure 15 présentée ci-dessous, la vision perméable du monde professionnel était négativement liée à l'identification anticipée laquelle montrait un lien négatif avec l'importance relative au travail. Ces derniers résultats mettent en évidence cette stratégie de distanciation par rapport à l'identité anticipative de personnes sans emploi chez les participants en situation de perméabilité.

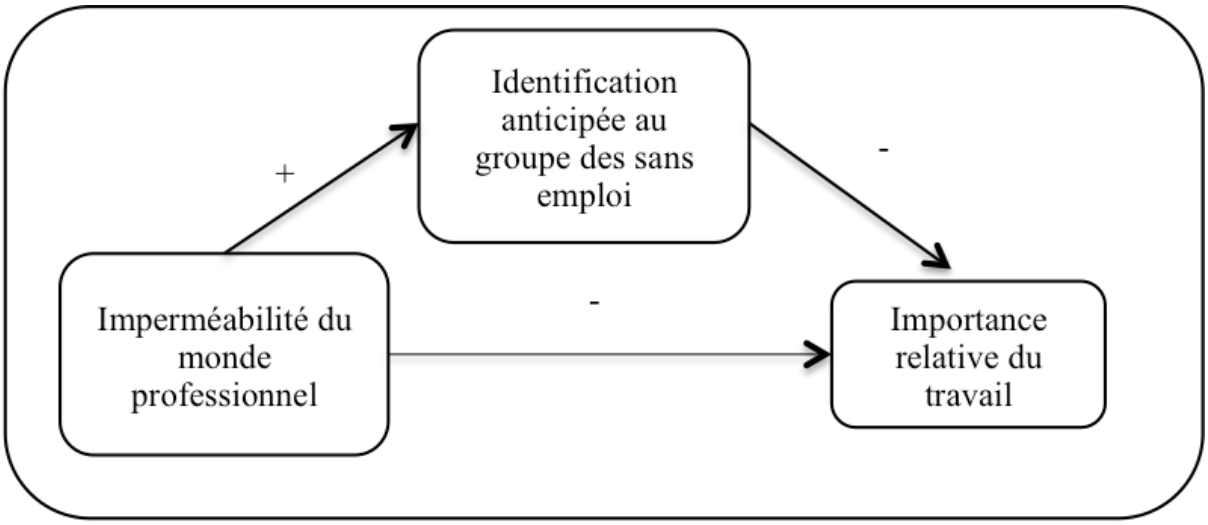


Figure 15. Rôle médiateur de l'identification anticipée au groupe des personnes sans emploi sur le lien négatif entre l'imperméabilité du monde du travail et l'importance relative du travail

En conclusion, les résultats de ces différentes recherches soulignent que le concept d'ouverture et de fermeture du monde du travail se révèle être un facteur important pour rendre compte des réactions des personnes sans emploi et plus particulièrement sur leur démarche de mobilité sociale. Par ailleurs, ils mettent en évidence l'importance des dynamiques identitaires déclenchées à la suite de cette perception d'ouverture ou de fermeture du monde du travail dans cette mobilité sociale. Ainsi, la vision d'ouverture du monde du travail s'accompagne d'une identification accrue au groupe des travailleurs laquelle facilite la mobilité sociale et l'intégration dans le monde du travail. A l'inverse, la vision de fermeture du monde du travail conduit les personnes sans emploi à s'identifier davantage en tant que chômeur les amenant à réfréner leur insertion professionnelle et leur mobilité sociale.

Bien que la stratégie de mobilité sociale soit largement mise en œuvre par les chômeurs, elle se solde souvent par un échec. Celui-ci joue à l'instar d'un « cercle vicieux » et renforce

les processus de stigmatisation : d'une part, en cas de nouvel échec, l'incompétence est reprochée une fois de plus aux chômeurs, d'autre part, ceux-ci souffrent une fois de plus d'un rejet. Quelles sont dès lors les alternatives possibles pour restaurer leur bien-être et leur estime de soi ? Afin de protéger leur santé mentale, certains d'entre eux mettent en place d'autres types de stratégies de type individuel qui ne vont pas changer concrètement la situation de stigmatisation mais transformer la manière de la percevoir pour en donner une image moins menaçante.

3.1.2. Minimisation de la discrimination

Aménager la perception de la réalité est une autre stratégie que les personnes mettent en place pour faire face aux difficultés qu'elles rencontrent. Cette stratégie repose sur l'idée que la réalité constitue une expérience subjective. Supposons un accident impliquant deux voitures. Il arrive souvent que les deux conducteurs aient des perceptions différentes des faits et qu'en outre, les témoins de l'accident avancent même une troisième version. Qui plus est, chez un même individu, la perception de la réalité peut évoluer au gré du temps et des contextes.

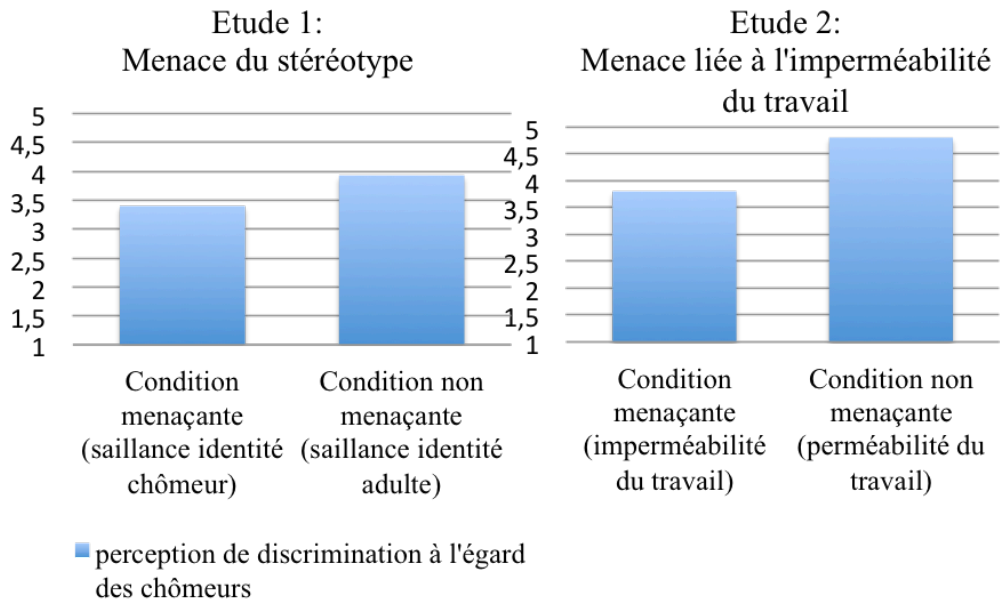
La perception de discrimination est également soumise à de tels aménagements perceptifs. Deux théories opposées existent au sein de la littérature concernant la discrimination comme stratégie de défense. La première avance l'idée que mettre en avant les discriminations dont les personnes sont l'objet constitue une stratégie de défense de soi relativement efficace pour les membres des groupes stigmatisés (Crocker & Major, 1989). La discrimination sert alors d'excuse pour expliquer leurs échecs. En agissant de la sorte, les individus reportent ces résultats négatifs sur les biais des autres et non pas sur eux-mêmes, leur permettant ainsi de ne pas se sentir responsables. Ce type de stratégie épargne l'estime de soi en ce sens que leurs capacités ne sont pas remises en question (Crocker & Major, 1989 ; Crocker *et al.*,, 1991 ; Hoyt *et al.*, 2007 ; Mendes McCoy, Major & Blascovich, 2008 ; Seery & Quinton, 2015 ; pour une revue, voir Major & Dover, 2016).

La seconde théorie réfute la première et suggère que les membres de groupes stigmatisés refusent d'admettre que leur groupe est victime de discrimination car une telle image saperait leur estime de soi (Branscombe *et al.*, 1999) et constituerait une menace importante pour leur identité sociale (Schmitt & Branscombe, 2002a). En attribuant leur échec à la discrimination, ceux qui en sont victimes reportent cet échec sur des facteurs extérieurs sur lesquels ils n'ont aucun contrôle. Si la discrimination est récurrente et touche plusieurs

sphères de la vie, les victimes ont alors l'impression de ne plus rien maîtriser du monde qui les entoure, ce qui a des conséquences négatives sur leur santé mentale. Par contre, en minimisant la discrimination, elles ont l'impression de rester acteurs de leur sort. Cette minimisation serait une stratégie efficace pour les membres des groupes stigmatisés.

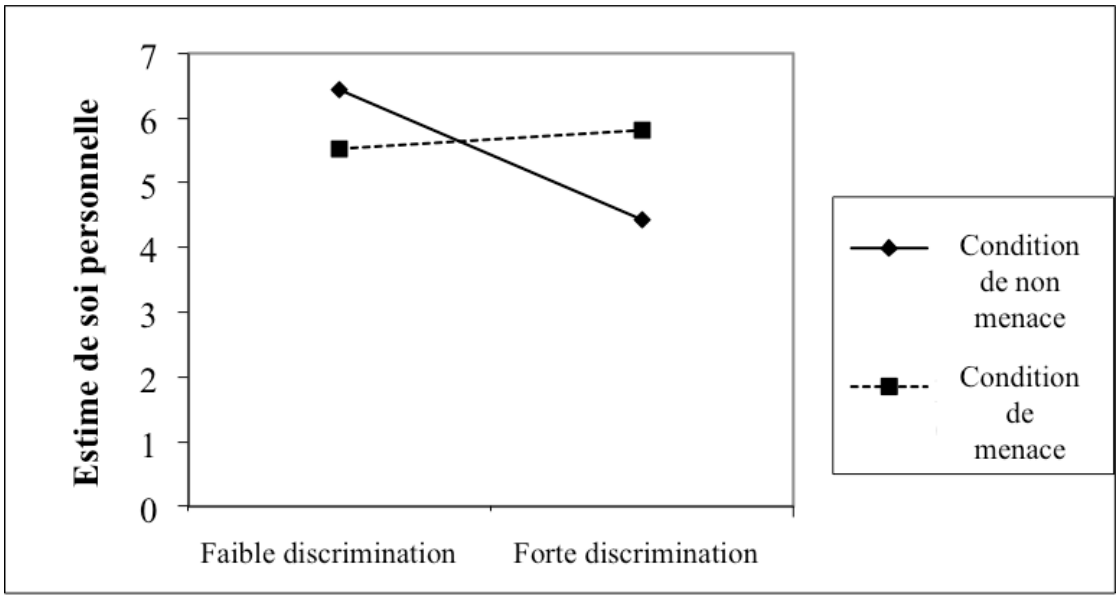
Nous avons voulu examiner laquelle de ces théories était la plus vraisemblable dans le cas des personnes sans emploi (Bourguignon et Herman, 2005). Comment celles-ci gèrent-elles la discrimination existant à l'encontre de leur groupe ? L'accentuent-elles pour justifier leur situation ou au contraire la minimisent-elles, car elle serait dangereuse pour leur équilibre psychique ?

Nous avons mené deux études expérimentales sur le terrain dans le but d'apporter des éléments de réponse à ces questions (Bourguignon, Herman & Tisserant, en révision). Au plan méthodologique, pour induire la menace, nous avons rendu saillants, dans la première étude, le stéréotype de chômeurs (versus stéréotype d'adulte pour la condition non-menaçante) et, dans la seconde, une vision fermée du monde professionnel (versus une vision ouverte pour la condition non-menaçante). Puis nous avons demandé aux participants des deux groupes dans quelle mesure les chômeurs sont victimes de discrimination. Les résultats ont mis en évidence que les participants confrontés à un contexte menaçant minimisent la discrimination existant à l'encontre du groupe des chômeurs : ils estiment que leur groupe est moins la cible d'un traitement injuste et moins victime d'exclusion que les participants de l'autre groupe (voir Graphique 5).



Graphique 5 : Effet des conditions de menace sur la perception de discrimination

La minimisation de la discrimination qu'on observe en situation de menace permet-elle de préserver l'estime de soi, comme suggéré plus haut ? Alors que dans la condition de menace, la discrimination de groupe est négativement liée à l'estime de soi personnelle, cette relation n'existe pas dans la condition non menaçante (Graphique 6). Ces résultats suggèrent que les chômeurs utilisent bien la stratégie de minimisation pour protéger leur estime de soi personnelle.



Graphique 6 : Interaction entre les conditions de menace et la perception de discrimination sur l'estime de soi des personnes sans emploi

L'hypothèse de minimisation de la discrimination est également soutenue par d'autres résultats qui prennent appui sur l'écart entre la discrimination personnelle et la discrimination groupale (Crosby, 1982 ; Taylor, *et al.*, 1994). Jusqu'à présent, le terme de discrimination a été utilisé comme s'il s'agissait d'un concept unidimensionnel. Pourtant, il se compose de deux dimensions : une dimension dite personnelle laquelle renvoie à la représentation qu'a un individu d'avoir été personnellement la cible de discrimination et une dimension dite groupale qui concerne la représentation qu'a un individu concernant les discriminations rencontrées par son groupe dans son ensemble (Crosby, 1982 ; Taylor et al., 1994). Cette distinction est importante car on peut avoir conscience que son groupe d'appartenance est victime de discrimination sans pour autant avoir l'impression d'en être soi-même une victime.

A cette distinction est classiquement associé le phénomène de minimisation de la perception de la discrimination personnelle par rapport à la discrimination groupale. De nombreuses recherches témoignent du fait que les membres de groupes stigmatisés perçoivent

moins de discrimination à leur encontre (discrimination personnelle) en comparaison à la discrimination à l'égard du reste de leur groupe (discrimination groupale) (Bourguignon *et al.*, 2006 ; Crosby, 1982; Taylor *et al.*, 1994). De nombreuses explications ont été avancées pour rendre compte de ce phénomène, allant depuis des processus cognitifs (liés à des heuristiques de disponibilité ou d'accessibilité, Moghaddam *et al.*, 1997 ; Taylor *et al.*, 1990), des processus comparatifs (en matière de standard de comparaison, Postmes *et al.*, 1999; Quinn *et al.*, 1999) à des explications plus motivationnelles (Bourguignon *et al.*, 2006 ; Bourguignon *et al.*, 2013 ; Taylor *et al.*, 1994). Au regard des explications motivationnelles, nos travaux tendent à confirmer que la stratégie de minimisation a pour objectif d'amener les individus à protéger leur estime de soi des effets destructeurs du sentiment d'exclusion qui accompagne l'expérience de discrimination. Nous avons observé ces résultats tant pour des échantillons de femmes et de personnes d'origine sub-saharienne (Bourguignon *et al.*, 2006 ; Bourguignon *et al.*, 2013) que pour plusieurs échantillons de chômeurs (Bourguignon, Herman, Gausel & Stinglhamber, 2011 ; Bourguignon *et al.*, 2015).

La stratégie de minimisation nous rappelle la difficulté d'approcher la perception de la discrimination. En effet, il n'est pas bon de se déclarer victime de discrimination. Les membres de groupes stigmatisés qui attribuent leurs échecs à de la discrimination sont généralement perçus comme des personnes plaintives et sont dépeints plus défavorablement que ceux qui ont reporté leurs échecs sur eux-mêmes ou sur des causes externes. Le plus surprenant est que ce type de jugement persiste même dans les situations où la discrimination est avérée (Dodd, Giuliano, Boutell & Moran, 2001 ; Hernandez, Redersdorff & Martinot, 2015 ; Kaiser & Miller, 2001 ; Roy, Weibust & Miller, 2009). De ce fait, il est peu étonnant que les membres de groupes stigmatisés n'aiment ni percevoir, ni dire qu'ils sont victimes de discrimination (Magley, Hulin, Fitzgerald & DeNardo, 1997). Qui plus est, être victime de discrimination n'est pas glorieux pour l'image que l'on se fait de son groupe et de soi. Par conséquent, les personnes les plus sévèrement touchées par la discrimination ont souvent tendance à aménager la réalité sociale en la rendant plus avantageuse à leur égard.

Bien que les stratégies que nous venons de décrire – la perméabilité des frontières et la minimisation de la discrimination - présentent une certaine utilité pour les membres de groupes stigmatisés, elles posent toutefois la question de la reconnaissance de la discrimination. En effet, en ne dénonçant pas les actes discriminatoires à leur égard, les membres de ces groupes risquent de voir les inégalités se perpétuer et de ne pas mettre en place les actions collectives susceptibles d'induire un changement social (Dupont et Leyens,

2003). Ces données pourraient ainsi rendre compte du peu d'action collective entreprise par ces groupes.

3.2. Les stratégies collectives pour faire face à la stigmatisation liée au chômage

Alors que les stratégies individuelles renvoient à l'ensemble des réactions conduisant les membres du groupe à tenter d'améliorer leur propre situation, d'autres stratégies visent à l'amélioration de la position du groupe dans la hiérarchie sociale. Il s'agit des stratégies collectives qui tentent de changer les relations de statut intergroupe et visent le changement du statut de l'ensemble du groupe de telle sorte que l'endogroupe (à savoir le groupe auquel l'individu appartient) acquière une position équivalente, voire plus favorable que les autres groupes au sens réel ou figuré. Dans la section suivante, nous allons passer en revue le rôle joué par trois stratégies collectives, à savoir les actions collectives, le désengagement psychologique et l'identification comme source de protection.

3.2.1. Les actions collectives

Bien que les réactions collectives soient beaucoup moins répandues chez les personnes stigmatisées que les stratégies individuelles, plusieurs éléments mettent en évidence la présence d'actions collectives (Dubé & Guimond 1986; Grant & Brown, 1995; Tajfel & Turner, 1979). En ce qui concerne les chômeurs, des études sociologiques attestent que, bien qu'elles soient rares, de telles actions existent. En France, par exemple, Demazière et Pignoni (1999) ont analysé deux d'entre elles qui ont eu lieu en 1997 et 1998. Ils ont montré que des personnes sans emploi ont mené des manifestations visant à améliorer leur condition de vie en termes de prestations d'aide sociale, de respect de leur vie privée et de leur dignité, de la qualité des emplois offerts.... Des observations similaires ont été recueillies en Belgique (Faniel, 2006) ainsi qu'en Argentine (Garay, 2007). Toutefois, comme le souligne Demazière (2006), ces mobilisations collectives restent marginales, peu reconnues, peu visibles et peu médiatisées et semblent être notamment alimentées par un sentiment d'injustice collective. Par ailleurs, Demazière et Pignoni (1999) soulignent également que la dimension transitoire de l'appartenance au groupe des chômeurs associée au jeu de concurrence pour retrouver un emploi est des éléments venant miner ces mouvements collectifs. A cela s'ajoute, le fait que le chômage éveille un sentiment de honte amenant au repli sur soi et à l'isolement (Demazière, 2006)

Dans le domaine de la psychologie sociale, très peu d'études ont été réalisées sur les actions collectives organisées par des chômeurs. Toutefois, Walker et Man (1987) ont mené une étude de ce type en mobilisant le cadre de la privation relative afin d'étudier les variables pouvant rendre compte de l'action collective des chômeurs (Crosby, 1982; Grant & Brown, 1995). Plus précisément, ces auteurs ont étudié les effets de différentes formes de privation : privation égoïste (la comparaison des différences perçues entre l'avenir personnel du chômeurs et la réalisation effective) et privation fraternelle (la comparaison des différences perçues entre l'endogroupe et l'exogroupe) sur les symptômes de stress et de protestation collective (par exemple, des réunions de protestation, la désobéissance à une loi injuste, la destruction de biens publics et privés, des séances collectives, des manifestations de masse). Les données ont révélé que la privation égoïste prédit les symptômes du stress alors que la privation fraternelle prédit les actions collectives telles que les protestations collectives et les manifestations. Autrement dit, pour qu'émergent des actions de type collectif, il est nécessaire que les chômeurs ne se comparent pas à eux-mêmes mais prennent comme base de comparaison les travailleurs.

Enfin, partant du modèle de l'identité sociale de l'action collective développé par Van Zomeren, Postmes et Spears (2008, 2011), Politti, Piccito, Béal et Staerklé (2017) ont récemment entamé une étude en Italie sur l'émergence des actions collectives des personnes sans emploi. Plus précisément, ces auteurs ont examiné le rôle que pouvaient jouer les identités sociales (identification au groupe des travailleurs précaires et identification aux groupes syndicaux), la perception d'injustice au niveau du groupe et le sentiment d'efficacité collective sur les actions collectives des personnes sans emploi. Bien que cette étude soit toujours en cours de réalisation, des premiers résultats s'accordent partiellement avec le modèle de Van Zomeren *et al.* (2008) en soulignant que les identifications au groupe des travailleurs précaires et aux groupes syndicaux sont reliées positivement à la mise en place d'actions collectives (signer des pétitions pour faire évoluer les conditions des chômeurs mais également volonté d'organiser des grèves). Par ailleurs, ces effets étaient médiatisés par le sentiment d'injustice rencontré par le groupe des personnes sans emploi et le sentiment d'efficacité du groupe. Toutefois, des analyses complémentaires sont encore nécessaires pour permettre de tirer des conclusions définitives mais cette étude ouvre un nouveau champ d'investigation utile pour mieux cerner les déterminants des actions collectives chez les personnes sans emploi. Par ailleurs, la question du faible nombre d'actions collectives mises en place par les personnes sans emploi reste toujours posée. La nature du stigmate de chômeur

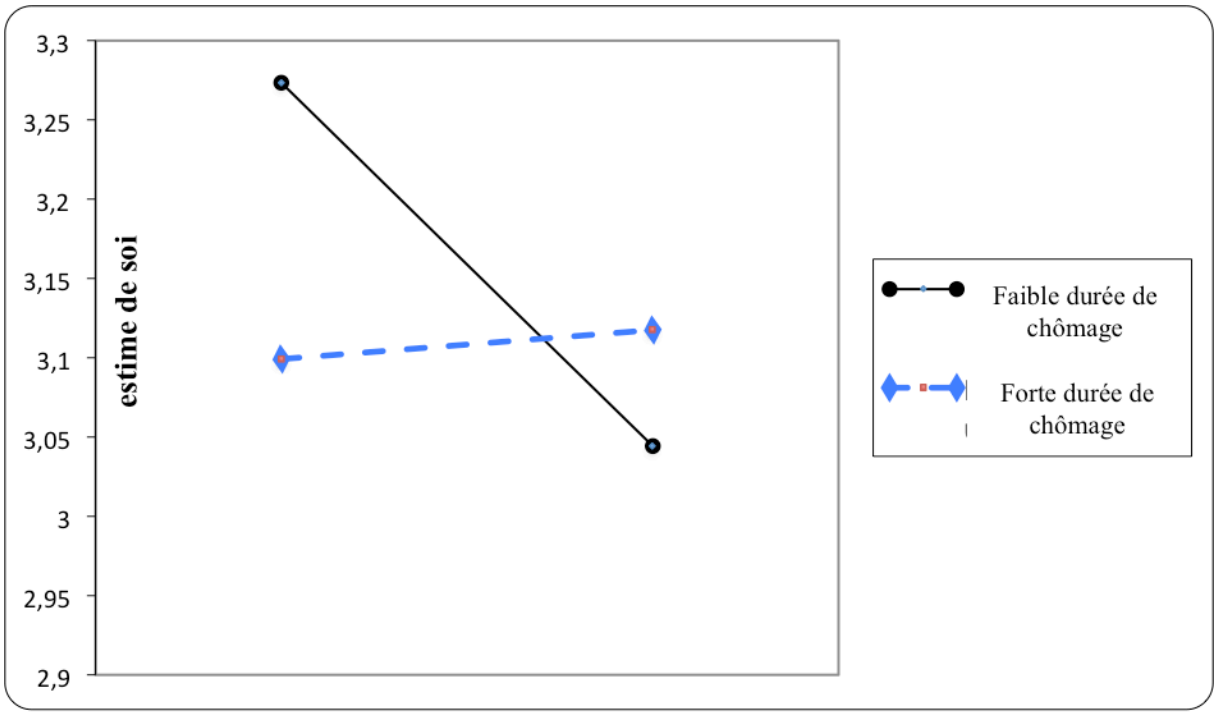
et plus particulièrement son invisibilité du stigmate et la perception de sa contrôlabilité sont deux composantes souvent épinglées comme des entraves à l'action collective (Allport, 1954; Désert, 2003 ; Miller & Major, 2000)

3.2.2. Le désengagement psychologique

Alors que les stratégies d'actions collectives visent un changement concret de la situation pour le groupe, d'autres stratégies proposent plutôt une amélioration symbolique de l'image du groupe. C'est le cas du désengagement psychologique qui consiste en un détachement de l'estime de soi des résultats dans un domaine particulier de telle manière que l'estime de soi ne dépende plus des succès ou échecs dans ce domaine (Crocker & Major, 1989). Autrement dit, les membres de groupes stigmatisés diminuent l'importance de la réalisation du domaine à risque. Bien que cette stratégie soit à la base une stratégie individuelle relativement commune au développement de tout être humain, elle se révèle avoir une dimension collective dans la mesure où elle est liée à la hiérarchie des groupes sociaux au sein de la société (Sidanius & Pratto, 1999) et aux biais intergroupes tels que les stéréotypes, l'expérience de la discrimination, les attentes de la société envers les groupes sociaux (Croizet & Claire, 2003). De nombreuses études ont rendu compte de ce phénomène, de même que de la répartition inégalitaire que l'on peut observer dans les filières scolaires entre étudiants de sexe masculin et féminin ou encore de la sous-représentation de certaines minorités au sein des filières scolaires les plus prestigieuses.

Pour les chômeurs, le processus de désengagement a également été observé dans le domaine professionnel, en particulier en lien avec la perception d'ouverture et de fermeture du monde du travail. Comme nous l'avons vu précédemment, cette perception est intrinsèquement liée à l'importance accordée à la sphère du travail et à la probabilité de retrouver du travail. Moins connu est le lien qu'elle entretient avec la santé mentale des individus (Herman, 1999) au sens où une vision ouverte du monde du travail est liée négativement à la dépression. D'autres études (Bourguignon & Herman, 2007c) ont également révélé que la vision de perméabilité du monde professionnel est positivement liée à l'estime de soi, à la satisfaction à la vie et aux attitudes par rapport au domaine professionnel. Pourtant, une étude menée par DeKoning, Bourguignon et Roques (2015) montre que ce lien n'est pas systématique, ce qui permet de mettre en lumière le phénomène de désengagement psychologique. Cette étude traitait des relations qu'entretenait la vision d'imperméabilité du monde du travail avec l'estime de soi personnelle en fonction de la durée du chômage des

participants. Comme on peut le voir dans la Graphique 7, pour les personnes sans emploi ayant une durée de chômage relativement courte, la vision d'imperméabilité du monde du travail est liée négativement avec l'estime de soi des participants, conformément aux études d'Herman *et al.* (1999, 2007). Par contre, pour les personnes sans emploi vivant une période beaucoup plus longue de chômage, le lien caractérisant la vision d'imperméabilité du monde professionnel et l'estime de soi disparait.



Graphique 7 : Interaction entre la durée de chômage et la vision d'imperméabilité du monde du travail sur l'estime de soi des personnes sans emploi

Ces résultats peuvent être interprétés sous l'angle du processus de désengagement. En effet, pour les personnes qui sont sans emploi depuis peu de temps, le processus de désengagement de la sphère professionnelle n'a pas encore eu lieu. Par conséquent, la vision ouverte ou fermée du monde du travail est encore intimement connectée avec leur estime de soi personnelle. Par contre, pour les personnes sans emploi depuis longtemps, le processus de désengagement a fait son travail de « détricotage » du lien entre l'estime de soi et le domaine professionnel et une vision ouverte ou fermée du monde du travail ne les atteint plus. Par ailleurs, il apparaît également que le processus de désengagement n'est pas seulement limité au domaine du travail, mais s'étend au monde culturel. Lorsque l'identité de chômeur est rendue saillante (condition menace du stéréotype), les chômeurs diminuent l'importance du domaine culturel en comparaison avec une identité neutre (condition non menace). En outre, comme l'indique la Figure 16, le désengagement médiatise la relation entre la condition

stéréotype de la menace et la volonté de participer à des activités culturelles (Bourguignon *et al.*, 2007d).

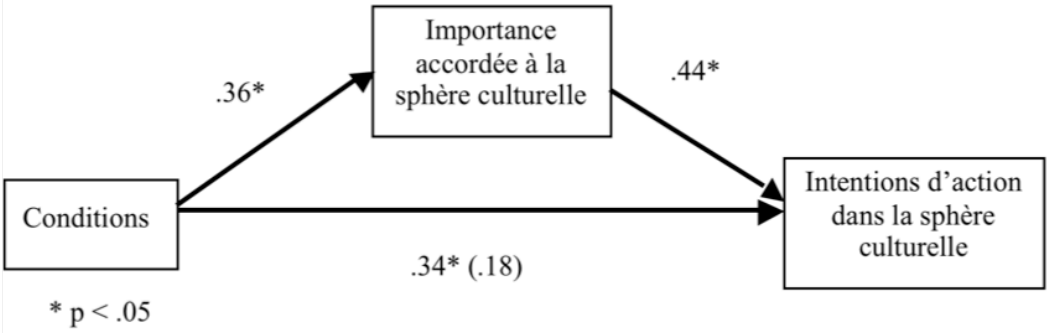


Figure 16. Rôle médiateur de l'importance accordée à la sphère culturelle sur la relation entre les conditions de menace du stéréotype et les intentions d'action dans la sphère culturelle

3.3. L'identification, bouclier contre la discrimination ?

Etant donné la nature éminemment sociale du stigmate, l'une des approches parmi les plus étudiées dans le domaine repose sur l'identification au groupe. Elle se base aujourd'hui sur le modèle Rejet-Identification élaboré par Branscombe *et al*. (1999) qui avancent que l'identification au groupe stigmatisé servirait de bouclier pour faire face à la discrimination et protéger ainsi le bien-être psychologique des individus stigmatisés.

Le point de départ de ce modèle s'appuie sur le fait que la discrimination est une forme particulière d'exclusion sociale[2], laquelle crée une rupture du lien social et génère des réactions négatives sur les plans comportementaux, émotionnels et physiques (pour le lien négatif entre discrimination et bien-être, voir Pascoe & Richman, 2009 ; Schmitt, *et al.*, 2014). Or, l'être humain est un animal grégaire qui cherche continuellement à tisser des liens avec autrui et à maintenir des interactions positives dans la durée (Baumeister & Leary, 1995). Comment dès lors les individus réagissent-ils lors d'une rupture du lien social ? A cet égard, la théorie de l'identité sociale suggère que, face aux comportements de rejet dont sont victimes les individus en raison de leur appartenance groupale, une manière de faire consiste à se tourner vers son groupe d'appartenance et à s'y identifier davantage (Ellemers, Spears & Doosje, 1999 ; Ramos, Cassidy, Reicher & Haslam, 2012; Tajfel & Turner, 1979).

[2] Alors que l'exclusion sociale désigne toute forme de rejet de n'importe quel individu, la discrimination rend compte du rejet d'un individu en raison de son appartenance à un groupe social particulier.

L'augmentation de l'identification s'accompagne de nombreux effets positifs pour le bien-être psychologique des individus car elle permet d'assouvir le besoin d'appartenance (Bat Chava, 1993; Kertzner *et al.*, 2009 ; Smith & Silva, 2011). Par ailleurs, d'autres travaux ont mis en évidence que l'identification offre aux membres de groupes stigmatisés une base pour à la fois recevoir du soutien social (Haslam *et al.*, 2005) et s'engager dans des actions collectives permettant de remettre en cause les stéréotypes et les injustices qui y sont associés (Outten *et al.*, 2010). Autrement dit, en s'identifiant davantage à leur groupe, les membres de groupes stigmatisés se protégeraient des effets destructeurs de la discrimination et maintiendraient un bien-être psychologique suffisant.

Un nombre important de recherches attestent que, face aux situations de stigmatisation et à l'injustice qui en découle, les individus qui réagissent en faisant bloc et en augmentant leur identification au groupe voient leur bien-être psychologique préservé (Bourguignon *et al.*, 2006 ; Branscombe *et al.*, 1999 ; Cronin *et al.*, 2012 ; Schmitt et Branscombe, 2002a)[3].

3.3.1. L'identification comme fardeau

Toutefois, certaines études réalisées auprès d'autres groupes stigmatisés ne sont pas parvenues à montrer le rôle protecteur de l'identification au groupe stigmatisé. Au contraire, pour certains groupes, l'identité stigmatisée est négativement associée au bien-être psychologique. C'est notamment le cas des personnes souffrant de maladie mentale (Crabtree, Haslam, Postmes, & Haslam, 2010) ou des personnes sans domicile fixe (Walter, Jetten, Parsell & Dingle, 2015). Ces résultats font également écho à ceux observés dans une étude menée auprès de chômeurs par Cassidy (2001). Dans cette étude, des chômeurs ont été invités à imaginer une situation où ils devaient se présenter à un nouveau-venu. Cette procédure visait à voir quelle appartenance les participants allaient utiliser pour décliner leur identité. Les résultats montrent que seulement moins d'un tiers d'entre eux se présentaient comme sans-emploi, la grande majorité préférant garder cet aspect de leur identité secret. Par ailleurs, les participants ayant utilisé l'étiquette de sans-emploi ont montré un niveau de détresse psychologique plus élevé que ceux qui l'ont évitée.

Deux autres études que nous avons menées auprès de chômeurs aboutissent à des résultats similaires (Bourguignon & Herman, 2006 ; Bourguignon, Herman, Gausel & Stinglhamber, 2011). Elles ont été réalisées dans le cadre du modèle Rejet-Identification. Si

[3] Plus précisément, l'identification au groupe stigmatisé sert de variable suppresseur du lien entre discrimination personnelle et bien-être psychologique en ce sens où, une fois l'identification contrôlée, le lien négatif (qui n'est pas toujours présent) entre discrimination personnelle et bien-être psychologique apparaît ou augmente.

les résultats confirment une partie de ce modèle, à savoir que plus les chômeurs se sentent personnellement discriminés, plus ils s'identifient à leur groupe, ils ne sont pas parvenus à mettre en évidence la relation supposée positive avec l'estime de soi. Au contraire, l'identification au groupe des chômeurs est négativement liée à leur estime de soi et, de toute évidence, ne joue pas un rôle protecteur, comme l'avait suggéré le modèle Rejet-Identification (voir Figure 17).

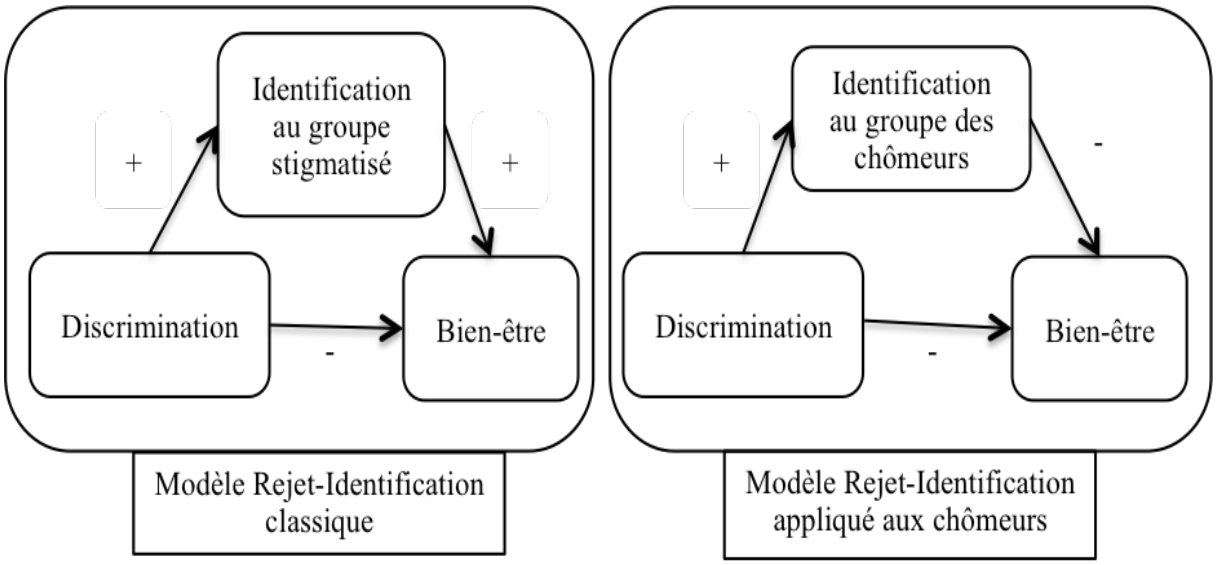


Figure 17. Modèle Rejet-Identification classique et appliqué au groupe des chômeurs

Pour rendre compte du lien négatif entre identification et estime de soi, nous sommes retournés à la source de la stigmatisation, à savoir à la notion de rupture à la norme. La rupture à la norme est connue pour induire également des émotions morales telles que la honte et la culpabilité (Lewis, 1979 ; Gausel *et al.,* 2012). Ces deux émotions sont, par ailleurs, associées à l'expérience de stigmatisation (Einshaw, 2009) mais également à celle de chômage (Eales, 1989). Enfin, l'identification au groupe est également connue pour accroître les émotions de honte et de culpabilité (Gausel & Leach, 2011). Considérant l'ensemble de ces éléments, nous avons émis l'hypothèse que les émotions de honte et de culpabilité pouvaient rendre compte du lien négatif entre l'identification au groupe des chômeurs et l'estime de soi. Les analyses de nos deux études ont confirmé cette hypothèse. Plus les chômeurs s'identifient à leur groupe, plus ils ressentent de la honte et de la culpabilité d'être sans emploi, émotions qui sont négativement liées à leur estime de soi personnelle. Autrement

dit, l'identité de chômeurs est destructrice de l'estime de soi car elle est profondément humiliante et culpabilisante.

3.3.2. L'appartenance au groupe des personnes sans emploi : bénéfique ou néfaste ?

Les résultats qui viennent d'être exposés suggèrent que l'identification à certains groupes (comme celui de chômeurs, de personnes sans domicile fixe ou souffrant de maladies mentales) n'est pas protectrice. Est-ce à dire que cette relation négative existe en toute circonstance ?

On connaît aujourd'hui le rôle du partage social des émotions dans la gestion des émotions : celui-ci peut contribuer à reconstruire le lien social et donner un sens nouveau aux événements pénibles (Rimé, 2009). Il se peut dès lors que des interactions avec des individus vivant les mêmes difficultés présentent des effets positifs. En particulier, ces interactions pourraient faire prendre conscience aux chômeurs qu'ils sont en butte à la stigmatisation et aux effets négatifs qu'elle engendre, et que leur responsabilité personnelle - au regard du fait qu'ils ne trouvent pas d'emploi ou qu'ils se sentent mal- est limitée.

Dans cette perspective, nous avons voulu vérifier si l'appartenance à une association militante de chômeurs pouvait influencer le vécu de stigmatisation (Bourguignon et Herman, 2007a). Des chômeurs appartenant ou non à une telle association participèrent à l'étude. Ils furent répartis aléatoirement dans deux conditions expérimentales. Dans la première, ils étaient amenés à se souvenir de cas où des chômeurs avaient été discriminés (condition discrimination) ; dans le second, ils étaient conduits à évoquer des situations où ils avaient rencontré d'autres chômeurs (condition contrôle). Ce que l'étude met en évidence en premier lieu, c'est le rôle positif de l'appartenance à une association militante : celle-ci est associée à moins de solitude et plus de solidarité ressentie pour le groupe des chômeurs. Mais le résultat le plus remarquable concerne l'effet protecteur de l'association. Alors que les chômeurs fréquentant des associations militantes étaient restés insensibles à la menace représentée par le rappel de la discrimination, ceux qui n'en faisaient pas partie en furent affectés. Ces derniers éprouvaient davantage de honte et de culpabilité et souffraient d'une plus faible estime de soi que ceux placés en situation contrôle. En somme, la fréquentation des associations militantes protégeait leurs membres des effets destructeurs de la discrimination.

3.4. Quand le groupe remet en question la légitimité de la stigmatisation

Tous les groupes stigmatisés ne sont toutefois pas dénigrés avec la même intensité. Certains le sont plus que d'autres. C'est, par exemple, le cas des personnes obèses ou des anciens prisonniers lorsqu'on les compare aux personnes âgées ou handicapées (voir Rodin et al., 1989). Pour expliquer ces variations, référence peut être faite au modèle Rejet-Identification et surtout à ses développements ultérieurs portant sur la question de la légitimité du stigmate (Hansen & Sassenberg, 2011; Jetten *et al.,* 2011 ; 2013).

Un stigmate est légitime lorsqu'un individu reconnait que le statut inférieur de son groupe est juste, voire mérité. Il le sera d'autant plus qu'il est perçu comme contrôlable (Rodin *et al.,* 1989) et qu'il est intériorisé par les personnes qui en sont la cible. Les conséquences de ce phénomène sont délétères. Plus un individu considère comme légitime la discrimination à l'encontre de son groupe, plus il en souffre et moins ses stratégies de défense de soi sont protectrices (Crocker *et al.,* 1998; Schmitt *et al.,* 2014).

Sur base du modèle Rejet-Identification, deux hypothèses alternatives peuvent être avancées quant au rôle de la légitimité : ou bien le bien-être des membres des groupes stigmatisés est protégé par le fait que la discrimination est d'emblée perçue comme injuste ou illégitime (Figure 18, hypothèse 1a) ; ou bien il l'est, dans un second temps, par le fait que l'injustice ou l'illégitimité perçue s'arcboute sur l'identification au groupe (Figure 18, hypothèse 1b).

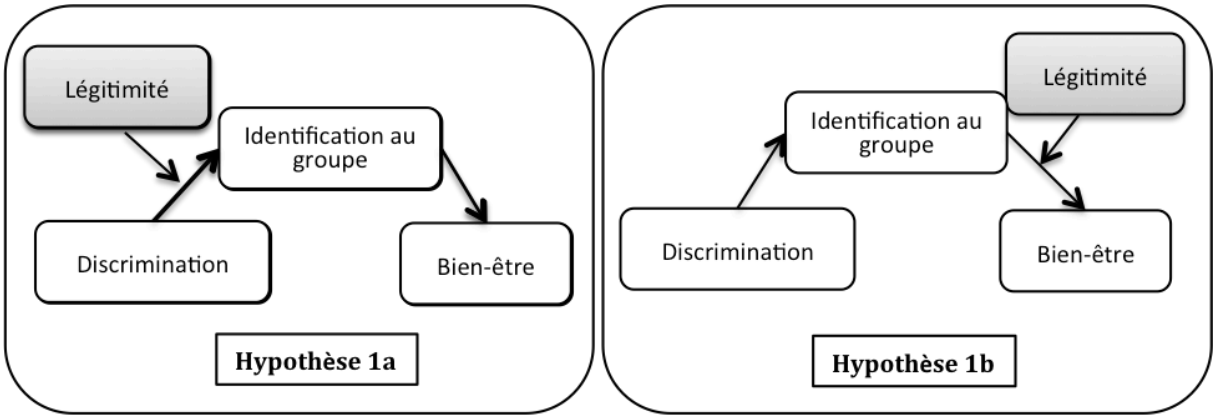


Figure 18. Hypothèses relatives au rôle de la légitimité dans le cadre du modèle Rejet-Identification.

La première hypothèse inspirée des travaux de Jetten *et al.* (2011) avance que l'illégitimité du stigmate est un élément-clé pour que la discrimination dont les individus se sentent victimes induise une identification au groupe stigmatisé. Cette hypothèse implique

que l'identification au groupe stigmatisé augmente à la suite de la perception de discrimination uniquement lorsqu'elle est perçue comme injuste et non méritée. Dans le cas où la discrimination est perçue comme juste et légitime, les individus mettraient en place d'autres stratégies (comme la mobilité individuelle ou la dés-identification). Bien que séduisante, cette hypothèse peut être contestée par une alternative avançant que l'illégitimité du stigmate jouerait non pas sur le lien entre discrimination et identification mais sur celui qu'entretient l'identification avec le bien-être psychologique (Hanssen & Sassenberg, 2011). Plus précisément, le rôle protecteur de l'identification sur la santé mentale apparaît uniquement lorsque les membres des groupes stigmatisés percevraient la discrimination comme illégitime. Dans le cas inverse, à savoir en situation de légitimité de la discrimination, l'identification au groupe stigmatisé perdrait son pouvoir protecteur pour la santé mentale.

C'est dans ce débat que s'inscrit une étude que nous avons menée auprès de 199 chômeurs (Bourguignon & Herman, 2014). Cette étude incluait des échelles relatives à la légitimité perçue du stigmate des chômeurs (par exemple, « Je trouve juste que les personnes sans emploi soient la cible de critiques »), au sentiment de discrimination personnelle (par exemple, « En tant que personne sans emploi, j'ai personnellement rencontré de la discrimination »), à l'identification au groupe des chômeurs (par exemple, « Je m'identifie au groupe des personnes sans emploi ») et au bien-être (i.e., l'estime de soi personnelle, la honte et la culpabilité).

Les résultats de cette étude montrent que, d'une manière générale, la légitimité de la discrimination participe à l'accroissement de la vulnérabilité des chômeurs et cela, à travers deux processus différents. En premier lieu, elle accentue les effets délétères que peut avoir l'expérience de discrimination sur la santé mentale des chômeurs. En effet, lorsque ceux-ci estiment que leur groupe mérite d'être discriminé, la force du lien négatif existant entre la perception de discrimination et les différents indicateurs de bien-être psychologique est plus importante que lorsque la situation est vécue comme injuste. La légitimité de la discrimination joue en quelque sorte le rôle de caisse de résonnance accentuant les effets destructeurs de l'expérience de discrimination.

Néanmoins, il est important de souligner que la légitimité de la discrimination n'intervient pas dans la réaction identitaire mise en place par les chômeurs pour faire face à la perception de discrimination, comme l'avaient proposé Jetten *et al.* (2011). Selon ces derniers, l'illégitimité de la discrimination serait un ingrédient nécessaire pour que, face à la discrimination à l'égard de leur groupe, les individus s'y identifient davantage. A l'inverse, la

situation de légitimité de la discrimination devrait conduire les personnes stigmatisées confrontées à de la discrimination à se dés-identifier de leur groupe d'appartenance. Nos données ne permettent pas de soutenir cette hypothèse (cf. figure 3, hypothèse 1a). Nous observons que la légitimité du stigmate entrave les effets bénéfiques de l'appartenance au groupe stigmatisé sur la santé mentale de ses membres. Plus précisément, aucun lien n'apparaît entre l'identification au groupe des chômeurs et les différents indicateurs de bien-être psychologique lorsque les chômeurs estiment que la discrimination et les stéréotypes à l'égard des chômeurs sont justes et légitimes. Par contre, l'identification se révèle bénéfique dès lors que les chômeurs estiment que le stigmate existant à l'égard de leur groupe est illégitime. Ces résultats appuient l'hypothèse 1b de la figure 3 et s'accordent avec la position défendue par Hansen et Sassenberg (2011) pour qui le rôle protecteur de l'identité stigmatisante ne se produit que lorsque les membres du groupe stigmatisé considèrent la stigmatisation à l'encontre de leur groupe comme non fondée.

4. Chômage, santé et politiques actives d'emploi

Le chômage est une situation dramatique pour la vie des personnes qui en sont touchées : il affecte non seulement leur situation professionnelle et financière mais compromet aussi leur santé physique, leur bien-être et leurs relations sociales. Au niveau socio-économique également, le chômage représente un problème majeur. Il expose la société à des coûts importants, notamment en ce qui concerne les revenus de remplacement qui sont alloués aux chômeurs dans certaines circonstances ou de soins de santé dont ces derniers ont besoin. Enfin, au niveau sociétal, l'ampleur du chômage questionne la nature des liens sociaux qui se tissent entre les citoyens et ce qui fait aujourd'hui cohésion sociale.

Faisant face à ces difficultés et aux enjeux qui en découlent, les Etats occidentaux ont développé, surtout depuis la fin des années '70, des instruments de protection sociale. La dernière partie de ce chapitre esquisse, dans les grandes lignes, les politiques d'emploi les plus répandues et analyse leurs effets sur l'insertion professionnelle, le bien-être ainsi que sur les processus de stigmatisation. Ces analyses nous donneront l'occasion de porter un regard critique sur les politiques d'emploi actuel en en soulignant, certes, certains bénéfices mais également certains dangers pour les personnes sans emploi. Cette partie permettra par ailleurs de conclure en formulant certaines recommandations quant aux politiques d'accompagnement des personnes sans emploi.

4.1. Les politiques d'accompagnement des personnes sans emploi

Les politiques publiques d'emploi prennent aujourd'hui deux formes, l'une dite passive et l'autre dite active. L'objectif des politiques passives sur le marché du travail est de garantir un revenu et une protection pour les personnes sans emploi et se réfère habituellement aux régimes de rémunération. Les politiques actives visent, quant à elles, à faciliter la réinsertion des chômeurs dans la population active. Elles impliquent que les Etats investissent dans le capital humain et/ou offrent des incitations aux employeurs pour (ré)-insérer et/ou maintenir les travailleurs dans le lieu de travail. Il existe deux types de politiques actives; celles qui sont fondées sur la demande et celles qui sont fondées sur l'offre. L'objectif des politiques fondées sur la demande est de créer directement de nouveaux emplois ou de donner des subventions ou des incitations fiscales pour encourager les employeurs à embaucher des populations considérées à risque élevé (femmes peu qualifiées, jeunes peu qualifiés, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, âgées, etc.). Quant aux politiques fondées sur l'offre, elles visent à adapter les compétences des travailleurs aux besoins de la société ou plus particulièrement aux demandes des employeurs.

Compte-tenu des taux élevés de chômage dans les pays occidentaux, l'OCDE préconise, depuis les années '90, un changement dans les politiques publiques d'emploi, tant actives que passives. Au niveau des interventions passives, ces changements ont conduit à un durcissement des conditions d'obtention des allocations de chômage et des sanctions et aussi à une réduction à la fois du montant, à la dégressivité du montant des allocations en fonction de la durée du chômage et de la durée totale de ces allocations. Quant aux interventions actives, elles ont été largement renforcées sous la forme, d'une part, de subventions destinées à la création ou au maintien de l'emploi dans les secteurs public et privé et, d'autre part, de programmes d'insertion socioprofessionnelle pour les chômeurs, aussi appelées programmes d'activation (OCDE, 1994). Concernant ce dernier aspect, les Etats proposent aujourd'hui des formations, des stages, des aides à la recherche d'emploi. L'une des principales caractéristiques de ces interventions est basée sur le principe dit des « obligations réciproques » : d'une part, l'Etat est tenu d'offrir des programmes d'accompagnement aux chômeurs ; d'autre part, la participation à ces programmes est obligatoire pour les chômeurs qui, en cas de non-respect des conditions associées à ces programmes, sont sanctionnés par la suspension temporaire voire définitive des indemnités de chômage.

4.2. Politique active d'emploi et chômage

La mise en œuvre effective des politiques actives dans le marché du travail au sein des pays de l'OCDE est assez répandue (OCDE, 2007). L'un des principaux défis de ces programmes réside dans leur efficacité. Plusieurs évaluations ont été menées au niveau micro-économique afin de mesurer l'impact de ces politiques sur le (ré)-emploi. Il est toutefois à noter que la majorité des études publiées ont été réalisées dans les pays scandinaves et quelques-unes en Europe centrale et occidentale, Amérique du Nord et en Australie.

Dans la plupart des cas, ces évaluations ont analysé les effets des politiques actives sur des emplois en se limitant au court terme et sans en aborder les effets sur les éventuelles interactions, qu'elles soient positives ou négatives, entre les participants de ces programmes, les autres chômeurs ou les autres travailleurs. Elles ont également le plus souvent ignoré la nature et la qualité de l'emploi qui résultait de la participation à de tels programmes (par exemple, la sécurité et la durée de l'emploi, la qualité des tâches, le développement des compétences, la compatibilité entre vie au travail et vie de famille). Ces évaluations ne conduisent pas à des conclusions claires : le consensus est faible concernant le fait que les programmes actifs réduisent réellement le chômage en termes d'effet net ou augmentent le nombre de travailleurs employés. Elles ne montrent pas qu'un type de programme est plus prometteur qu'un autre (Heckman, Lalonde & Smith, 1999 ; Kluve, 2006). Une méta-analyse limitée aux pays européens (Kluve, 2010) montre néanmoins que les interventions s'accompagnant de sanctions en cas de non-conformité sont plus efficaces pour augmenter la probabilité d'emploi des participants que les autres. Toutefois, cet effet positif semble être de courte durée et préjudiciable sur d'autres dimensions comme le salaire (Arni, Lalive & van Ours, 2009 ; Van den Berg & Vikstrom, 2009).

4.3. Politique active d'emploi et bien-être

Les évaluations des politiques actives dans le marché du travail qui ont été menées dans la dernière décennie ont un dénominateur commun: presque toutes ont mis l'accent sur l'emploi comme variable dépendante. Le succès de ces politiques est ainsi mesuré en termes de nombre de personnes sans emploi qui ont trouvé un emploi à la suite de la participation à l'un des programmes d'activation. La prise en compte de cet unique critère nous semble toutefois insuffisante. Malgré l'efficacité relative de certains programmes d'activation, seule une minorité de participants réintègre le marché du travail, la majorité d'entre eux restant sans emploi (Cockx, Defourny, Dejemeppe & Van Der Linden, 2007). Dès lors, évaluer ces

programmes à l'aune de ce seul critère ne tient pas compte des difficultés de la majorité et il nous paraît de ce fait pertinent de prendre également en compte des variables comme la santé mentale et le bien-être. Si la participation au programme ne conduit pas directement à l'obtention d'un emploi, permet-elle au moins de préserver le bien-être ?

Cette question s'appuie sur la théorie de la privation (Jahoda, 1981) et la théorie agentique ou proactive (Fryer, 1986). Selon ces théories, l'emploi permet de répondre aux besoins financiers sous la forme d'un revenu ; il permet aussi d'assurer la satisfaction des besoins psychologiques comme le fait de structurer le temps, de développer les contacts sociaux, de participer à projets communs, de se construire une identité, de renforcer le contrôle sur le parcours de vie, tous bénéfices que la situation de chômage ne permet pas d'offrir. La participation à des programmes d'activation pourrait-elle constituer un substitut à l'emploi et répondre aux besoins financiers et psychologiques dans la mesure où ces programmes sont organisés sous la forme d'activités structurées ? Pourrait-elle dès lors augmenter le bien-être subjectif ?

Quelques études empiriques ont tenté d'analyser le lien entre la participation à des programmes d'activation et le bien-être. Wulfgramm (2011) a constaté que la participation à ces programmes est connectée à des scores plus élevés de satisfaction à la vie que les prestations d'aide sociale. Andersen (2008) a également trouvé que la participation tant actuelle que passée à ce type de programme a des effets positifs sur le bien-être subjectif. Paul et Moser (2009) ont trouvé dans leur méta-analyse que les programmes qui ont pour objectif l'aide aux chômeurs s'accompagnent d'effets positifs sur la santé mentale. Cependant, ces résultats ne sont pas confirmés dans une étude longitudinale d'une durée de 14 ans (Reine, Novo & Hammarström, 2011) : aucune relation n'a été trouvée entre la participation à des programmes d'activation et la santé mentale ; au contraire, les personnes participant à ces programmes montrent davantage de symptômes de mal-être que celles n'y participant pas. Ces résultats s'accordent avec les conclusions issues de la méta-analyse de McKee-Ryan *et al.* (2005) qui mettent en évidence qu'en ce qui concerne les activités de recherche d'emploi, plus les gens sont actifs, plus ils montrent de la détresse psychologique. Cette relation négative reflète à quel point l'expérience de la recherche d'un emploi peut se révéler stressante, surtout lorsque les personnes doivent faire face à des refus répétés. Néanmoins, la très grande hétérogénéité des programmes d'activation pourrait également expliquer l'absence de résultats congruents. Ainsi, lorsqu'on fait la distinction entre les trois principaux programmes d'activation (formation professionnelle, participation dans le lieu de travail (cf. stages) et

activités avec d'autres personnes sans emploi qui ont lieu en dehors du marché du travail régulier), seuls les programmes impliquant une participation des personnes sans emploi dans le lieu de travail ont montré un effet positif sur le bien-être (Strandh, 2001). Il convient néanmoins de noter qu'aucune des études publiées n'a examiné l'effet sur le bien-être d'un programme qui intègre des sanctions.

Pour ce qui est des besoins financiers, divers éléments montrent clairement que les montants des allocations de chômage jouent un rôle déterminant pour réduire certains effets néfastes du chômage. Plus précisément, lorsqu'on contraste les prestations de chômage les plus généreuses avec les moins généreuses, il apparaît que seul le système le plus généreux permet de prévenir la détérioration de la santé mentale; les personnes sans emploi dépendant d'un système moins généreux de prestations souffrent quant à elles d'une détérioration de leur santé mentale (Strandh, 2001). Plus récemment, une recherche portant sur la santé et les politiques européennes (Stuckler, Basu, Suhrcke, Coutts & McKee, 2009) a mis en évidence d'une part, que l'augmentation du taux de chômage est liée au taux de suicide des personnes sans emploi. Toutefois ce lien n'est pas systématique et est dépendant, ici aussi, du système de protection sociale dont dépendent les personnes et de son financement. Ainsi, une augmentation des investissements dans les programmes d'activation réduit de manière significative l'effet du chômage sur les suicides. À un niveau plus général, la méta-analyse de Paul et Moser (2009) indique que le chômage a moins d'effets négatifs sur la santé mentale des personnes sans emploi dans les pays ayant un système de protection contre le chômage élevé par rapport aux pays ayant un système de protection plus faible.

Plus tôt dans cet article, nous avons mentionné que les tensions financières étaient un déterminant majeur pour rendre compte de la détresse des personnes en situation de chômage et que ces tensions financières avaient un rôle explicatif plus important que toutes les autres variables psychologiques (Paul & Batinic, 2010). Les résultats qui viennent d'être mentionnés confortent cette conclusion: si les programmes d'activation mis en place dans le monde du travail peuvent améliorer la qualité de la vie des personnes sans emploi, c'est plus par l'allégement de la pression économique que par la satisfaction des besoins psychologiques.

4.4. Politique active d'emploi et stigmatisation

Plus haut dans ce chapitre, nous avons tenté de montrer qu'expliquer les effets délétères du chômage sur la santé uniquement en référence aux théories de privation constitue une approche partielle. Le chômage n'est pas qu'une question personnelle ; il est profondément

enraciné dans les dynamiques collectives et sociales. Il est donc étroitement lié aux relations intergroupes et surtout au processus de stigmatisation qui peut découler des asymétries de statut : les personnes sans emploi, en raison de leur différence, sont caractérisées par des attributs socialement dévalués, ce qui suscite chez elles un sentiment de menace et détériore leur estime de soi. Les programmes d'activation permettent-ils d'entraver ce processus de stigmatisation ? Cette question est centrale car un des objectifs des politiques publiques est de rapprocher les personnes sans emploi du marché du travail et d'enrayer le processus de marginalisation. Autrement dit, ces programmes seront-ils capables, d'une part de réduire les préjugés à l'égard des chômeurs véhiculés au sein de la population active et, d'autre part, d'atténuer le sentiment de menace ressenti par des chômeurs et ainsi participer au renforcement de leur estime de soi?

4.4.1. Du point de vue de la population générale

Malgré la pertinence de ces questions au regard des objectifs assignés aux politiques publiques, nous devons constater qu'aucune étude n'a examiné l'effet de la participation des personnes sans emploi dans des programmes d'activation sur les stéréotypes et les préjugés des groupes majoritaires à leur égard. En l'absence d'études spécifiques sur cette question, il est utile de se tourner vers les connaissances accumulées aujourd'hui en matière de réduction des stéréotypes et des préjugés. Celles-ci montrent que la réduction s'opère lorsqu'une série de conditions sont réunies, comme par exemple, des contacts fréquents entre personnes appartenant aux différents groupes, des situations de coopération, des statuts équivalents entre ces groupes et un soutien institutionnel pour rompre ces inégalités (Brown, 2010). Or, la plupart de ces conditions sont absentes des programmes d'activation.

4.4.2. Du point de vue des chômeurs

Pour ce qui est des effets des programmes d'activation sur l'image que les personnes sans emploi se font d'elles-mêmes, il n'existe qu'un petit nombre d'études. Partant des données récoltées en 2007 lors d'une enquête représentative (et quantitative) des chômeurs au Danemark, Breidahl et Clément (2010) ont comparé deux groupes de bénéficiaires de l'aide sociale: le premier avait participé à un programme d'activation dans le marché du travail (groupe activation) alors que le second n'y avait pas participé (groupe témoin). Bien que les deux groupes ne soient pas parfaitement comparables, le groupe « activation » ayant des profils légèrement plus favorables (en termes de durée de chômage, d'état de santé, de compétences cognitives) que le groupe témoin, les résultats ne permettent pas de conclure que

la participation à un programme d'activation renforce l'estime de soi des personnes sans emploi. Plus précisément, deux résultats sont à souligner de cette enquête. Tout d'abord, les personnes ayant transité par le groupe « activation » se sont plus rapprochées du marché du travail que celles du groupe contrôle. Par contre, aucune différence en termes d'estime de soi ou de sentiment de stigmatisation n'apparait entre les deux groupes. Cette absence de différence persiste après avoir contrôlé plusieurs variables (telles que le sexe, l'âge et la santé subjective, la durée du chômage). Enfin, dans les deux groupes, les gens se sentent méprisés parce qu'ils bénéficient de prestations sociales. Au regard de ces résultats, les auteurs suggèrent, avec toute la prudence nécessaire compte-tenu du biais de sélection d'échantillonnage, que l'activation ne permet pas de prévenir la marginalisation sociale. Ce résultat est d'autant plus surprenant que les participants du groupe « activation » avaient davantage de ressources avant d'entrer dans le programme que les participants du groupe témoin. La participation à un programme d'activation, loin de réduire le processus de stigmatisation, pourrait-elle contribuer à l'exacerber?

4.5. Evaluation des politiques actives d'emploi sur l'insertion professionnelle, le bien-être et la stigmatisation

Pour les raisons évoquées plus haut, l'ensemble de recherches que nous avons menées en Belgique francophone avance que les programmes d'activation des chômeurs dans le marché du travail pourraient nuire à l'image que se font les personnes sans emploi d'elles-mêmes et participent au processus de stigmatisation (Bourguignon, Herman, Liénard & Lekoeuche, 2009 ; Bourguignon, Herman, Liénard & Docq 2012 ; Bourguignon & Herman, 2013). L'objectif poursuivi par ces recherches est double. D'une part, il s'agit d'évaluer les effets des programmes d'activation sur l'insertion professionnelle des chômeurs, leur bien-être mais également sur des indicateurs rendant compte de ce processus de stigmatisation. D'autre part, il s'agit de dégager les dimensions particulières des programmes d'activation qui auraient le plus d'effet sur ces variables. En effet, comme nous l'avons mentionné précédemment, ces programmes conjuguent généralement deux aspects, l'un centré sur l'aide et les services proposés aux chômeurs (bilan de la situation professionnelle, plan d'action comprenant formation, stages, démarches diverses), l'autre axé sur le contrôle des démarches effectivement opérées par ces derniers. Ce second aspect peut par ailleurs entraîner, lorsque le bénéficiaire refuse d'entreprendre des recherches d'emploi ou montre un manquement significatif dans cette recherche, des sanctions pouvant aller de la suspension des indemnités de chômage à leur cessation. Le programme de recherches que nous avons mené comprend, à

l'heure actuelle, deux études utilisant une méthodologie expérimentale et manipulait certaines dimensions caractérisant ces programmes d'activation (la dimension d'aide ou de sanction) tout en la comparant à une situation neutre.

4.5.1. Etudes expérimentales : effets de dispositifs basés sur la sanction versus l'aide.

Cette recherche a été réalisée auprès de 67 chômeurs (Bourguignon, Herman, Liénard & Lekoeuche, 2009). Au cours d'une séance d'information, ils avaient été répartis aléatoirement en trois groupes. Dans le premier groupe, une chercheuse leur a rappelé que le PAS « Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs » comportait, de manière prioritaire, un caractère d'aide et de soutien destiné à faciliter leur insertion professionnelle (condition 'soutien') ; dans le deuxième, elle a évoqué l'aspect contrôle du PAS au sens où ce dernier pouvait, dans certaines circonstances, déboucher sur un avertissement et une sanction (condition 'sanction'); enfin, dans le dernier, elle n'a rien évoqué de ce dispositif (condition 'contrôle'). L'objectif est d'étudier l'effet de ces différentes conditions sur la volonté d'insertion professionnelle et sur la santé mentale des chômeurs et en particulier, d'analyser le rôle joué par les conditions 'sanction' et 'aide'.

Contrairement à nos attentes, les deux conditions 'sanction' et 'soutien' n'ont généralement pas conduit à des effets contrastés, ni en termes d'insertion professionnelle, ni en termes de bien-être. Les chômeurs n'ont pas manifesté de réactions différenciées en fonction du fait qu'on leur avait rappelé le caractère aidant ou sanctionnant du PAS. En quelque sorte, le fait d'évoquer l'un ou l'autre de ces aspects indiffère[4] ; il semble simplement rappeler aux chômeurs qu'ils participent au PAS. Etant donné ce résultat, la suite des analyses portera, à titre exploratoire, sur une comparaison entre une condition participer au 'PAS' (regroupant les conditions 'soutien' et 'sanction') et la condition 'contrôle' (ne pas évoquer le dispositif PAS) telle que décrite plus haut.

Cette fois, les analyses ont mis en évidence que les participants de la condition 'PAS' ressentent davantage de contrôle et de menace que ceux de la condition 'contrôle'. De plus, ils ne perçoivent pas que le dispositif, tel quel, leur apporte une aide particulière. Ces résultats suggèrent que, d'une manière globale, le PAS est davantage perçu comme un instrument de sanction que comme un outil de soutien. Il n'est dès lors guère étonnant de constater que,

[4] La manipulation n'était probablement pas assez claire que pour permettre de distinguer les deux dimensions du PAS

comparé à la condition 'contrôle', la condition 'PAS' entraîne plus de honte et de culpabilité, émotions qui affectent négativement l'estime de soi des chômeurs.

Concernant le monde du travail, les résultats indiquent que, comparé à la condition 'contrôle', le rappel des missions du PAS renforce le fait que décrocher un emploi est perçu comme plus inaccessible. Dans un tel contexte, trouver du travail se révèle donc une mission dont la difficulté a été renforcée. Malgré cela, les participants de la condition 'PAS' signifient davantage leur bonne volonté à candidater à un emploi que ceux de la condition 'contrôle'.

En somme, les données montrent qu'évoquer le PAS accroit la volonté de rechercher du travail tout en développant une vision fermée du monde du travail. De tels effets sont assez paradoxaux et trouve une expression dans le niveau de santé mentale observée. En effet, les participants de la condition 'activation' (c.à.d. participer au PAS) manifestent une moins bonne estime de soi que ceux de la condition 'neutre'. Cette structure de résultats s'observe également sur la variable de honte et de culpabilité. Les participants de la condition 'activation' ressentent davantage de honte et de culpabilité en comparaison avec ceux de la condition 'neutre'.

Cette première étude expérimentale n'ayant pas permis de distinguer les effets spécifiques de la dimension d'aide et de sanction, une seconde étude a été menée en vue de répondre à ce problème. Outre cette volonté de distinguer les spécificités de ces deux dimensions, et compte tenu des résultats en partie inattendus que nous avions observés (activer l'aide ou la sanction de ce programme d'accompagnement n'induisait aucune différence !), nous avons voulu examiner de manière plus précise les différents types de menace que ces deux conditions pouvaient provoquer (en distinguant la dimension morale mais également une menace plus instrumentale).

Une seconde étude expérimentale a dès lors été réalisée en collaboration avec des associations d'insertion socioprofessionnelle auprès de 58 chômeurs qui furent aléatoirement distribués dans trois conditions expérimentales, comme dans l'étude précédente (Bourguignon, Herman, Liénard & Docq, 2012 ; Bourguignon, Herman & Liénard, 2013). La même procédure a été suivie que précédemment, à ceci près que les explications relatives à la mission 'soutien' et à la mission 'sanction' du PAS ont été clarifiées. La condition 'contrôle', quant à elle, est restée inchangée. Cette fois-ci, les messages concernant le soutien versus la sanction ont été clairement compris par les chômeurs comme en témoignent les résultats sur les variables de vérification de la manipulation. En effet, les participants de la condition

« soutien » percevait plus d'aide et moins de sanction que ceux de la condition sanction et inversement pour ces derniers.

En premier lieu, si les participants auxquels avait été rappelée l'une ou l'autre mission du PAS, éprouvent une désapprobation morale plus lourde que ceux de la condition contrôle. Pour ceux qui, spécifiquement, étaient dans la condition 'sanction', ce sentiment de menace est généralisé : il porte sur les moyens matériels mais aussi sur l'appartenance à la société ; de plus, ce sentiment de menace donne l'impression d'être sous surveillance. En deuxième lieu, ces mêmes participants éprouvent, plus que les autres, des sentiments de culpabilité, de honte, voire d'humiliation. Enfin, concernant la sphère professionnelle, leur volonté de rechercher un emploi est équivalente à celle du groupe 'soutien' mais supérieure à celle du groupe 'contrôle'. L'ensemble des résultats se trouve représentée dans la Figure 19.

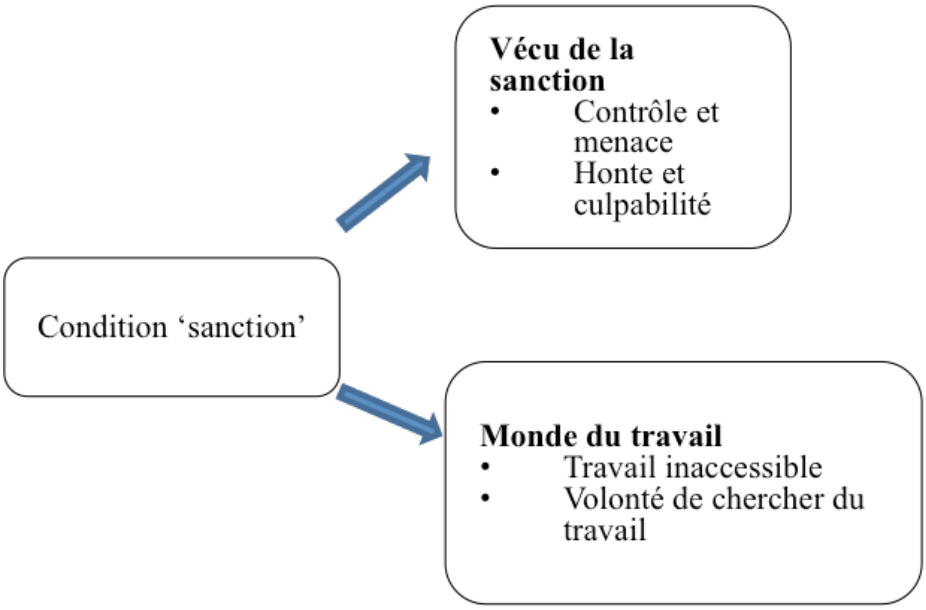


Figure 19. Effets de la condition 'sanction' sur le vécu des chômeurs et leurs rapports au monde du travail.

Mutatis mutandis, ces résultats soulignent le rôle protecteur de la mission 'soutien' lorsque celle-ci est clairement réactivée. Dans ce cas, les participants se sentent moins honteux et culpabilisés que ceux de la condition 'sanction', sans que pour autant leur motivation à chercher du travail n'en soit altérée.

4.5.2. Conclusion sur le plan d'accompagnement

Ces différentes recherches ont tenté de clarifier les effets de dispositifs comportant des menaces de sanction en mobilisant une procédure expérimentale permettant d'inférer des

relations de causalité. Les conclusions auxquelles ces recherches aboutissent suggèrent que les politiques publiques basées sur la menace de sanction présentent une série d'effets équivoques, voire négatifs. Le PAS, vu sa dimension 'sanction', semble générer un sentiment de menace généralisé et induire de la honte et de la culpabilité, lesquelles dégradent l'estime de soi des chômeurs. De plus, bien qu'il puisse, sous certaines conditions, constituer un incitant dans la recherche d'emploi, le PAS conduit également à développer une vision du monde du travail inaccessible. Enfin, il est utile de souligner le rôle protecteur de politiques centrées sur une dimension 'soutien'. Lorsque celle-ci est activée, les effets négatifs des menaces issues des politiques d'accompagnement sont amoindris : les chômeurs se sentent moins dévalorisés et ils maintiennent leur volonté de rechercher un emploi.

Ces conclusions plaident pour la prise en compte, dans les politiques actives d'emploi, du fonctionnement psychosocial des individus. D'une manière générale, on sait que la situation du chômage, en tant que telle, est largement délétère parce qu'elle prive l'individu de l'accès à une série de besoins matériels et psychologiques et aussi parce qu'elle lui confère une image dévalorisée, voire méprisée par l'ensemble de la société (voir Figure 1). Ce que les études qui viennent d'être présentées suggèrent en plus, c'est que certaines modalités portées par les politiques d'emploi, plutôt que de soulager le chômeur, aggravent son état. Il est dès lors urgent de repenser le poids accordé à une politique incluant les sanctions dans un contexte fortement marqué par un déficit d'emploi.

5. En guise de conclusion…

L'expérience du chômage est une épreuve pénible en tous points. Par la diminution des ressources financières, elle crée d'importantes difficultés matérielles et limite l'accès à de nombreux biens et services. Par l'entrave qu'elle constitue pour la satisfaction d'une série de besoins psychologiques tels que le fait de mener des activités régulières et organisées, d'avoir le sentiment de maîtrise sur sa vie, de se sentir utile à la société, de pouvoir exploiter ses compétences…, elle altère la santé mentale et physique. Enfin, par le fait d'être enfermé dans une catégorie sociale à propos de laquelle stéréotypes, préjugés et discriminations sont légion, elle détruit l'image que la personne se forge d'elle-même et surtout l'amène à se construire une identité sociale particulièrement menaçante pour elle-même. Ce phénomène se trouve renforcé par le fait que le chômage n'est pas une caractéristique d'emblée visible et qu'il est considéré être sous la responsabilité de l'individu. In fine, le fonctionnement général des

individus s'en trouve affecté tant au niveau cognitif et motivationnel que comportemental et leur insertion sociale et professionnelle dans le monde du travail en est entravée.

Toutefois, loin d'être passifs, les individus stigmatisés mettent généralement en place des stratégies de défense pour s'adapter à leur situation et protéger leur estime de soi. Parmi celles-ci, certaines visent l'amélioration de la situation personnelle de l'individu sans emploi (stratégies individuelles) alors que d'autres ont une visée plus collective et tentent d'améliorer la position du groupe des chômeurs dans son ensemble (stratégies collectives).

Au niveau des stratégies individuelles, deux d'entre elles ont été épinglées. La première rassemble l'ensemble des démarches de recherche du travail visant à rejoindre le groupe des travailleurs. Ces démarches traduisent la volonté de mobilité sociale et est de loin l'alternative privilégiée des membres de groupes stigmatisés et en particulier, des chômeurs pour résoudre leur problème de non emploi. Par ailleurs, la mise en place de cette stratégie est encouragée par les dispositifs d'accompagnement mettant en évidence la contrôlabilité du stigmate de chômeurs, laissant dans l'ombre la cause majeure de l'origine du chômage à savoir le manque structurel d'emploi ainsi que le manque de qualification des chômeurs lors de la reprise de la croissance de l'emploi. Pourtant, pour les personnes sans emploi, c'est la vision du monde du travail qui se révèle être un déterminant majeur dans la mise en place de cette stratégie. Lorsque de nombreux emplois semblent disponibles et que le monde du travail est ainsi perçu comme ouvert, les chômeurs investissent l'identité de travailleurs, identité qui favorise la mise en place de comportements en lien avec la recherche d'emploi. A l'inverse, lorsque les offres d'emploi semblent se faire rares et que le monde du travail est donc perçu comme davantage fermé, cette perception mène les personnes sans emploi à se tourner vers leur identité de chômeurs, laquelle altère leur motivation à rechercher du travail. En somme, la vision de perméabilité du monde du travail incite les personnes sans emploi à se focaliser sur la mobilité individuelle (Armenta, Stroebe, Scheibe, Van Yperen, Stegeman & Postmes, 2007 ; Tajfel & Turner, 1979 ; Tausch, Saguy & Bryson, 2015 ; Van Zomeren, *et al.,* 2008 ; 2011). Cette vision du monde du travail est par ailleurs particulièrement problématique car qu'elle s'apparente à la situation de tokenisme qui se caractérise par le fait que l'accès au monde du travail laisse passer au compte-gouttes un petit nombre de chômeurs pour rejoindre le groupe des travailleurs. Or, les situations de tokenisme sont difficilement perçues comme injustes et illégitimes (Taylor & McKirnan, 1984) et amènent les membres de groupes stigmatisés à délaisser les stratégies collectives au profit de démarches plus individuelles (Stroebe, Wang & Wright, 2015; Wright, 1997 ; 2010 ; Wright & Taylor, 1998). En somme,

loin d'utiliser les stratégies qui seraient probablement la réponse la plus efficace et la plus appropriée pour améliorer le sort vécu par l'ensemble du groupe, les situations de tokenisme amènent les chômeurs à vouloir tirer personnellement leur épingle du jeu en rejoignant le monde professionnel. Ce phénomène est également accentué par le fait que certains chômeurs estiment qu'ils ont davantage de chance de retrouver du travail (imperméabilité personnelle) que les autres chômeurs (imperméabilité groupale) (Bourguignon & Herman, 2007c; voir également, Armenta, Stroebe, Scheibe, Van Yperen, Stegeman & Postmes, 2007). Enfin, cette vision d'ouverture du monde du travail est alimentée au travers de la question des métiers en pénurie suggérant qu'un nombre important de postes de travail ne serait pas pourvu.

A cette stratégie de mobilité individuelle s'adosse une seconde qui consiste à minimiser, voire à nier l'existence de discrimination à l'égard des chômeurs. Deux phénomènes illustrent cette stratégie de minimisation de la discrimination. D'une part, les personnes sans emploi comme d'autres groupes stigmatisés se perçoivent personnellement comme moins discriminées que le reste de leur groupe (Bourguignon *et al.,* 2015 ; Taylor *et al.,* 1994). Cette écart les perception des discriminations personnelle et groupale développe chez les personnes sans emploi le sentiment d'être dans une situation plus enviable que les autres personnes sans emploi et permet de jouir des bienfaits des processus de comparaison descendante avec les pairs (Crocker & Major, 1989 ; Martinot *et al.,* 2002 ; Wills, 1989). D'autre part, face à des contextes menaçant l'identité de chômeurs, les personnes sans emploi tendent également à minimiser l'existence de discriminations à l'égard de leur groupe. Bien que cette minimisation vise à diminuer les effets destructeurs de la perception de discrimination sur l'estime de soi, elle n'en reste pas moins problématique en ce sens où le sentiment d'injustice qui découle des perception de discrimination est un ingrédient nécessaire pour mettre en place des actions visant à réparer ces injustices mais également que pour remettre en question les inégalités sociales (Becker & Tausch, 2015 ; Tajfel & Turner, 1979 ; Van Zomeren *et al.,* 2008). Bref, tant la stratégie de mobilité individuelle que celle de minimisation de la discrimination participent toutes deux au maintien des inégalités et des injustices auxquelles l'ensemble du groupes des personnes sans emploi est confronté.

Parallèlement à ces stratégies, d'autres sont mobilisées qui se caractérisent par le fait qu'elles visent à faire progresser le statut du groupe. Ces stratégies dites collectives visent une amélioration réelle ou symbolique du groupe dans son ensemble. Trois d'entre elles sont passées en revue dans ce chapitre. La première consiste en des actions ou des mobilisations

collectives visant à changer la situation de stigmatisation des personnes sans emploi. Cette stratégie est est toutefois rarement mise en place (Demazière, 2006). Ceci peut s'expliquer par le fait que le stigmate de sans emploi étant invisible, contrôlable et transitoire, constitue une entrave à l'émergence de tels mouvements. A cela s'ajoute que la honte et la culpabilité liées à l'expérience du chômage (Eales, 1989) conduisent les personnes sans emploi au repli sur soi et à l'isolement social. Toutefois, des mobilisations collectives ont déjà vu le jour au sein de collectifs de chômeurs. Il apparaît que l'élément générateur de ce type de mobilisation soit le sentiment d'injustice par rapport à la situation de stigmatisation des chômeurs (Demazière & Pignoni, 1994 ; Politti, Piccito Béal & Staerklé, 2017). Ce sentiment d'injustice associé à l'identification est par ailleurs souvent épinglé pour être à l'origine de la mise en place de mouvements collectifs (Van Zomeren *et al.,* 2008 ; 2011). Toutefois davantage de travaux seraient nécessaires pour mieux comprendre les raisons du peu d'actions collectives chez les personnes sans emploi. Le challenge est de taille car sans mobilisation collective, les changements tant dans le regard que la société porte à l'encontre des chômeurs mais également en ce qui concerne les dispositifs d'accompagnent des chômeurs ne verront pas le jour. Par ailleurs, ces mêmes dispositifs accentuant les suivis individualisés dans la recherche d'emploi risquent d'accentuer le sentiment de responsabilité des personnes sans emploi au lieu de souligner les dynamiques collectives et intergroupes impliqués dans la situation de chômage. Enfin, en ne se centrant que sur la réinsertion professionnelle tout en s'accompagnant de possibles sanctions, les dispositifs d'accompagnement des chômeurs pourraient accroître la concurrence et la compétition entre les chômeurs eux-mêmes, facteur pouvant encore davantage dissoudre la cohésion du groupe des sans-emploi et favoriser les démarches individuelles.

Le désengagement psychologique de la sphère professionnelle constitue une deuxième démarche collective mise en place par les personnes sans emploi. Ainsi, les stéréotypes, la mauvaise réputation des chômeurs, la vision imperméable du monde du travail mais également les échecs répétés lors de recherche d'emploi pourraient être autant d'éléments conduisant les chômeurs à prendre une certaine distance « psychologique » par rapport au domaine professionnel et cela, en détricotant les liens entre les performances dans le domaine et l'estime de soi. L'absence de lien entre la vision d'ouverture du monde du travail et l'estime de soi chez les personnes sans emploi ayant une durée de chômage importante traduit très bien ce processus de protection. Ce phénomène de désengagement psychologique des chômeurs fait par ailleurs écho à une série de travaux en sociologie qui tentaient de distinguer

les différents profils de chômeurs. Dans une étude réalisée auprès de jeunes, Le Mouël (1981) avait à l'époque identifié ce qu'il dénomme le « chômage banalisé » et qui caractérise un profil de jeune chômeur, souvent des jeunes en situation précaire et sans qualification, pour qui le travail n'occupait plus une place centrale dans leur système de valeurs et qui vivaient la situation de chômage comme des vacances les libérant des contraintes du travail. Bref, pour ces jeunes, leur vie alternait des périodes plus ou moins longues de chômage avec des périodes d'emplois précaires (Le Mouël oppose par ailleurs le « chômage banalisé » au « chômage maladie », ce dernier caractérisant les personnes sans emploi pour qui le travail est un devoir moral et qui vivent cette situation comme une maladie accompagnée de honte et d'humiliation). Dans la même lignée, Schnapper (1982) et Demazière (2006), quant à eux, parleront de chômage inversé pour parler des chômeurs qui remettent en question, de manière symbolique, l'idéologie du travail et du chômage les amenant à ne pas vivre cette période comme un traumatisme. Toutefois, contrairement aux mouvements collectifs, le désengagement psychologique n'amène pas à des changements concrets quant aux situations stigmatisantes vécues par les chômeurs. Que du contraire, ce processus alimente les stéréotypes existant à l'égard des chômeurs et suscite une forme d'incompréhension de la part de la population générale et des travailleurs. En effet, ces derniers ne comprennent pas les raisons pouvant amener les chômeurs à ce type de processus (le désengagement étant une stratégie qui vise principalement à protéger la santé mentale des individus stigmatisés) et ils n'hésiteront pas à blâmer les chômeurs entrant dans ce type de stratégie qui remet en question la norme du travail. Par ailleurs, le processus de désengagement éloigne également les chômeurs de l'insertion professionnelle, ce qui risque de les amener vers un processus de marginalisation, processus pouvant par ailleurs être accentué par les dimensions sanctionnantes des dispositifs d'accompagnement des chômeurs.

Enfin, une dernière stratégie collective mise en avant dans ce chapitre réside dans l'identification au groupe stigmatisé. Cette identification est fréquemment observée (Branscombe *et al.,* 1999), en particulier lorsque le stigmate est visible et considéré comme non contrôlable (par exemple, les femmes, les Africains). Cette identification permet de se distancier de l'image négative, voire de la contester (Jasinskaja-Lahti *et al.,* 2009). Toutefois, les chômeurs ne bénéficient pas des conséquences positives d'une telle stratégie. Au contraire, l'identification au groupe des chômeurs leur est dévastatrice : plus ils s'identifient comme personnes sans emploi, moins ils développent une estime de soi positive.

Il est toutefois des circonstances où l'identification au groupe des chômeurs n'est pas délétère. On sait aujourd'hui combien le partage social des émotions peut contribuer à reconstruire le lien social et donner un sens nouveau aux événements pénibles. Il se peut dès lors que des interactions avec des individus vivant les mêmes difficultés présentent des effets positifs. Ainsi, amener les personnes sans emploi à faire partie d'un collectif militant pour chômeurs diminue l'isolement social, de même que des émotions difficiles à vivre comme la honte et la culpabilité liées à la situation de chômage (Bourguignon & Herman, 2006). Ce mécanisme sera d'autant plus efficace que le stigmate de chômeurs est considéré comme illégitime et non mérité. C'est alors que les chômeurs pourront développer une identité de personne sans emploi qui protège leur santé mentale (Bourguignon *et al.,* 2014). A l'inverse, lorsque les personnes sans emploi jugent la stigmatisation à l'égard des chômeurs comme légitime et normale, elles ne peuvent bénéficier de la protection fournie par l'appartenance au groupe et sont d'autant plus vulnérables à la stigmatisation.

* *

*

Les questions qui ont été traitées dans ce chapitre sont en prise directe avec les politiques d'emploi actuelles. Depuis les années 90, une partie importante de ces politiques se sont concentrées, dans les pays de l'OCDE, sur les chômeurs et l'obligation qui leur est faite d'entreprendre des démarches d'insertion professionnelle sous la forme de stages, de formations et de recherche d'emploi. Un élément central de ces politiques porte sur la possibilité de sanction : si les démarches des chômeurs sont considérées comme insuffisantes, une sanction est prise sous la forme d'une interruption, voire d'une suppression des indemnités. Sous-jacente à cette mesure se trouve l'idée que la menace de sanction constitue un incitant à la recherche d'emploi.

De telles politiques d'emploi confèrent à l'individu un rôle central. C'est à lui que revient la charge de se montrer motivé, d'entreprendre des démarches et de persévérer quels que soient la conjoncture économique et les échecs qu'il endure. Cette perspective considère donc que l'insertion professionnelle dépend avant tout de la responsabilité personnelle du chômeur et qu'elle peut échapper aux contraintes dérivées de la pénurie d'emploi. Or, les études que nous avons présentées dans ce chapitre tendent à montrer que la stigmatisation dont sont victimes les personnes sans emploi leur procure une identité sociale négative qui les

dessert dans leurs démarches d'insertion professionnelle. De plus, ce mécanisme est renforcé par le fait que les dispositifs qui intègrent la menace de sanction dans leur procédure, bien qu'ils incitent les personnes sans emploi à montrer plus de motivation à rechercher du travail, augmentent le sentiment de menace et génèrent de la honte et de la culpabilité (Bourguignon & Herman, 2013). Les politiques d'emploi contribuent donc au développement d'un cercle vicieux. En conséquence, plutôt que de reprocher aux chômeurs leur non-emploi, il serait plus judicieux de mettre en place des politiques publiques qui ne les rendent pas responsables d'une situation économique dont ils sont, avant tout, les victimes.

Chapitre 4 :

Conclusions

et perspectives futures

Conclusions

Cette Habilitation à Diriger des Recherches a débuté par la question de la dynamique entre la recherche de singularité et celle de similarité, autrement dit, de ce besoin que nous avons de nous distinguer les uns des autres tout en voulant néanmoins être inclus auprès de nos semblables. Dans ce document, nous nous sommes intéressés à cette dynamique dans une situation particulière où la singularité n'est pas recherchée mais est imposée par autrui et se concrétise par les phénomènes de rejet et d'exclusion. En effet, certaines caractéristiques, connues sous le terme de stigmate, s'accompagnent de stéréotypes, de préjugés et de discrimination, amenant ceux qui les possèdent à être différenciés du reste de la société et de se voir exclus de celle-ci. Par la suite, nous avons mis en lumière les coûts considérables notamment en termes de santé physique et mentale pour les individus stigmatisés. De la présentation de l'ensemble de ces études, il est apparu qu'être stigmatisé signifiait être fragilisé sur le plan physique et mental. Pourtant, et ce fut également l'objet de ce document, il est apparu que les individus ne restent pas inactifs et tentent de réagir en mettant en place des stratégies visant à maintenir une estime de soi personnelle à un niveau acceptable.

Dans ce cadre, nous nous sommes longuement intéressés aux groupes stigmatisés. Ceux-ci peuvent en effet constituer des ressources qui permettent de faire face à la discrimination, aux préjugés et aux stéréotypes et ainsi préserver leur bien-être. De par les comparaisons sociales favorables qu'ils favorisent, les justifications qu'ils fournissent pour ne pas se sentir pas responsable des déconvenues et le soutien qu'ils procurent à leurs membres, les groupes stigmatisés offrent un large éventail de stratégies de défense de soi pour faire face au processus de stigmatisation. Parmi celles-ci, le modèle Rejet-Identification (Branscombe *et al.,* 1999) met en évidence le rôle protecteur de l'identification au groupe stigmatisé pour ses membres. En effet, face à la perception de discrimination personnelle, les individus stigmatisés augmentent leur identification au groupe bénéficiant ainsi des effets positifs de cette identification sur leur bien-être psychologique. Nous avons ainsi passé en revue les raisons des bienfaits de cette stratégie identificatoire tout en soulignant également les conditions d'émergence du rôle protecteur de l'identification. Enfin, ce modèle, complété par ceux du Rejet-Désidentification (Jasinskaja-Lahti *et al.,* 2009) et du Rejet-(Dés)identification (Verkuyten, 2007), s'est avéré particulièrement utile pour analyser une série de dynamiques identitaires mises en place par les minorités ethniques et religieuses et nous offrir ainsi des

clefs de lecture pour saisir, en partie, des phénomènes sociaux actuels tels que le repli communautaire. En mettant le doigt sur le rôle des discriminations dans le déclenchement de ces processus, ces modèles offrent la possibilité de mieux saisir les dynamiques complexes à l'œuvre mais également de dégager des voies de recommandations pour en combattre les effets néfastes. Néanmoins, ces recherches ont également montré que de nombreuses zones d'ombre persistent et que certains liens (liens entre l'identification au groupe d'origine, au groupe religieux et le groupe de haut statut) et plusieurs phénomènes (notamment le processus de désengagement /désidentification de la société dominante) méritaient davantage d'études. Compte-tenu à la fois de la pertinence scientifique mais également sociétale de ces phénomènes, cette ligne de recherche nous semble particulièrement importante et sera au centre de nos préoccupations pour nos perspectives futures de recherche. L'impact que pourraient avoir les politiques de gestion de la diversité sur les dynamiques identitaires nous semble également une voie particulièrement riche à exploiter.

Outre l'identification au groupe, un ensemble de recherches que nous avons mené révèle que la perception de discrimination groupale serait également bénéfique pour les individus stigmatisés. Partant du modèle Rejet-Identification (Branscombe *et al.,* 1999) et de la distinction entre les perceptions des discriminations personnelle et groupale (Crosby, 1982 ; Taylor *et al.,* 1994), il est apparu que les perceptions des discriminations personnelle et groupale avaient des effets distincts sur l'estime de soi personnelle (modèle des effets distincts des discriminations). En effet, l'estime de soi personnelle est négativement liée à la perception de discrimination personnelle comme le proposait le modèle Rejet-Identification alors qu'elle est positivement associée à la perception de discrimination groupale (Bourguignon *et al.,* 2006). Ce dernier résultat n'est pas sans intérêt et souligne que la perception de discrimination groupale serait une cognition protectrice pour faire face à la menace engendrée par la perception de la discrimination personnelle et protéger ainsi l'estime de soi personnelle. Nos recherches ont souligné que cette forme de protection avait pour origine les processus de comparaison endogroupe descendant (Bourguignon, Teixeira, Bry & Estrada, soumis). Par ailleurs, une autre série de travaux ont également permis d'identifier certaines conditions d'émergence des effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale en épinglant notamment le rôle du statut du groupe dans la hiérarchie sociale et celui de la perméabilité des frontières intergroupes. Toutefois de nombreuses questions persistent tant sur les mécanismes à l'œuvre pour rendre compte de l'aspect protecteur de la perception de discrimination groupale que sur les variables qui pourraient

également entrer en jeu dans l'émergence de ces effets distincts des discriminations. C'est dans ce cadre que nous proposerons une série d'études visant à combler ces lacunes dans les perspectives futures de recherche.

Tant le modèle Rejet-Identification que celui des effets distincts des discriminations illustrent le rôle protecteur du groupe d'appartenance pour les individus stigmatisés. Pourtant, comme nous l'avons montré dans le deuxième chapitre, tous les individus stigmatisés ne sont pas égaux face à la stigmatisation et certains groupes offrent moins de ressources que d'autres. C'est notamment le cas pour les personnes sans emploi. Quoi d'étonnant car, bien souvent les personnes sans emploi, sont vues comme des individus plutôt que comme un groupe en tant que tel. Cette réalité s'est notamment reflétée dans la littérature traitant la problématique du chômage qui l'a avant tout abordée en fonction d'une perspective individuelle. Pourtant, comme nous l'avons défendu, la situation de chômage s'inscrit dans un rapport intergroupe au cours duquel les personnes sans emploi agissent et réagissent par rapport au groupe des travailleurs et inversement (Herman, 1998 ; Bourguignon & Herman, 2005 ; 2006 ; 2007b ; Herman et Bourguignon, 2008 ; 2017). A travers nos travaux, nous avons défendu l'idée que l'attribut de 'sans emploi' constituait un stigmate qui, de facto, fait que leurs porteurs sont assignés à un groupe particulier qui est, par le reste de la société, l'objet de préjugés, de stéréotypes et de comportements discriminatoires. Du point de vue des personnes sans emploi, à cette assignation sera associé le développement d'une identité sociale négative. Combiner de nouvelles recherches visant à intégrer les travaux abordant le chômage du point de vue de la perspective individuelle tout en les complétant par les apports de la perspective intergroupe nous apparaît également une voie originale à explorer.

Les processus de stigmatisation vécus par les personnes sans emploi ont des lourdes conséquences en termes d'insertion sociale et professionnelle. En raison du phénomène de menace du stéréotype et de celui du désengagement psychologique, l'insertion sociale et professionnelle mais également les performances des personnes sans emploi sont négativement affectées (Bourguignon *et al.,* 2007d ; DeKoning *et al.,* 2015). Ces phénomènes sont d'autant plus pervers que certaines spécificités du stigmate des chômeurs (contrôlabilité et invisibilité du stigmate) et les caractéristiques de la structure sociale (perméabilité du monde du travail) font en sorte que les personnes sans emploi se focalisent avant tout sur des stratégies individuelles pour résoudre leur situation de non emploi (comme des activités de recherches d'emploi, Bourguignon & Herman, 2007c, mais également la minimisation de la discrimination Bourguignon & Herman, 2007a). Quant aux démarches collectives, elles

semblent plutôt l'exception que la règle, laissant penser que le groupe des chômeurs est incapable d'offrir les ressources nécessaires à ses membres pour faire face au processus de stigmatisation (Demazière & Pignoni, 1998). Pire encore, loin d'être protectrice, l'identification au groupe des chômeurs se révèle destructrice pour ses membres en raison des sentiments de honte et de culpabilité qu'elle induit (Bourguignon & Herman, 2006 ; Bourguignon *et al.,* 2011).

Toutefois, cette situation n'est pas une fatalité, le groupe des chômeurs peut être protecteur dans certaines situations. Ainsi, une fois que le groupe des chômeurs évolue ver le collectif (via les associations militantes de chômeur, par exemple) et entre dans une dynamique de groupe, alors il devient une ressource protectrice pour les personnes sans emploi et les déculpabilise de leur identité de chômeur (Bourguignon & Herman, 2007a). Mieux encore, l'identification au groupe des chômeurs passe du statut de destructeur à celui de protecteur suivant que le stigmate passe de légitime à illégitime (Bourguignon & Herman, 2014). Bien que les premiers résultats que nous avons mis en évidence soient encourageants, davantage de données empiriques sont nécessaires pour en délimiter les conditions. Par ailleurs, le fait que l'identification au groupe stigmatisé puisse se révéler destructrice, soulève de nombreuses interrogations sur les raisons et les processus à l'œuvre, ouvrant un champ à investiguer.

Enfin, nos travaux sur le chômage nous ont également amené à porter notre attention sur la question du rôle des politiques d'accompagnement des chômeurs dans les processus de stigmatisation. En effet, les recherches sur les dispositifs d'accompagnement ont surtout porté sur l'évaluation de ces dispositifs en terme d'insertion professionnelle laissant dans l'ombre les questions de santé et de stigmatisation. De ce fait, les effets de ces dispositifs sur la santé et les processus de stigmatisation sont loin d'être clairs d'autant plus que ces dispositifs sont complexes combinant souvent de l'aide et du soutien avec des aspects de contrôle et de sanctions. Cette diversité de pratiques laisse un doute important sur les effets des politiques et nous pousse, comme nous le proposerons dans les perspectives futures, à vouloir en examiner davantage les effets.

Perspectives futures

Mobilisant les cadres théoriques et méthodologiques de la psychologie du travail et de la psychologie sociale, les perspectives futures de mes recherches porteront sur les processus de stigmatisation, les dynamiques identitaires et les politiques d'insertion/intégration des publics fragilisés. Elles s'articuleront autour de quatre axes. Le premier s'inscrira dans la continuité des travaux que nous avons initiés autour du modèle des effets distincts des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle. Le second examinera les dynamiques identitaires pour mieux appréhender à la fois les antécédents de l'identification au groupe stigmatisé en lien avec la perception de discrimination et les facteurs rendant compte des effets protecteurs de l'identification au groupe stigmatisé. Le troisième traitera du processus de repli communautaire des Français et des Belges de confession musulmane. Enfin, le quatrième axe abordera les questions de la santé mentale et de l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi.

Axe 1 : Les effets distincts des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle

L'étude des relations entre les perceptions de discrimination et l'estime de soi personnelle a fait l'objet de nombreuses recherches aboutissant à des résultats parfois contrastés. Les recherches que nous avons réalisées sur les effets distincts des perceptions des discriminations personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle en accentuent, par ailleurs, la complexité. Outre la mise en évidence de ces effets distincts, nous avons tenté de mieux saisir, d'une part, les processus à l'œuvre pour rendre compte du rôle protecteur de la perception de discrimination et, d'autre part, les conditions nécessaires à l'émergence de ces effets distincts. Dans cette perspective, deux voies de recherches pourraient être initiées pour appuyer mais également affiner nos conclusions.

Tout d'abord, le lien positif entre la perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle soulève encore de nombreuses interrogations. Les résultats de nos premiers travaux soulignent que cette dimension protectrice a pour origine des processus de comparaison endogroupe descendante (Bourguignon, Teixeira, Bry & Estrada, soumis). En effet, la perception de la discrimination groupale, associée à une plus faible perception de discrimination personnelle (en raison du phénomène de minimisation de la discrimination

personnelle par rapport à la discrimination groupale) déclencherait un phénomène de contraste positif qui amènerait l'individu stigmatisé à se sentir dans une situation bien meilleure que les autres membres de son groupe. Toutefois, un autre médiateur avait également été identifié, à savoir l'attribution des difficultés vécues à la discrimination (Crocker et Major, 1989). Bien que les résultats de notre étude aient soutenu l'hypothèse de comparaison sociale descendante, le rôle joué par l'attribution à la discrimination mériterait de faire l'objet de recherches plus approfondies. En effet, les études réalisées sur cette stratégie ont généralement opérationalisé ce phénomène au travers de designs expérimentaux dans lesquels des individus stigmatisés étaient confrontés à une situation spécifique d'échec qu'ils devaient ensuite expliquer en mobilisant différentes explications possibles, dont la discrimination. Or, dans le cadre de notre étude, cette stratégie a été mesurée au travers d'une échelle comprenant deux questions que nous avions créées pour les besoins de cette étude. Par conséquent, il est possible que ces items ne soient pas en mesure de capturer la complexité de ce phénomène. Pour pallier ce problème, il nous semble nécessaire d'améliorer notre échelle d'attribution à la discrimination en tentant de prendre en compte des processus de déculpabilisation et de déresponsabilisation. Qui plus est, en lien avec les travaux de Schmitt & Branscombe (2002a), il serait également pertinent, dans de futures études, de tenir compte des attributions internes ou externes pour évaluer l'apport spécifique de l'attribution à la discrimination dans le cadre du rôle protecteur de la discrimination groupale.

Concernant les processus comparatifs à l'œuvre, nous nous sommes focalisés sur les comparaisons endogroupes descendantes pour rendre compte de l'effet protecteur de la perception de discrimination groupale. Toutefois, d'autres types de comparaisons sont envisageables tels que les comparaisons endogroupes ascendantes ou encore les comparaisons exogroupes ascendantes ou descendantes (Croizet & Martinot, 2003 ; Martinot *et al.,* 2002). La prise en compte de ces différents types de comparaisons nous permettrait de mieux clarifier les effets spécifiques des processus comparatifs sur le lien entre perception de discrimination groupale et l'estime de soi personnelle. Cette prise en compte fait, par ailleurs, écho aux travaux réalisés sur l'écart entre discrimination groupale et personnelle (voir Postmes *et al.,* 1999 ; Quinn *et al.,* 1999). Selon ces travaux, trois niveaux de comparaison sont à distinguer lorsqu'on parle de discrimination:

- Comparaison de la discrimination personnelle avec un autre membre de l'endogroupe.
- Comparaison de la discrimination personnelle avec un membre de l'exogroupe.

- Comparaison de la discrimination de l'endogroupe avec celle de l'exogroupe.

Ces différents niveaux devraient également être examinés afin d'en déterminer les effets spécifiques sur l'estime de soi personnelle.

La seconde voie de recherche à développer dans cet axe porte sur les conditions d'émergence des effets distincts des discriminations sur l'estime de soi personnelle. Nos travaux ont pu mettre en évidence le rôle de deux variables, à savoir le statut du groupe dans la hiérarchie sociale (Bourguignon *et al.,* 2013) et l'imperméabilité des frontières intergroupes (Bourguignon *et al.,* 2015). Dans le cadre de cette dernière étude, les résultats ont conduit à avancer l'hypothèse que certains contextes intergroupes (imperméabilité,…) auraient pour effet de déclencher des processus de désindividuation et d'assimilation au groupe ayant pour effet que les épreuves vécues par l'ensemble du groupe (mais pas forcément par l'individu) se répercutent sur l'estime de soi personnelle de l'individu. Cette hypothèse n'étant pas vérifiée, elle ouvre la voie à de nouvelles études en vue d'en démontrer sa pertinence. Par ailleurs, d'autres variables pourraient interagir sur les effets distincts des perceptions de discrimination sur l'estime de soi. Dans un premier temps, et en partant des travaux mis en place dans le cadre du modèle Rejet-Identification, il nous semble pertinent d'examiner le rôle de la légitimité du stigmate (Jetten *et al.,* 2011 ; 2013). De plus, en lien avec la théorie de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1979), la stabilité de la hiérarchie sociale, une autre variable sociostructuelle est également connue pour influencer la mise en place d'actions collectives. La stabilité de la hiérarchie sociale pourrait de ce fait jouer également un rôle modérateur sur l'émergence des effets distincts des discriminations (Betttencourt *et al.,* 2001 ; Tajfel & Turner, 1979). Enfin, d'autres variables sont également connues pour influencer l'expérience de discrimination. Parmi celle-ci, l'identification au groupe stigmatisé (Operario & Fiske, 2001), la conscience du stigma (Pinel, 1999) ou encore la sensibilité à la discrimination (Mendoza *et al.,* 2003). Toutes ces variables pourraient accentuer la conscience au groupe et amener un changement dans les relations qu'entretiennent les deux dimensions de la discrimination avec l'estime de soi.

Axe 2 : L'identification au groupe stigmatisé comme protection face à la discrimination

Dans la continuité des recherches sur le modèle Rejet-Identification (Branscombe et al, 1999), le second axe de recherche porte sur la question de l'identification au groupe stigmatisé comme stratégie pour faire face à la discrimination. Plus précisément, cette

thématique soulève deux questions que nous aborderons au travers de deux volets de recherche.

Le premier volet prend appui sur le fait que les identités sociales sont le lieu d' « âpres négociations » pour faire face aux situations de stigmatisation. Ainsi, face à la discrimination, certains individus stigmatisés se tournent vers leur groupe alors que d'autres préfèrent prendre distance par rapport à celui-ci (Ethier & Deaux, 1998 ; Tajfel & Turner, 1979). Les travaux sur le modèle Rejet-Identification en lien avec la théorie de l'identité sociale ont déjà pu attester du rôle modérateur de la légitimité et de l'imperméabilité sur la mise en place de cette stratégie (notons que l'utilisation d'une méthodologie expérimentale permettrait de conforter les conclusions). Par contre, d'autres variables n'ont pas encore fait l'objet de recherches. C'est le cas de la stabilité du statut du groupe (Tajfel & Turner, 1989), de l'identification au groupe stigmatisé (Operario & Fiske, 2001), de la conscience du stigma (Pinel, 1999) ou encore de la sensibilité à la discrimination (Mendoza *et al.,* 2002). Par ailleurs, le modèle du contenu des stéréotypes de Fiske (Fiske *et al.,* 2002 ; Cuddy *et al.,* 2007) nous semble particulièrement pertinent à mobiliser dans le cadre de ce modèle. En effet, la position des groupes sociaux dans cette carte des stéréotypes pourrait influencer l'émergence du rôle protecteur de l'identification. Ainsi, les groupes faibles en sociabilité et en compétence sont probablement moins à même d'offrir une protection à ses membres que des groupes dont les stéréotypes sont ambivalents.

Le deuxième volet de recherche porte, quant à lui, sur les raisons qui font que l'identification aux groupes stigmatisés est bénéfique pour les individus. De nombreuses recherches, notamment initiées par Haslam et collaborateurs (Haslam, Jetten, Postmes et Haslam, 2009), laissent entrevoir deux lignées de recherches possibles. La première s'articule autour du fait que le groupe stigmatisé serait protecteur car il offre une série de ressources pour faire face à la stigmatisation en offrant du soutien social (Haslam *et al.,* 2005), ou encore en permettant d'entreprendre des actions collectives visant à résister, voire à surmonter les injustices (Outten *et al.,* 2009 ; Outten & Schmitt, 2015) (voir également les travaux sur les identités multiples, Jetten, Haslam & Alexander, 2009). Dans cette perspective, de futures études pourraient, d'une part, approfondir le rôle que peut jouer l'affirmation au groupe sur le lien entre l'identification et l'estime de soi (Bourguignon *et al.,* 2017) mais également examiner le rôle du processus de dévoilement par rapport à son groupe stigmatisé (Griffith & Hebl, 2002), des comparaisons sociales intragroupes et du partage social des émotions (Rimé, 2009). Outre le fait que le groupe puisse servir de ressource permettant de faire face à la

discrimination, l'identification au groupe permet également d'assouvir une série de besoins. Les récentes études menées par Greenaway *et al.* (2016) soulignent ainsi que l'identification au groupe permet de satisfaire quatre besoins fondamentaux, à savoir le besoin d'appartenance, le besoin d'estime de soi (voir également, Becker, Vignoles,…Bourguignon,…, 2013), le besoin de contrôle et le besoin d'avoir un sens dans son existence. Toutefois, la littérature sur les processus d'identification indiquent également d'autres variables qui pourraient également être prises en compte, telles que le besoin de distinctivité (Badéa *et al.,* 2010 ; Brewer, 2003 ; Jetten, Spears & Manstead, 1998), le respect intragroupe (Tyler & Smith, 1998), ou encore le besoin de réduction de l'incertitude (Hogg, Adelman & Blagg, 2010).

Axe 3 : Repli communautaire des Français et des Belges de confession musulmane et politique de gestion de la diversité

L'étude des conséquences de la stigmatisation sur la santé mentale et sur l'intégration des individus dans les sociétés a fait l'objet d'un intérêt croissant (Crocker *et al.,* 1998 ; Schmitt & Branscombe, 2002a ; Stangor & Swim, 1998). Le modèle Rejet-Identification s'inscrit dans cette thématique et nous éclaire sur le rôle que peut jouer l'identification au groupe stigmatisé comme stratégie de protection pour les individus stigmatisés (Branscombe *et al.,* 1999 ; Bourguignon *et al.,* 2006). Par la suite, ce modèle a été complété par le modèle Rejet-Désidentification (Jasinkaja-Lathi *et al.,* 2009) et le modèle Rejet-(Dés)identification (Verkuyten, 2007 ; Verkuyten & Yldiz, 2007). L'intérêt de ces deux modèles a été d'attirer l'attention sur le rôle de la discrimination à la fois sur l'identification au groupe stigmatisé mais également sur les processus d'intégration des personnes d'origine étrangère et/ou de confession musulmane en examinant leur dynamique identificatoire avec la société d'accueil. De ces recherches, il est apparu que la discrimination enclenche de l'hostilité à l'égard de la société dominante et une diminution de l'identification à l'égard de celle-ci (Jasinkaja-Lathi *et al.,* 2009; Verkuyten & Yldiz, 2007). Par ailleurs, le modèle Rejet-(Dés)identification a pu mettre en lumière une dynamique particulière entre l'identification aux groupes stigmatisés (tant l'origine ethnique que la confession religieuse) et l'identification à la société dominante en ce sens où le développement de l'un s'opposait à celui de l'autre. Il est toutefois à regretter que ces deux modèles n'aient pas été testés conjointement car cela ne permet pas d'avoir une vue d'ensemble sur les dynamiques identitaires à l'œuvre suite à la confrontation à la discrimination (notamment en prenant en compte systématiquement la santé mentale). C'est dans ce cadre que s'était inscrite une première étude menée auprès de 710 musulmans vivant

en Belgique et en France. Cette première étude a déjà révélé une série de résultats intéressants confirmant en partie le modèle Rejet-Identification (en soulignant le rôle protecteur de l'identification au groupe des musulmans pour faire face à la discrimination personnelle et protéger l'estime de soi) et les modèles Rejet-Désidentification et Rejet-(Dés)identification (le lien positif entre la perception de discrimination personnelle et les attitudes d'hostilité envers la société dominante) tout en remettant en question d'autres aspects de ces modèles (pas de lien négatif entre l'identification au groupe des musulmans et l'identification à la société dominante,…). Dans ce cadre, d'autres recherches sont nécessaires afin de mieux appréhender les dynamiques identitaires à l'œuvre et ainsi offrir un éclairage plus important sur le phénomène de repli communautaire de la part d'une partie de la communauté musulmane vivant en France et en Belgique. En outre, un intérêt tout particulier sera apporté au processus d'identification au groupe en tentant de mieux saisir les motivations à l'origine du lien entre discrimination et identification en mobilisant une série de variables connues pour être des antécédents de l'identification, telles que l'entitativité (Castano *et al.,* 2002 ; Yzerbyt, Castano, Leyens & Paladino, 2000), la distinctivité (Badéa *et al.,* 2010 ; Brewer, 2003 ; Jetten, Spears & Manstead, 1998), le respect intragroupe (Tyler et Smith, 1998), la réduction de l'incertitude (Hogg, Adelman & Blagg, 2010) ou encore la saillance de la mort (Castano, Yzerbyt, Paladino & Sacchi, 2002). L'objectif poursuivi serait ainsi de mieux déterminer les variables à l'origine du repli communautaire tout en tentant d'identifier les motivations identitaires à l'œuvre dans ce processus.

Cette première série d'études pourrait être complétée par une deuxième visant à évaluer l'impact que peuvent avoir certaines politiques de gestion de la diversité sur la communauté musulmane vivant en France et en Belgique. En effet, afin de combattre les inégalités sociales et promouvoir le « vivre ensemble », les gouvernements ont développé des politiques de gestion de la diversité. Ces politiques sont rassemblées autour de deux catégories : les politiques dites Color-Blindness (i.e. aveugle des différences) et les politiques dites Color-Consciousness (i.e. conscience des différences). Alors que les partisans de la politique *Color-Blindness* mettent l'accent sur l'intérêt de la nation à unir les individus au nom des principes démocratiques, les partisans d'une politique *Color-Consciousness* soulignent, quant à eux, l'importance pour une nation où coexistent divers groupes ethniques, de reconnaître et d'apprécier les différences culturelles. Jusqu'à présent, les recherches sur les politiques d'intégration (Wolsko, Park, Judd & Wittenbrink, 2000; Wolsko, Park & Judd, 2006) portaient soit sur l'assimilationnisme pour les politiques orientées *Color-Blindness* (i.e.

l'intégration à la nation d'accueil doit passer par l'abandon de la culture d'origine), soit sur le multiculturalisme pour les politiques orientées *Color-Consciousness* (i.e. l'intégration à la nation d'accueil reconnaît la préservation de la culture d'origine).

Bien que ces deux politiques d'intégration aient des effets favorables en termes de réduction des préjugés des groupes majoritaires, les coûts et bénéfices de ces politiques font davantage débat en ce qui concerne les membres des groupes stigmatisés (Rosenthal & Levy, 2010; Bourguignon & Herman, 2015). C'est dans ce débat que s'inscrit cette série de recherches qui tentera d'examiner les effets de l'une ou de l'autre de ces politiques de gestion de la diversité sur les processus identificatoires et le bien-être psychologique de Français et de Belges de confession musulmane. Plus précisément, il s'agira de voir en quoi certaines pratiques de gestion de la diversité pourraient s'accompagner d'un repli communautaire (voir Postmes & Branscombe, 2002) alors que d'autres favoriseraient le « vivre ensemble ».

Axe 4 : Chômage, de la théorie de la privation personnelle à la perspective intergroupe

Le quatrième axe de recherche analyse, quant à lui, les personnes sans emploi et les conséquences du chômage en termes de bien-être psychologique et d'insertion sociale et professionnelle. Ce quatrième axe se déclinera en trois volets.

Le premier volet s'appuie sur le fait que, pour mieux saisir les difficultés qu'entraine la situation de non-emploi sur les individus, deux perspectives ont été mobilisées, à savoir la perspective individuelle et la perspective intergroupe, chacune identifiant une série de variables pour rendre compte des effets néfastes du chômage sur le bien-être psychologique. Au niveau de la perspective individuelle, les théories basées sur la privation (Jahoda, 1981 ; Fryer, 1986) ont mis en lumière les obstacles qu'engendre la situation de chômage dans l'assouvissement, d'une part, des besoins manifestes des individus (l'opportunité de gagner sa vie) mais également des besoins latents (à savoir la structure temporelle, l'activité, le contact social, le but collectif et le statut). Selon ce modèle, seul l'accès à l'emploi serait capable de satisfaire l'ensemble de ces besoins, la situation de non emploi entrainant un état de privation, lequel serait à l'origine de la détérioration de la santé mentale des individus sans emploi. Une série de travaux ont déjà permis de tester ce modèle et de souligner son rôle prédicteur tout en témoignant de certaines limites, laissant à penser que d'autres variables seraient à l'œuvre dans la détérioration du bien-être suite à la situation de chômage (Creeds & Bartrum, 2008 ; Muller *et al.,* 2005 ; Hoare & Machin, 2010). Parallèlement à ces travaux, des études ont souligné l'importance d'aborder la question du chômage à travers le prisme des relations

intergroupes et plus précisément de la question des processus de stigmatisation (Bourguignon & Herman, 2005, 2007b ; Bretschneider, 2013 ; Herman & Bourguignon, 2008). En effet, la situation de chômage est un phénomène social dans lequel les regards et les comportements des autres individus formant la société peuvent avoir un poids considérable tant sur la santé que sur les volontés d'insertion sociale et professionnelle des individus (Bourguignon & Herman, 2005 ; 2007b ; Herman, 1999 ; McFayden, 1995). En somme, bien que la problématique du chômage soit un phénomène individuel, ce dernier reste essentiellement social et comporte par conséquent une dimension intergroupe. Dans ce cadre, il nous semblerait particulièrement pertinent de compléter les modèles basés sur la privation des besoins (voir l'échelle développée par Muller *et al.,* 2005) par des variables issues des littératures sur les relations intergroupes et la stigmatisation (mesure de perception de discrimination, Bourguignon *et al.,* 2015, d'identification au groupe des chômeurs et au groupe des travailleurs, Herman *et al.,* 2007a, mesure d'identités multiples, Jetten *et al.,* 2012, ainsi que les variables sociostructurelles à savoir perméabilité, stabilité et légitimité, voir Bourguignon & Herman, 2007c ; Blanz *et al.,* 1998 ; Herman 1998 ; Tajfel & Turner, 1979).

Un deuxième volet de recherches mobilisera à nouveau la littérature de la stigmatisation tout en y intégrant les théories des émotions (Frijda, 1987). En effet, la situation de chômage est perçue comme une rupture morale et induit un sentiment de honte chez les personnes sans emploi (Eales, 1989). Cette émotion est en partie responsable de la dégradation de leur santé mentale (Rantakejsu *et al.,* 1997 ; Creed & Muller, 2006). Or, la honte a des effets contrastés pouvant aller de l'apathie et du repli sur soi à des comportements pro-sociaux et de réparation (Gausel *et al.,* 2012). Ces réactions seraient le résultat d'évaluations différentes par les individus à propos de la transgression de la norme. Partant de ces études, il parait important de mieux cerner le rôle du processus de honte sur la santé mentale et les comportements des personnes sans emploi et plus particulièrement en lien avec l'identification au groupe des chômeurs. En effet, alors que l'identification au groupe d'appartenance protège généralement la santé mentale des individus stigmatisés (Branscombe *et al.,* 1999; Bourguignon *et al.,* 2006), ce résultat n'a pas été confirmé chez les chômeurs (Cassidy, 2001). Pour ces derniers, l'identité de chômeur s'avère destructrice tant en ce qui concerne leur santé mentale que pour leur insertion professionnelle (Bourguignon *et al.,* 2007 ; Herman *et al.,* 2007). Pour analyser ce qui fait la spécificité d'un tel groupe, la théorie de l'évaluation cognitive des émotions (Frijda, 1987), en particulier lorsqu'elle intègre l'émotion de honte, pourrait se révéler particulièrement éclairante.

Le troisième volet concerne les effets des politiques publiques d'emploi sur la santé mentale et l'insertion des personnes sans emploi. S'il semble acquis que ces politiques augmentent légèrement les chances de trouver un emploi (Kluve, 2010), leurs effets sur la santé mentale sont ambigus, étant parfois positifs et parfois négatifs (Reine *et al.,* 2011). Cette ambiguïté peut être comprise à la lumière du double visage de ces politiques car celles-ci comprennent une dimension d'aide et de suivi mais également une dimension de contrôle et de sanction des chômeurs. Bien que ces deux dimensions augmentent la motivation des chômeurs à rechercher de l'emploi, elles accentuent également le sentiment que le chômage constitue une rupture morale (Bourguignon *et al.,* 2009). En somme, les ingrédients de la honte seraient au cœur de ces politiques bien qu'on puisse faire l'hypothèse que les deux dimensions de ces politiques nuancent les évaluations quant à la transgression morale. C'est pour cette raison qu'il nous semble important d'analyser les conséquences de ces politiques actives d'emploi sur le processus de culpabilisation et de la recherche d'emploi.

Références bibliographiques

Aeberhardt, R., Fougère, D., Pouget, J., & Rathelot, R. (2010). L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés. *Economie et statistique*, *433*(1), 31-46. http://dx.doi.org/doi:10.3406/estat.2010.8084

Allison, K.W. (1998). Stress and oppressed category membership. In J.K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice : The target's perspective* (pp. 145-170). San Diego, CA: Academic Press.

Allport, G. W. (1954). *The Nature of Human Prejudice*. Basic books.

Amadieu, J. F. (2004). Enquête testing sur CV. *Enquête réalisée pour l'Observatoire des Discriminations*.

Amankwah, J. (2015). The Stigma of Unemployment: Are Unemployed People Seen As Less Productive? A Survey of Employers in Sunyani, Ghana. International Journal of Financial Economics Vol. 4, No. 2, 2015, 92-100. doi:10.1037/0022-3514.45.1.74

Andersen, S. H. (2008). The short-and long-term effects of government training on subjective well-being. *European Sociological Review*, *24*(4), 451-462.https://doi.org/10.1093/esr/jcn005

Aronson, J., Quinn, D. M., & Spencer, S. J. (1998). Stereotype threat and the academic underperformance of minorities and women. In J. K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 83-103). http://dx.doi.org/10.1016/B978-012679130-3/50039-9

Arni, P., Lalive, R., & van Ours, J. C. (2009). How Effective Are Unemployment Benefit Sanctions? Looking Beyond Unemployment Exit, Working Paper, no. 4509, IZA, Bonn.

Arrijn, P., Feld, S. & Nayer, A. (1997). *Discrimination à l'embauche*, Bruxelles, SSTC.

Armenta, B. E., & Hunt, J. S. (2009). Responding to societal devaluation: Effects of perceived personal and group discrimination on the ethnic group identification and personal self-esteem of Latino/Latina adolescents. *Group Processes & Intergroup Relations, 12*(1), 23-39. http://dx.doi.org/10.1177/1368430208098775

Armenta, B. M., Stroebe, K., Scheibe, S., Van Yperen, N. W., Stegeman, A., & Postmes, T. (2017). Permeability of Group Boundaries: Development of the Concept and a Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *43*(3), 418-433. 10.1177/0146167216688202

Asal, H. (2014). Islamophobie: la fabrique d'un nouveau concept. État des lieux de la recherche. *Sociologie*, *5*(1), 13-29. **DOI :** 10.3917/socio.051.0013

Asal, H., & Mohammed, M. (2014). Islamophobie en France: formes, définitions et mesures. In *Migrations et mutations de la société française* (pp. 316-323). La Découverte.

Ashmore, R. D., Deaux, K., & McLaughlin-Volpe, T. (2004). An Organizing Framework for Collective Identity: Articulation and Significance of Multidimensionality. *Psychological Bulletin, 130*(1), 80-114. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.130.1.80

Austad, S. N. (2006). Why women live longer than men: sex differences in longevity. *Gender medicine*, *3*(2), 79-92. https://doi.org/10.1016/S1550-8579(06)80198-1

Bachman, J. G., O'Malley, P. M., Freedman-Doan, P., Trzesniewski, K. H., & Donnellan, M. B. (2011). Adolescent self-esteem: Differences by race/ethnicity, gender, and age. *Self and Identity*, *10*(4), 445-473. http://dx.doi.org/10.1080/15298861003794538

Badea, C., Cassidy, C., Boza, M., & Ramos, M. R. (2011). En guerre contre les fumeurs: quel effet sur leur identification au groupe d'appartenance?. *Revue internationale de psychologie sociale*, *24*(1), 63-81. http://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychologie-sociale-2011-1-page-63.htm

Badea, C., Jetten, J., Czukor, G., & Askevis-Leherpeux, F. (2010). The bases of identification: When optimal distinctiveness needs face social identity threat. *British Journal of Social Psychology*, *49*(1), 21-41. **DOI:** 10.1348/000712608X397665

Badea, C., Jetten, J., Iyer, A., & Er-rafiy, A. (2011). Negotiating dual identities: The impact of group-based rejection on identification and acculturation. *European Journal of Social Psychology*, *41*(5), 586-595. **DOI:** 10.1002/ejsp.786

Balsam, K. F., Beauchaine, T. P., Mickey, R. M., & Rothblum, E. D. (2005). Mental Health of Lesbian, Gay, Bisexual, and Heterosexual Siblings: Effects of Gender, Sexual Orientation, and Family. *Journal of Abnormal Psychology, 114*(3), 471-476. http://dx.doi.org/10.1037/0021-843X.114.3.471

Barreto, M., Ellemers, N., & Banal, S. (2006). Working under cover: performance-related self-confidence among members of contextually devalued groups who try to pass. *European Journal of Social*

Psychology, *36*(3), 337-352. http://dx.doi.org/doi:10.1002/ejsp.314

Baretto, M., Ellemers, N., & Palacios, M. S. (2004). The Backlash of Token Mobility: The Impact of Past Group Experiences on Individual Ambition and Effort. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30 (11),* 1433-1445.10.1177/0146167204264336

Baretto, M.,& Ellemers, N. (2003). The effects of being categorised: The interplay between internal and external social identities. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology* (Vol. 14, pp. 139-170). Chichester, England: Wiley.

Bat-Chava, Y. (1994). Group identification and self-esteem of deaf adults. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *20*, 494-502. 10.1177/0146167294205006

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497-529. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497

Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1990). Anxiety and social exclusion. *Journal of Social and Clinical Psychology, 9*(2), 165-195. http://dx.doi.org/10.1521/jscp.1990.9.2.165

Baumeister, R. F., Tice, D. M., & Hutton, D. G. (1989). Self-presentational motivations and personality differences in self-esteem. *Journal of Personality, 57*(3), 547-579.

http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb02384.x

Bebbington, P. (1996). The origins of sex differences in depressive disorder: bridging the gap. *International Review of Psychiatry*, *8*(4), 295-332. http://dx.doi.org/10.3109/09540269609051547

Becker, J. C., & Tausch, N. (2015). A dynamic model of engagement in normative and non-normative collective action: Psychological antecedents, consequences, and barriers. *European Review of Social Psychology*, *26*(1), 43-92. http://dx.doi.org/10.1080/10463283.2015.1094265

Becker, M., Vignoles, V. L., Owe, E., Brown, R., Smith P. B., Easterbrook. M., Herman, G., de Sauvage, I., Bourguignon, D., Torres, A., Camino, L., Silveira Lemos, F. C., Ferreira, M. C., Koller, S. H., González, R., Carrasco, D., Lay, S., Musa, R., Wang, Q., Bond, M. H., Vargas Trujillo, E., Balanta, P., Valk , A., Mekonnen, K. H., Nizharadze, G., Fulop, M., Regalia,C., Manzi, C., Brambilla, M., Harb, C., Aldhafri, S., Martin, M., Macapagal, M. E. J., Chybicka, A., Gavreliuc, A., Buitendach, J., Schweiger Gallo, I., Ozgen, E., Guner, E. U., Yamakoglu, N. (2012). Culture and the distinctiveness motive: Constructing identity in individualist and collectivist contexts. *Journal of Personality and Social Psychology.* Vol 102(4), 833-855. http://dx.doi.org/doi:10.1037/a0026853

Becker, M., Vignoles, V. L., Owe, E., Easterbrook, M., Brown, R., Smith, P. B., Bond, M. H., Regalia, C., Manzi, C., Brambilla, M., Aldhafri, S., González, R., Carrasco, D., Cadena, M. P., Lay, S., Schweiger Gallo, I., Torres, A., Camino, L., Özgen, E., Güner, Ü. E., Yamakoğlu, N., Lemos, F. C. S., Trujillo, E. V., Balanta, P., Macapagal, M. E. J., Ferreira, M. C., Herman, G., de Sauvage, I., Bourguignon, D., Wang, Q., Fülöp, M., Harb, C., Chybicka, A., Mekonnen, K. H., Martin, M., Nizharadze, G., Gavreliuc, A., Buitendach, J. H., Valk, A., & Koller, S. H. (2014). Cultural bases for self-evaluation: Seeing oneself positively in different cultural contexts. *Personality and Social Psychology Bulletin,* 40, 657-675. http://dx.doi.org/doi:10.1177/0146167214522836

Belle, D., & Doucet, J. (2003). Poverty, inequality, and discrimination as sources of depression among U.S. women. *Psychology of Women Quarterly*, *27*, 101-113. 10.1111/1471-6402.00090

Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology, 39*(4), 555-577. http://dx.doi.org/10.1348/014466600164633

Berjot, S., & Gillet, N. (2011). Stress and coping with discrimination and stigmatization. *Frontiers in psychology*, *2 :33*. DOI:10.3389/fpsyg.2011.00033

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 (4)*, 991–1013. http://dx.doi.org/doi:10.3386/w9873

Biewen, M., & Steffes, S. (2010). Unemployment persistence: Is there evidence for stigma effects?. *Economics Letters*, *106*(3), 188-190. doi:10.1016/j.econlet.2009.11.016

Blanton, H., Crocker, J., & Miller, D. T. (2000). The effects of in-group versus out-group social

comparison on self-esteem in the context of a negative stereotype. *Journal of Experimental Social Psychology*, *36*(5), 519-530. https://doi.org/10.1006/jesp.2000.1425

Blanz, M., Mummendey, A., Mielke, R., & Klink, A. (1998). Responding to negative social identity: A taxonomy of identity management strategies. *European Journal of Social Psychology, 28*(5), 697-729. http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199809/10)28:5<697::AID-EJSP889>3.0.CO;2-#

Blau, G., Petrucci, T., & McClendon, J. (2013). Correlates of life satisfaction and unemployment stigma and the impact of length of unemployment on a unique unemployed sample. *Career Development International*, *18*(3), 257-280. https://doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0095

Bonnot, V., & Croizet, J.-C. (2007). Stereotype internalization and women's math performance: The role of interference in working memory. *Journal of Experimental Social Psychology, 43*(6), 857-866. http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2006.10.006

Bourguignon, D., Azzouzi, L., Negraoui, N., & Tisserant, P. (2015, Septembre). Perception de discrimination et réactions des musulmans face aux mouvements radicaux : le rôle des processus identitaires et du sentiment de honte. *Communication présentée aux 56ème Congrès National de la Société Française de Psychologie (SFP)*. Strasbourg, France, 2-5 septembre.

Bourguignon, D., & Demoulin, S. (2011). Bégaiement et stigma social. In. B. Piérard (Ed). *Les bégaiements de l'adulte* (pp. 167-188). Wavre : Mardaga.

Bourguignon, D., Desmette, D., Yzerbyt, V. & Herman, G. (2007d). Activation du stéréotype, performance intellectuelle et intentions d'action: Le cas des personnes sans emploi. *Revue International de Psychologie Sociale, 20 (4),*123-153. doi:26765/35400018378415.0050

Bourguignon,D., Elgrich, M., & Herman, G. (2006). Base de donnée non publié, UCL.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi : Conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches sociologiques*, (36), 53-78.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2006). Comment gérer l'épreuve du chômage ? *Cerveau & Psycho, 18, 50-53*.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2007a). Au cœur des groupes de bas statut : La stigmatisation. In. G. Herman (Ed), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale* (pp. 99-144). Bruxelles, Belgique: De Boeck.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2007b). Le chômage analysé à la lumière de la stigmatisation. In. G. Herman (Ed), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale* (pp. 145-176). Bruxelles, Belgique: De Boeck.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2007c). Quand le monde du travail est perçu comme ouvert ou fermé. In. G. Herman (Ed), *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale* (pp. 177-213). Bruxelles, Belgique: De Boeck.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2013). Et si on évaluait les politiques d'emploi au regard de leurs effets sur la santé mentale des chômeurs ? Une analyse psychosociale. *Les cahiers du Cirtes*.

Bourguignon, D. & Herman, G. (2014, july). Putting in question the unemployed stigma! The moderating role of legitimacy on coping strategies. *Communication présentée aux* 17 th General Meeting of The European Association of Experimental Social Psychology (EAESP). Amsterdam, Holland, Juillet.

Bourguignon, D. & Herman, G. (2015). Les individus stigmatisés face aux programmes de lutte contre les discriminations. In J. Ringelheim, G. Herman & A. Rea (2015). L'impact des politiques antidiscriminatoires: Regards interdisciplinaires. Bruxelles, Belgique: De Boeck.

Bourguignon, D., Herman, G., Gausel, N. & Stinglhamber, F. (2011, july). Why group identification is protective only for some stigmatised groups: A stereotype explanation. 16 th General Meeting of The European Association of Experimental Social Psychology (EAESP). Stockholm, Sweden.

Bourguignon, D., Herman, G., & Liénard, G. (2013). Dispositifs d'insertion professionnelle et menace de sanction : une analyse psychosociale. *Journal de l'Alpha, 189, 76-90*.

Bourguignon, D., Herman,G., Liénard, G. & Docq, A. (2012, Juillet).Dispositifs d'insertion, santé mentale et insertion professionnelle. *Communication présentée au 17ème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF)*. Lyon, France, 10-13 Juillet.

Bourguignon, D., Herman, G., Liénard, G. & Lekoeuche, A., (2009). Dispositifs d'insertion socioprofessionnelle et santé mentale. La Revue Nouvelle. Janvier 2009, 50-64.

Bourguignon, D., Roques, M., & Herman, G. (2016). Chômage et Précarité. In M.-E. Bobillier-Chaumon, E. Brangier, M. Dubois, G. Valléry (2015). Psychologie du Travail et des Organisations : 100 notions clés. France: Dunod.

Bourguignon, D., Seron, E., Yzerbyt, V., & Herman, G. (2006). Perceived group and personal discrimination: differential effects on personal self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, *36*(5), 773-789. http://dx.doi.org/doi:10.1002/ejsp.326

Bourguignon, D., Teixeira, C. & Schmitt, M. (2017, July). Identification protects self-esteem in the face of discrimination: the mediating role of group affirmation. *18 th General Meeting of The European Association of Experimental Social Psychology (EAESP)*. Granada, Spain, July 5-8.

Bourguignon, D., Teixeira, C., Bry, C. & Estrada-Goic, C. (soumis). The distinct effect of personal/group discrimination on personal self-esteem, how to explain the protective role of group discrimination.

Bourguignon, D., Tisserant, P., & Herman, G. (sous révision). Comment les chômeurs font face aux menaces identitaires ? Rôle de la gestion identitaire et de la minimisation de la discrimination.

Bourguignon, D., Yzerbyt, V.,Teixeira, C. & Herman, G. (2015). When does it hurt? Intergroup permeability moderates the link between discrimination and self-esteem. *European Journal of Social Psychology*, *45*(1), 3-9. http://dx.doi/doi:10.1002/ejsp.2083

Bourguignon, D., van Cleempoel, M., Collange, J. & Herman, G. (2013). Le statut du groupe comme modérateur des effets distincts de la discrimination personnelle et groupale sur l'estime de soi personnelle: études comparatives des étudiants d'origine européenne et maghrébines. *L'année Psychologique.113 (4),* 575-594. http://dx.doi.org/doi:10.4074/S0003503313014048

Braddock, J.H. II, & McPartland, J.M. (1987). How minorities continue to be excluded from equal employment opportunities: Research on labor market and institutional barriers. *Journal of Social Issues*, *43*, 5-40. 10.1111/j.1540-4560.1987.tb02329.x

Branscombe, N. R. (1998). Thinking about one's gender group's privileges or disadvantaged: Consequences for well-being in women and men. *British Journal of Social Psychology*, *37*, 167-184. http://dx.doi.org/doi:10.1111/j.2044-8309.1998.tb01163.x

Branscombe N., Ellemers N., Spears R.,& Doosje B. (1999). The Context and Content of Social Identity Threat. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.). *Social Identity, Context, Commitment, Content* (pp.35-58). Oxford, Basil Blackwell.

Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 135-149. http://dx.doi.org/doi:10.1037/0022-3514.77.1.135

Breakwell, G. M. (1986). Political and attributional responses of the young short-term unemployed. *Political Psychology, 7*(3), 575-586. http://dx.doi.org/10.2307/3791257

Breidahl, K. N., & Clement, S. L. (2010). Does active labour market policy have an impact on social marginalization?. *Social Policy & Administration*, *44*(7), 845-864. **DOI:** 10.1111/j.1467-9515.2010.00747.x

Bretschneider, P. (2014). Stigma and Social Identity of People Who Are Not in Paid Employment. Doctoral thesis. Unpublished manuscript, University of Exeter.

Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin, 17*(5), 475-482. http://dx.doi.org/10.1177/0146167291175001

Brewer, M. B. (2003). Optimal distinctiveness, social identity, and the self. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 480-491). New York: Guilford Press.

Brown, R.J. (2010). *Prejudice: its social psychology*, 2nd edition. Oxford: Wiley-Blackwell.

Camus, G., & Berjot, S. (2015). Comment sont perçues les personnes au chômage au sein de la société française? Étude de la composition du stéréotype. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, (1), 53-81. doi:10.3917/cips.105.0053

Capozza, D., Volpatto,C.(1994). Relations intergroupes: approches classiques et contemporaines. In

R. Bourhis & J.P. Leyens (Eds.), *Psychologie sociale et relations intergroupes*. Liège: Mardaga.

Cartwright, D. (1950). Emotional dimensions of group life. In M.L. Raymert (Ed.). *Feelings and emotions (*pp. 439-447). New York: McGraw Hill.

Carvallo, M., & Pelham, B. W. (2006). When fiends become friends: The need to belong and perceptions of personal and group discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(1), 94-108. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.90.1.94

Cassidy, T. (2001). Self-categorization, coping and psychological health among unemployed mid-career executives. *Counselling Psychology Quarterly*, *14*(4), 303-315. doi:10.1080/09515070110102800

Castano, E., & Dechesne, M. (2005). On defeating death: Group reification and social identification as immortality strategies. *European Review of Social Psychology, 16,* 221-255. http://dx.doi.org/10.1080/10463280500436024

Castano, E., Yzerbyt, V., Paladino, M. P., & Sacchi, S. (2002). I belong, therefore, I exist: Ingroup identification, ingroup entitativity, and ingroup bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*(2), 135-143.10.1177/0146167202282001

Castano, E., Yzerbyt, V. Y. & Bourguignon, D. (2003). We are one and I like it: The impact of ingroup entitativity on ingroup identification. *European Journal of Social Psychology, 33,* 735-754. http://dx.doi.org/DOI:10.1002/ejsp.175

Castano, E., Yzerbyt, V., Bourguignon, D. & Seron, E. (2002). Who may come in? The impact of identification with the ingroup on ingroup-outgroup categorization. *Journal of Experimental and Social Psychology, 38*, 315-322. http://dx.doi.org/DOI:10.1006/jesp.2001.1512

Cediey, E., & Foroni, F. (2007). Les discriminations à raison de «l'origine» dans les embauches en France. *Une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du BIT*. Bureau International du Travail, Geneva.

Chakarborty, A., & McKenzie, K. (2002). Does racial discrimination cause mental illness? *British Journal of Psychiatry*, *180*, 475-477. http://dx.doi.org/10.1192/bjp.180.6.475

Chaudoir, S. R., Earnshaw, V. A., & Andel, S. (2013). "Discredited" versus "discreditable": understanding how shared and unique stigma mechanisms affect psychological and physical health disparities. *Basic and applied social psychology*, *35*(1), 75-87. http://dx.doi.org/10.1080/01973533.2012.746612

Cialdini, R. B., Borden, R. J., Thorne, A., Walker, M. R., Freeman, S., & Sloan, L. R. (1976). Basking in reflected glory: Three (football) field studies. *Journal of Personality and Social Psychology, 34*(3), 366-375. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.34.3.366

Clark, R., Anderson, N. B., Clark, V. R., & Williams, D. R. (1999). Racism as a stressor for African Americans: A biopsychosocial model. *American Psychologist, 54*(10), 805-816. http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.54.10.805

Clark, K.B., & Clark, M.P. (1947). Racial identification and racial preference in Negro children. In t.M. Newcomb & E.L. Hartley (Eds.), *Reading in social psychology* (pp. 239-252). New York: Holt, Reinhart, & Winston.

Cochran, S. D., & Mays, V. M. (2007). Physical health complaints among lesbians, gay men, and bisexual and homosexually experienced heterosexual individuals: results from the California Quality of Life Survey. *American journal of public health*, *97*(11), 2048-2055. DOI: 10.2105/AJPH.2006.087254

Cockx, B., Defourny, A., Dejemeppe, M. & Van Der Linden,B. (2007). Le nouveau système de suivi des chômeurs: une evaluation. Rapport final UCL. Louvain-la-Neuve.

Codol, J. P. (1975). On the so-called 'superior conformity of the self'behavior: Twenty experimental investigations. *European journal of social psychology*, *5*(4), 457-501. **DOI:** 10.1002/ejsp.2420050404

Consolacion, T. B., Russell, S. T., & Sue, S. (2004). Sex, race/ethnicity, and romantic attractions: Multiple minority status adolescents and mental health. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 10*(3), 200-214. http://dx.doi.org/10.1037/1099-9809.10.3.200

Cooley, C.H. (1956). *Two major works : Social organization. Human nature and the social order*. Glencoe, IL: Free Press.

Corrigan, P. (2004). How stigma interferes with mental health care. *American psychologist*, *59*(7), 614-

625. DOI: 10.1037/0003-066X.59.7.614

Corrigan, P. W., Watson, A. C., & Barr, L. (2006). The self–stigma of mental illness: Implications for self–esteem and self–efficacy. *Journal of social and clinical psychology*, *25*(8), 875-884. https://doi.org/10.1521/jscp.2006.25.8.875

Corrigan, P. W., & Watson, A. C. (2002). The paradox of self-stigma and mental illness. *Clinical Psychology: Science and Practice*, *9*(1), 35-53. **DOI:** 10.1093/clipsy.9.1.35

Crabtree, J.W., Haslam, S. A., Postmes, T.,&Haslam, C. (2010). Mental health support groups, stigma and self-esteem: Positive and negative implications of social identification. *Journal of Social Issues, 66*(3), 553 – 569. doi:10.1111/j.1540-4560.2010.01662.x

Crandall, C. S. (1994). Prejudice against fat people: ideology and self-interest. *Journal of personality and social psychology*, *66*(5), 882-894. http://dx.doi.org/doi:10.1037/0022-3514.66.5.882

Creed, P. A., & Bartrum, D. A. (2008). Personal control as a mediator and moderator between life strains and psychological well-being in the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology, 38 (2),* 460-481. doi:10.1111/j.1559-1816.2007.00313.x

Creed, P. A., & Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain: Testing the personal agency and latent deprivation models of unemployment and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 10 (3),* 251-260. doi :0.1037/1076-8998.10.3.251

Creed P. A., & Macintyre S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology, 6 (4),* 324-331. doi :10.1037/1076-8998.6.4.324

Creed, P. A., & Muller, J. (2006). Psychological distress in the labour market: Shame or deprivation?. *Australian Journal of Psychology*, *58*(1), 31-39. http://dx.doi.org/doi:10.1080/00049530500125116

Creed, P. A., & Reynolds, J. (2001). Economic deprivation, experiential deprivation and social loneliness in unemployed and employed youth. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 11*(3), 167-178. http://dx.doi.org/10.1002/casp.612

Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: the self-protective properties of stigma. Psychological Review, 96, 608-630. http://dx.doi.org/doi:10.1037/0033-295X.96.4.608

Crocker, J., Cornwell, B., & Major, B. (1993). The stigma of overweight : Affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*, 60-70. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.64.1.60

Crocker, J., Major, B, & Steele, C.M. (1998). Social Stigma. In D. Gilbert, S.T. Fiske & G. Lindzey (Eds), *Handbook of Social Psychology*, (Vol. 2. pp. 504-553), Boston, MA: McGraw Hill.

Crocker, J., & Quinn, D. M. (2000). Social stigma and the self: Meanings, situations, and self-esteem. In T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, & J. G. Hull (Eds.), *The social psychology of stigma* (pp. 153-183). New York: Guilford Press.

Crocker, J., Voelkl, K., Testa, M., & Major, B. (1991). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. *Journal of Personality and Social Psychology, 60*(2), 218-228. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.60.2.218

Croizet, J.-C., & Claire, T. (1998). Extending the concept of stereotype and threat to social class: The intellectual underperformance of students from low socioeconimic backgrounds. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(6), 588-594. http://dx.doi.org/10.1177/0146167298246003

Croizet, J.-C., Després, G., Gauzins, M.-E., Huguet, P., Leyens, J.-P., & Méot, A. (2004). Stereotype Threat Undermines Intellectual Performance by Triggering a Disruptive Mental Load. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(6), 721-731. http://dx.doi.org/10.1177/0146167204263961

Croizet, J.-C., & Leyens J.-P. (2003). *Mauvaises réputations: Réalités en enjeux de la stigmatisation sociale.* Paris : Armand Colin.

Croizet, J.-C., & Martinot, D. (2003). Stigmatisation et estime de soi. In J.-C. Croizet, & J.-P. Leyens. *Mauvaises réputations: Réalités en enjeux de la stigmatisation sociale.* Paris : Armand Colin.

Cronin, T. J., Levin, S., Branscombe, N. R., van Laar, C., & Tropp, L. R. (2012). Ethnic

identification in response to perceived discrimination protects well-being and promotes activism: A longitudinal study of Latino college students. *Group Processes & Intergroup Relations*, *15*(3), 393-407. 10.1177/1368430211427171

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review, 83*(2), 85-113. http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.83.2.85

Crosby, F. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.

Crosby, F. (1984). The denial of personal discrimination. *American Behavioral Scientist, 27*(3), 371-386. http://dx.doi.org/10.1177/000276484027003008

Crosby, F. , Iyer, A., & Sincharoen, S. (2006). Understanding affirmative action. *Annual Review of Psychology.*, *57*, 585-611. http://dx.doi.org/doi:10.1146/annurev.psych.57.102904.190029

Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2008). Warmth and competence as universal dimensions of social perception: The stereotype content model and the BIAS map. *Advances in experimental social psychology*, *40*, 61-149.

Dagot, L. (2007). Menace du stéréotype et performance motivationnelle: le cas des demandeurs d'emploi. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (36/3), 343-356. <hal-01052762>

Dambrun, M. (2007). Gender differences in mental health: The mediating role of perceived personal discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, *37*(5), 1118-1129. **DOI:** 10.1111/j.1559-1816.2007.00202.x

Davis, M. C., Matthews, K. A., & Twamley, E. W. (1999). Is life more difficult on Mars or Venus? A meta-analytic review of sex differences in major and minor life events. *Annals of Behavioral Medicine*, *21*(1), 83-97.10.1007/BF02895038

Deaux, K . & Ethier, K.A. (1998). Negotiating social identity. In J. Swim and C. Stangor (Eds), *Prejudice : The target's perspective* (pp. 301-323). New York : Academic Press.

Deaux, K., Reid, A., Mizrahi, K., & Ethier, K. A. (1995). Parameters of social identity. *Journal of personality and social psychology*, *68*(2), 280. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.68.2.280

DeKoning, M., Bourguignon, D. & Roques, M. (2015). Le désengagement psychologique : un moyen pour les chômeurs de se préserver dans la durée. *Revue international de psychologie sociale, 28 (2), 81-96*. http://dx.doi/doi:9782706124716

Demazière, D. (2006). *Sociologie des chômeurs* (No. 179, p. 121). Éditions La Découverte.

Demazière, D., & Pignoni, M. T. (1999). *Chômeurs, du silence à la révolte: sociologie d'une action collective*. Hachette littératures.

Derks, B., Scheepers, D., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2011). The threat vs. Challenge of car parking for women: How self- and group affirmation affect cardiovascular responses. *Journal of Experimental Social Psychology, 47*(1), 178-183. http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2010.08.016

Désert, M. (2003). La menace du stéréotype. In J.-C. Croizet, & J.- PH Leyens (Eds), *Mauvaise réputation*, Paris, Armand Colin, pp.119-143.

Dinet, J., Fointiat, V., & Dagois, T. (2012). L'internalisation des stéréotypes chez les «petits» fonctionnaires: impact du contact avec le public et du prestige perçu. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *18*(3), 233-249. https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30082-6

Dion, K. L. (1975). Women's reactions to discrimination from members of the same or opposite sex. *Journal of Research in Personality*, *9*(4), 294-306. https://doi.org/10.1016/0092-6566(75)90004-5

Dion, K. L., & Earn, B. M. (1975). The phenomenology of being a target of prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 32*(5), 944-950. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.32.5.944

Dodd, E. H., Giuliano, T. A., Boutell, J. M., & Moran, B. E. (2001). Respected or rejected: Perceptions of women who confront sexist remarks. *Sex Roles*, *45*(7), 567-577. DOI10.1023/A:1014866915741

Doherty, D. T., & Kartalova-O'Doherty, Y. (2010). Gender and self-reported mental health problems: predictors of help seeking from a general practitioner. *British journal of health psychology*, *15*(1), 213-228. **DOI:** 10.1348/135910709X457423

Donovan, A., & Oddy, M. (1982). Psychological aspects of unemployment: An investigation into

the emotional and social adjustment of school leavers. *Journal of adolescence*, *5*(1), 15-30. https://doi.org/10.1016/S0140-1971(82)80015-8

Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (1986). *Prejudice, discrimination, and racism*. Orlando, FL: Academic Press.

Dovidio, J. F., & Hebl, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 11–36). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Dovidio, J. F., Major, B., & Crocker, J. (2000). Stigma: Introduction and overview. In T. F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, & J. G. Hull (Eds.), *The social psychology of stigma* (pp. 1-28). New York: Guilford Press.

Doyle, D. M., & Molix, L. (2014). Perceived discrimination and well-being in gay men: The protective role of behavioural identification. *Psychology & Sexuality*, *5*(2), 117-130. http://dx.doi.org/10.1080/19419899.2011.653689

Drury, J., Cocking, C., Beale, J., Hanson, C., & Rapley, F. (2005). The phenomenology of empowerment in collective action. *British Journal of Social Psychology, 44*(3), 309-328. http://dx.doi.org/10.1348/014466604X18523

Duguet, E., L'Horty, Y., Parquet, L. D., Petit, P., & Sari, F. (2010). Discriminations à l'embauche des jeunes franciliens et intersectionalité du sexe et de l'origine: les résultats d'un testing. *Rapport pour l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances (ACSé), Document de recherche de l'EPEE, Université d'Evry Val d'Essonne.*

Dumont, M., Seron, E., Yzerbyt, V. Y., & Postmes, T. (2006). Social comparison and the personal-group discrimination discrepancy. In S. Guimond (Ed.), *Social comparison processes and levels of analysis: Understanding culture, intergroup relations, and cognition.* Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Dupont, M., & Leyens, J.-Ph. (2003). Perceptions différentes des discriminations individuelle et groupale. In J.-C. Croizet, & J.- Ph Leyens (Eds), *Mauvaise réputation*, Paris, Armand Colin, pp.61-92.

Durkheim, E. (1977). On education and society. *Power and ideology in education*, 92-105.

Eales, M.J. (1989). Shame among unemployed men. *Social Science and Medicine*, *28*, 8, 783-789. doi:10.1016/0277-9536(89)90107-X

Eaton, N. R., Keyes, K. M., Krueger, R. F., Balsis, S., Skodol, A. E., Markon, K. E., ... & Hasin, D. S. (2012). An invariant dimensional liability model of gender differences in mental disorder prevalence: evidence from a national sample. *Journal of abnormal psychology*, *121*(1), 282. http://dx.doi.org/10.1037/a0024780

Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., Williams, K., D. (2003). Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion. *Science. 302,* 290-292. DOI: 10.1126/science.1089134

Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology* (Vol. 4). Chichester, England: Wiley. http://dx.doi.org/doi: 10.1080/14792779343000013

Ellemers, N., Kortekaas, P., & Ouwerkerk, J. W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology, 29*(2-3), 371-389. http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199903/05)29:2/3<371::AID-EJSP932>3.0.CO;2-U

Ellemers, N., Van Knippenberg, A., de Vries, N., & Wilke, H. (1988). Social identification and permeability of group boundaries. *European Journal of Social Psychology, 18*(6), 497-513. http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.2420180604

Ellemers, N., Wilke, H., & van Knippenberg, A. (1993). Effects of the legitimacy of low group or individual status on individual and collective status-enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(5), 766-778. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.64.5.766

Emslie, C., Fuhrer, R., Hunt, K., Macintyre, S., Shipley, M., & Stansfeld, S. (2002). Gender differences in mental health: evidence from three organisations. *Social Science & Medicine*, *54*(4), 621-624. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00056-9

Faniel, J. (2006). L'organisation des chômeurs dans les syndicats. *Courrier hebdomadaire du CRISP*,

(24), 5-76. **DOI :** 10.3917/cris.1929.0005

Feagin, J. R. (2003). Mythes et realites de l'" Affirmative action" aux Etats-Unis. *Hommes et Migrations*, 29-41. doi:22369/35400011438315.0040

Feather, N. T. (1982). *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Lawrence Erlbaum Assoc Incorporated.

Feather, N. T. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer-Verlag.

Feldman-Barrett, L., & Swim, J.K. (1998). Appraisals of prejudice and discrimination. In J. K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 191–218). San Diego: Academic Press.

Foster, M. D., & Tsarfati, E. M. (2005). The Effects of Meritocracy Beliefs on Women's Well-Being After First-Time Gender Discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*(12), 1730-1738. http://dx.doi.org/10.1177/0146167205278709

Frable, D.E. (1993). Beeing and feeling unique: statistical deviance and psychological marginality. *Journal of Personality*, *61*, 85-110. http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.1993.tb00280.x

Frable, D. E., Platt, L., et Hoey, S. (1998). Concealable stigmas and positive self-perceptions : Feeling better around similar others. *Journal of Personality and Social Psychology, 74,* 909-922. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.74.4.909

Fredriksen-Goldsen, K. I., Kim, H. J., & Barkan, S. E. (2012). Disability among lesbian, gay, and bisexual adults: Disparities in prevalence and risk. *American Journal of Public Health*, *102*(1), e16-e21. DOI: 10.2105/AJPH.2011.300379

Frijda, N. H. (1987). Emotion, cognitive structure, and action tendency. *Cognition and emotion*, *1*(2), 115-143. http://dx.doi.org/10.1080/02699938708408043

Frost, D. M., Lehavot, K., & Meyer, I. H. (2015). Minority stress and physical health among sexual minority individuals. *Journal of behavioral medicine*, *38*(1), 1-8.10.1007/s10865-013-9523-8

Fryer D. (1986). Employment Deprivation and Personal Agency During Unemployment, *Social Behaviour*, 1, pp. 3-23.

Furåker, B., & Blomsterberg, M. (2003). Attitudes towards the unemployed. An analysis of Swedish survey data. *International Journal of Social Welfare*, *12*(3), 193-203. http://dx.doi.org/doi:10.1111/1468-2397.t01-1-00005

Furnham, A. (1982). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, *55*(4), 277-285. doi:10.1111/j.2044-8325.1982.tb00101.x

Gaines, S.O. (2001). Coping with prejudice: Personal relationship partners as sources of socioemotional support for stigmatized individuals. *Journal of Social Issues*, *57 (1)*, 113-128. http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00204

Garay, C. (2007). Social policy and collective action: Unemployed workers, community associations, and protest in Argentina. *Politics & Society*, *35*(2), 301-328. 10.1177/0032329207300392

Garner, H., Méda, D., & Senik, C. (2005). Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages. *Travail et emploi*, *102*, 57-67.<halshs-00754624>

Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adult differ in their responses to perceived discrimination. *Psychology and Aging*, *19*, 326-335. http://dx.doi.org/doi:10.1037/0882-7974.19.2.326

Gausel, N. & Bourguignon, D. (soumis). Anger for dropping out of vocational education: Understanding family reactions by understanding the role of the social-image and the self-image.

Gausel, N., & Leach, C. W. (2011). Concern for self-image and social image in the management of moral failure: Rethinking shame. *European Journal of Social Psychology*, *41*(4), 468-478. **DOI:** 10.1002/ejsp.803

Gausel, N., Leach, C.W., Vignoles, V.L. & Brown, R. (2012). Defend or repair? Explaining responses to in-group moral failure by disentangling feelings of shame, inferiority and rejection. *Journal of Personality and Social Psychology. 102,* 941-960. http://dx.doi.org/doi:10.1037/a0027233

Gausel, N., Vignoles, V. L., & Leach, C. W. (2016). Resolving the paradox of shame: Differentiating among specific appraisal-feeling combinations explains pro-social and self-defensive motivation. *Motivation*

and Emotion, *40*(1), 118-139. http://dx.doi.org/10.1007/s11031-015-9513-y

Giamo, L. S., Schmitt, M. T., & Outten, H. R. (2012). Perceived discrimination, group identification, and life satisfaction among multiracial people: A test of the rejection-identification model. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, 18*(4), 319-328. http://dx.doi.org/10.1037/a0029729

Goffman, E. (1963). *Stigma : Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

Goldman, B. M. (2001). Toward an understanding of employment discrimination claiming: An integration of organizational justice and social information processing theories. *Personnel Psychology*, *54*(2), 361-386. http://dx.doi:10.1111/j.1744-6570.2001.tb00096.x

Grant, P. R., & Brown, R. (1995). From ethnocentrism to collective protest: Responses to relative deprivation and threats to social identity. *Social Psychology Quarterly, 58*(3), 195-212. http://dx.doi.org/10.2307/2787042

Gray-Little, B., & Hafdahl, A. R. (2000). Factors influencing racial comparisons of self-esteem: A quantitative review. *Psychological Bulletin, 126*(1), 26-54. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.26

Greenaway, K. H., Cruwys, T., Haslam, S. A., & Jetten, J. (2016). Social identities promote well-being because they satisfy global psychological needs. *European Journal of Social Psychology*, *46*(3), 294-307. **DOI:** 10.1002/ejsp.2169

Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "Coming out" at work. *Journal of Applied Psychology, 87*(6), 1191-1199. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1191

Grilo, C. M., & Masheb, R. M. (2005). A randomized controlled comparison of guided self-help cognitive behavioral therapy and behavioral weight loss for binge eating disorder. *Behaviour Research and Therapy*, *43*(11), 1509-1525. https://doi.org/10.1016/j.brat.2004.11.010

Gurney, R. M. (1980). The effects of unemployment on the psycho-social development of school-leavers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *53*(3), 205-213. **DOI:** 10.1111/j.2044-8325.1980.tb00026.x

Guimond, S., & Dubé-Simard, L. (1983). Relative deprivation theory and the Quebec nationalist movement: The cognition–emotion distinction and the personal–group deprivation issue. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*(3), 526-535. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.44.3.526

Guimond, S., & Tougas, F. (1994). Sentiment d'injustice et actions collectives: la privation relative. In R.Y. Bourhis & J.-Ph. Leyens (Eds), *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (pp. 201-231). Liège : Mardaga.

Gurr, T., & Jungbauer-Gans, M. (2013). Stigma consciousness among the unemployed and prejudices against them: development of two scales for the 7th wave of the panel study "Labour Market and Social Security (PASS)". *Journal for Labour Market Research*, *46*(4), 335-351. doi:10.1007/s12651-013-0144-z

Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, *55*(2), 188-220. https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1722

Hansen, N., & Sassenberg, K. (2006). Does social identification harm or serve as a buffer? The impact of social identification on anger after experiencing social discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *32*(7), 983-996. 10.1177/0146167206287639

Hansen, N., & Sassenberg, K. (2011). Exploring the self-directed anger of the stigmatized: The interplay between perceived legitimacy and social identification. *Group Processes & Intergroup Relations*, *14*(6), 807-818. 10.1177/1368430210392933

Harris, C. (1997, November 24). More white filing for discrimination. *Federal Times*, pp. 1-2.

Harris, L. T., & Fiske, S. T. (2006). Dehumanizing the Lowest of the Low: Neuroimaging Responses to Extreme Out-Groups. *Psychological Science, 17*(10), 847-853. http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01793.x

Harter, S. (1986). Processes underlying the construction, maintenance, and enhancement of the self-

concept in children. In J. Suls & A. G. Greenwald (Eds.), *Psychological perspectives on the self* (Vol. 3, pp. 137-181). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Hartley, J. F. (1980). The Impact of Unemployment upon the Self-esteem of Managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *53*(2), 147-155. **DOI:** 10.1111/j.2044-8325.1980.tb00019.x

Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009). Social identity, health and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology: An International Review, 58*(1), 1-23. http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00379.x

Haslam, S. A., O'brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain: Social identity, social support, and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, *44*(3), 355-370. **DOI:** 10.1348/014466605X37468

Hatzenbuehler, M. L., Phelan, J. C., & Link, B. G. (2013). Stigma as a fundamental cause of population health inequalities. *American journal of public health*, *103*(5), 813-821. DOI: 10.2105/AJPH.2012.301069

Hayes, J., & Nutman, P. (1981). Understanding the unemployed: the psychological effects of unemployment. London, Tavistock.

Hebl, M. R., King, E. B., Glick, P., Singletary, S. L., & Kazama, S. (2007). Hostile and benevolent reactions toward pregnant women: complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles. *Journal of Applied Psychology*, *92*(6), 1499. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1499

Heckman, J. J., LaLonde, R. J., & Smith, J. A. (1999). The economics and econometrics of active labor market programs. *Handbook of labor economics*, *3*, 1865-2097. https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)03012-6

Heitmeyer, W., & Anhut, R. (2008). Disintegration, recognition, and violence: A theoretical perspective. *New Directions for Student Leadership*, *2008*(119), 25-37. **DOI:** 10.1002/yd.271

Herman G. (1999). Chômage et attentes de reconnaissance: approche par la théorie de l'identité sociale. *Recherches sociologiques*, 2, 139-157.

Herman, G. (2007). *Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale*. Bruxelles, Belgique: De Boeck

Herman, G. (2007). Chapitre 2. Chômage et santé mentale: Quels effets, quelles explications?. In *Travail, chômage et stigmatisation* (pp. 65-97). De Boeck Supérieur.

Herman, G. & Bourguignon, D. (2008). Les politiques d'emploi à la lumière de la santé mentale des chômeurs. *L'observatoire*, 56.

Herman, G., & Bourguignon, D. (2017). Chômage et stigmatisation. *Démocratie, 189, 76-90*.

Herman, G., Bourguignon, D. & Desmette, D (2003). Dispositifs d'insertion : quelle utilité ? `*Science Humaine, 40*, 25-27.

Herman, G., Bourguignon, D., Stinglhamber, F. & Jourdan, D. (2007a). Résister au chômage : Rôle du soutien social et de l'identité. In. G. Herman (Ed). Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale. Bruxelles, Belgique: De Boeck.

Herman, G., Bourguignon, D., Stinglhamber, F. & Jourdan, D. (2007b). De l'école à l'emploi en passant par l'identité sociale. In. G. Herman (Ed). Travail, chômage et stigmatisation : Une analyse psychosociale. Bruxelles, Belgique: De Boeck.

Herman, G., Bourguignon, D., & Liénard, G. (2007). Etre chômeur, être stigmatisé, in O., Klein, S., Pohl (Eds), *Stéréotypes et Préjugés au travail*, Bruxelles, Labor.

Herman G., Desmette D, & Bourguignon D. (2003), Stigmatisation sociale et chômage. In N. Delobbe, G. Karnas, et C. Vandenberghe (Eds.). *Développement des compétences, investissement professionnel et bien-être des personnes* (Vol. 1. Evaluation et développement des compétences au travail, Louvain-la-Neuve, Belgique: Presses Universitaires de Louvain, pp. 107-114.

Herman G. et van Ypersele D. (1998). L'identité sociale des chômeurs, *Les Cahiers du Cerisis*, 98/10.

Hernandez, A., Redersdorff, S. & Martinot, D. (2015). How are women claiming sexism perceived by other women? The role of the complaint recipient. *Revue internationale de psychologie sociale*, tome 28,(4),

45-56. http://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychologie-sociale-2015-4-page-45.htm.

Hersby, M. D., Jetten, J., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (2011). Responding to group-based discrimination: The impact of social structure on willingness to engage in mentoring. *Group Processes & Intergroup Relations, 14*(3), 319-335. http://dx.doi.org/10.1177/1368430210384417

Hinshaw, S.P. (2007). *The mark of shame: stigma of mental illness and an agenda for change*. New York: Oxford University Press.

Hoare, P. N., & Machin, M. A. (2010). The impact of reemployment on access to the latent and manifest benefits of employment and mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(3), 759-770. **DOI:** 10.1348/096317909X472094

Ho, G. C., Shih, M., Walters, D. J., & Pittinsky, T. L. (2011). The Stigma of Unemployment: When joblessness leads to being joblessIRLE Working paper http://escholarship.org/uc/item/7nh039h1#page-7, consulté le 25 aout 2012

Hogg, M. A., Adelman, J. R., & Blagg, R. D. (2010). Religion in the face of uncertainty: An uncertainty-identity theory account of religiousness. *Personality and Social Psychology Review*, *14*(1), 72-83. 10.1177/1088868309349692

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (Eds.). (2014). *Social identity processes in organizational contexts*. Psychology Press.

Hoyt, C. L., Aguilar, L., Kaiser, C. R., Blascovich, J., & Lee, K. (2007). The self-protective and undermining effects of attributional ambiguity. *Journal of Experimental Social Psychology*, *43*(6), 884-893. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.10.013

Hughes, M., & Demo, D. H. (1989). Self-perceptions of black Americans: Self-esteem and personal efficacy. *American Journal of Sociology*, *95*, 132-159. https://doi.org/10.1086/229216

Hunger, J. M., & Major, B. (2015). Weight stigma mediates the association between BMI and self-reported health. *Health Psychology*, *34*(2), 172-175. http://dx.doi.org/10.1037/hea0000106

Hutchison, K. A., Smith, J. L., & Ferris, A. (2013). Goals can be threatened to extinction: Using the stroop task to clarify working memory depletion under stereotype threat. *Social Psychological and Personality Science*, *4*(1), 74-81.10.1177/1948550612440734

Hutson, S., & Jenkins, R. (1989). *Taking the strain: Families, unemployment, and the transition to adulthood*. Open Univ Pr.

Inzlicht, M., & Schmader, T. (2012). *Stereotype threat: Theory, process, and application*. Oxford University Press.

Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment : Values, theories, and approaches in social research. American Psychologist, 36, 184-191. doi:10.1037/0003-066X.36.2.184

Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., & Zeisel, H. (1933/1972). Marienthal. *The Sociography of an Unemployed Community. London: Tavistock Publications.*

James W. (1890/1950). *The principles of psychology*. New York : Dover.

Jasinskaja-Lahti, I., Mähönen, T. A., & Ketokivi, M. (2012). The dynamics of ethnic discrimination, identities and outgroup attitudes: A pre–post longitudinal study of ethnic migrants. *European Journal of Social Psychology*, *42*(7), 904-914. **DOI:** 10.1002/ejsp.1916

Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., & Solheim, E. (2009). To identify or not to identify? National disidentification as an alternative reaction to perceived ethnic discrimination. *Applied Psychology: An International Review, 58*(1), 105-128. http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00384.x

Jetten, J., Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Spears, R. (2001). Rebels with a cause: Group identification as a response to perceived discrimination from the mainstream. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(9), 1204-1213. http://dx.doi.org/10.1177/0146167201279012

Jetten, J., Iyer, A., Branscombe, N. R., & Zhang, A. (2013). How the disadvantaged appraise group-based exclusion: The path from legitimacy to illegitimacy. *European Review of Social Psychology*, *24*(1), 194-224. http://dx.doi.org/10.1080/10463283.2013.840977

Jetten, J., Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2013). Rebels without a cause: Discrimination appraised as legitimate harms group commitment. *Group Processes & Intergroup Relations*, *16*(2), 159-172.

10.1177/1368430212445075

Jetten, J., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Garza, A. A., & Mewse, A. J. (2011). Group commitment in the face of discrimination: The role of legitimacy appraisals. *European Journal of Social Psychology*, *41*(1), 116-126. **DOI:** 10.1002/ejsp.743

Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. R. (1998). Defining dimensions of distinctiveness: Group variability makes a difference to differentiation. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(6), 1481-1492. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1481

Joelson, L., & Wahlquist, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss: Results of a longitudinal study. *Social Science & Medicine, 25*(2), 179-182. http://dx.doi.org/10.1016/0277-9536(87)90386-8

Jones, E. E., Farina, A., Hastorf, A. H., Markus, H., Miller, D. T., & Scott, R.A. (1984). *Social stigma : The psychology of marked relationships*. New York : Freeman.

Jones, E. E., & Harris, V. A. (1967). The Attribution of Attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology, 3*(1), 1-24. http://dx.doi.org/10.1016/0022-1031(67)90034-0

Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: Accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political psychology*, *25*(6), 881-919. **DOI:** 10.1111/j.1467-9221.2004.00402.x

Jost, J. T., & Major, B. (2001). The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations. Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press.

Kaiser, C. R., & Miller, C. T. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(2), 254-263. http://dx.doi.org/10.1177/0146167201272010

Karren, R., & Sherman, K. (2012). Layoffs and unemployment discrimination: a new stigma. *Journal of Managerial Psychology*, *27*(8), 848-863. doi:10.1108/02683941211280193

Kasl, S. V., & Cobb, S. (1982). Variability of stress effects among men experiencing job loss. *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects. New York: Wiley*, 445-465.

Kelvin, P., & Jarrett, J. E. (1985). *Unemployment*. Cambridge [Cambridgeshire]; New York: Cambridge University Press; Paris: Editions de la Maison des sciences de l'homme.

Kertzner, R. M., Meyer, I. H., Frost, D. M., & Stirratt, M. J. (2009). Social and psychological well-being in lesbians, gay men, and bisexuals: The effects of race, gender, age, and sexual identity. *American Journal of Orthopsychiatry, 79*(4), 500-510. http://dx.doi.org/10.1037/a0016848

Kessler, R. C. (2003). Epidemiology of women and depression. *Journal of affective disorders*, *74*(1), 5-13. https://doi.org/10.1016/S0165-0327(02)00426-3

Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Merikangas, K. R., & Walters, E. E. (2005). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. *Archives of general psychiatry*, *62*(6), 593-602. doi:10.1001/archpsyc.62.6.593

Kessler, R. C., McGonagle, K. A., Nelson, C. B., Hughes, M., Swartz, M., & Blazer, D. G. (1994). Sex and depression in the National Comorbidity Survey. II: Cohort effects. *Journal of affective disorders*, *30*(1), 15-26. https://doi.org/10.1016/0165-0327(94)90147-3

Kessler, T., Mummendey, A., & Leisse, U.-K. (2000). The personal–group discrepancy: Is there a common information basis for personal and group judgment? *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(1), 95-109. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.79.1.95

King, E. B., Knight, J. L., & Hebl, M. R. (2010). The influence of economic conditions on aspects of stigmatization. *Journal of Social Issues*, *66*(3), 446-460. **DOI:** 10.1111/j.1540-4560.2010.01655.x

King, M., Semlyen, J., Tai, S. S., Killaspy, H., Osborn, D., Popelyuk, D., & Nazareth, I. (2008). A systematic review of mental disorder, suicide, and deliberate self harm in lesbian, gay and bisexual people. *BMC psychiatry*, *8*(1), 70. https://doi.org/10.1186/1471-244X-8-70

Kleck, R. E., & Strenta, A. (1980). Perceptions of the impact of negatively valued physical characteristics on social interaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, *39*(5), 861. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.39.5.861

Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J., & Buswell, B. N. (1999). Gender differences in self-esteem: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, *125*(4), 470-500. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.4.470

Klonoff, E. A., Landrine, H., & Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, *24*, 93-99. **DOI:** 10.1111/j.1471-6402.2000.tb01025.x

Kluve J. (2006). The effectiveness of European Active Labor Market Policy, IZA Discussion Paper, No. 2018.

Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour economics*, *17*(6), 904-918. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.004

Kobrynowicz, D., & Branscombe, N.R. (1997). Who consider themselves victims of discrimination? Individual difference predictors of perceived discrimination in women and men. *Psychology of Women Quarterly*, *21*, 347-363. DOI: 10.1111/j.1471-6402.1997.tb00118.x

Lagacé, M., Tougas, F., Laplante, J., & Neveu, J. F. (2010). Communication âgiste au travail: une voie vers le désengagement psychologique et la retraite des infirmières d'expérience?. *Revue internationale de psychologie sociale*, *23*(4), 91-121. http://www.cairn.info/revue-internationale-de-psychologie-sociale-2010-4-page-91.htm.

Lalonde, R. N., & Cameron, J. E. (1994). Behavioral responses to discrimination: A focus on action. In *The psychology of prejudice: The Ontario symposium* (Vol. 7, pp. 257-288).

Lalonde, R. N., & Silverman, R. A. (1994). Behavioral preferences in response to social injustice: The effects of group permeability and social identity salience. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*(1), 78-85. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.66.1.78

Lane, J. D., & Wegner, D. M. (1995). The cognitive consequences of secrecy. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(2), 237-253. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.2.237

Latrofa, M., Vaes, J., Pastore, M., & Cadinu, M. (2009). "United We Stand, Divided We Fall"! The Protective Function of Self-Stereotyping for Stigmatised Members' Psychological Well-Being. *Applied Psychology*, *58*(1), 84-104. **DOI:** 10.1111/j.1464-0597.2008.00383.x

Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisals, and coping. New-York, Springer-Verlag.

Le Mouël, J. (1981). Le chômage des jeunes: des «vécus» très différents. *Sociologie du travail*, 163-172. http://www.jstor.org/stable/43149041

Leach, C. W., Mosquera, P. M. R., Vliek, M. L., & Hirt, E. (2010). Group devaluation and group identification. *Journal of Social Issues*, *66*(3), 535-552. **DOI:** 10.1111/j.1540-4560.2010.01661.x

Leary, M. R. (2017). Motivational and emotional aspects of interpersonal rejection. 46-60 In Williams, K.D. et Nida, S. A. (Ed.). (2016). *Ostracism, Exclusion, and Rejection (pp. 46-60)*. Taylor & Francis.

Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(3), 518-530. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.68.3.518

Lemaine, G. (1974). Social differentiation and social originality. *European Journal of Social Psychology*, *4*(1), 17-52. **DOI:** 10.1002/ejsp.2420040103

Leonardelli, G. J., Pickett, C. L., & Brewer, M. B. (2010). Optimal distinctiveness theory: A framework for social identity, social cognition, and intergroup relations. *Advances in experimental social psychology*, *43*, 63-113.

Lerner, M.J. (1980). The belief in a just world: A fundamental delusion. New York: Plenum.

Lewis, H.B. (1971). Shame and Guilt in Neurosis. New York: International Universities Press.

Lick, D. J., Durso, L. E., & Johnson, K. L. (2013). Minority stress and physical health among sexual minorities. *Perspectives on Psychological Science*, *8*(5), 521-548.10.1177/1745691613497965

Liénard G. (2007), « Crise sociale et responsabilisation des groupes précaires : analyse sociologique », in : G., Herman, (Ed.), *Travail, chômage et stigmatisation. Une analyse psychosociale*, De Boeck, collection Collection Economie, Société, Région, pp.28-63

Link, G., & Phelan, J.C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology, 27*, 363-385. https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2006). Stigma and its public health implications. *The Lancet*, *367*(9509), 528. DOI: http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(06)68184-1

Link, B. G., & Phelan, J. C. (2013). Labeling and stigma. In *Handbook of the sociology of mental health* (pp. 525-541). Springer Netherlands.

Link, B. G., Struening, E. L., Neese-Todd, S., Asmussen, S., & Phelan, J. C. (2001). Stigma as a barrier to recovery: The consequences of stigma for the self-esteem of people with mental illnesses. *Psychiatric services*, *52*(12), 1621-1626. https://doi.org/10.1176/appi.ps.52.12.1621

Livingston, J. D., & Boyd, J. E. (2010). Correlates and consequences of internalized stigma for people living with mental illness: A systematic review and meta-analysis. *Social science & medicine*, *71*(12), 2150-2161. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.09.030

Loose, F., Régner, I., Morin, A. J. S., & Dumas, F. (2012). Are academic discounting and devaluing double-edged swords? Their relations to global self-esteem, achievement goals, and performance among stigmatized students. *Journal of Educational Psychology, 104*(3), 713-725. cialcihttp://dx.doi.org/10.1037/a0027799

Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological science*, *15*(1), 8-13. doi:10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x

Luhmann, M., & Eid, M. (2009). Does it really feel the same? Changes in life satisfaction following repeated life events. *Journal of personality and social psychology*, *97*(2), 363-381. doi:10.1037/a0015809

Luhtanen, R., & Crocker, J. (1992). A collective self-esteem scale: Self-evaluation of one's social identity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 18*(3), 302-318. http://dx.doi.org/10.1177/0146167292183006

Macintyre, S., Ford, G., & Hunt, K. (1999). Do womenover-report'morbidity? Men's and women's responses to structured prompting on a standard question on long standing illness. *Social science & medicine*, *48*(1), 89-98. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00292-5

Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N. (1974). Myth, reality and shades of gray: What we know and don't know about sex differences. *Psychology Today*, *8*(7), 109-112.

MacDonald, G., & Leary, M. R. (2005). Why Does Social Exclusion Hurt? The Relationship Between Social and Physical Pain. *Psychological Bulletin, 131*(2), 202-223. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.202

Maiera, W., Gänsicke, M., Gater, R., Rezaki, M., Tiemens, B., & Urzúa, R. F. (1999). Gender differences in the prevalence of depression: a survey in primary care. *Journal of affective disorders*, *53*(3), 241-252. https://doi.org/10.1016/S0165-0327(98)00131-1

Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 84*(3), 390-402. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.390

Major, B (1994). From social inequality to personal entitlement: The role of social comparisons, legitimacy appraisals, and group membership. In M.P. Zanna (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 26, pp. 293-348). San Diego: Academic Press.

Major, B., Barr, L., Zubek, J., & Babey, S. H. (1999). Gender and self-esteem: A meta-analysis. In W. B. Swann, Jr., J. H. Langlois, & L. A. Gilbert (Eds.), *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence* (pp. 223-253). http://dx.doi.org/10.1037/10277-009

Major, B., & Dover, T. L. (2016). Attributions to discrimination: Antecedents and consequences, In T. Nelson (Ed.) Handbook of prejudice, Stereotyping, and discrimination (2nd Ediction), PP.213-239. New York : Psychology Press. .

Major, B., Mendes, W. B., & Dovidio, J. F. (2013). Intergroup relations and health disparities: A social psychological perspective. *Health Psychology*, *32*(5), 514. http://dx.doi.org/10.1037/a0030358

Major, B., McCoy, S. K., Kaiser, C. R., & Quinton, W. J. (2003). Prejudice and self-esteem: A transactional model. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology* (Vol. 14, pp. 77-104). Chichester, England: Wiley.

Major, B., & O'Brien, L.T. (2005). The Social Psychology of Stigma. *Annual Review of Psychology*, *56*, 393-421. DOI:10.1146/annurev.psych.56.091103.070137

Major, B., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. *Advances in experimental social psychology*, *34*, 251-330. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(02)80007-7

Major, B., & Sawyer, P. J. (2009). Attributions to discrimination: Antecedents and consequences. In T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination* (pp. 89-110). New York: Psychology Press.

Major, B., & Schmader, T. (1998). Coping with stigma through psychological disengagement. In J. K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp. 191–218). San Diego: Academic Press.

Major, B., Spencer, S., Schmader, T., Wolfe, C., & Crocker, J. (1998). Coping with negative stereotypes about intellectual performance: The role of psychological disengagement. *Personality and social psychology bulletin*, *24*(1), 34-50.10.1177/0146167298241003

Major, B., Sciacchitano, A. M., & Crocker, J. (1993). In-group versus out-group comparisons and self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *19*(6), 711-721. 10.1177/0146167293196006

Manton, K. G., Patrick, C. H., Johnson, K. W., & Willis, D. P. (1989). Health policies and black Americans.

Martens, A., Ouali, N., Van de Maele, M., Vertommen, S., Dryon, P., & Verhoeven, H. (2005). Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. *Pacte Territorial pour l'Emploi de Bruxelles-Capitale*.

Martinot, D., Redersdorff, S. Guimond, S. & Dif, S.(2002). Ingroup vs. outgroup comparisons and self-esteem: The role of group status and ingroup identification. *Personality and Social psychology Bulletin, 28*, 1586-1600. http://dx.doi.org/10.1177/014616702237585

Matthews, K. A., & Gallo, L. C. (2011). Psychological perspectives on pathways linking socioeconomic status and physical health. *Annual review of psychology*, *62*, 501-530. http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.031809.130711

Matud, M. P., Bethencourt, J. M., & Ibáñez, I. (2015). Gender differences in psychological distress in Spain. *International journal of social psychiatry*, *61*(6), 560-568.10.1177/0020764014564801

Mayor, E. (2015). Gender roles and traits in stress and health. *Frontiers in Psychology*, *6*, 779. http://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00779

McFadyen, R. (1995). Coping with threatened identities: unemployed people self-categorizations. *Current Psychology*, 14, 233-257. doi:10.1007/BF02686910

McFadyen, R. G. (1998). Attitudes toward the unemployed. *Human Relations*, *51*(2), 179-199. 10.1177/001872679805100204

McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R. & Kinicki, A. J. (2005) . Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*. *90*, 53–76. DOI:10.1037/0021-9010.90.1.53

Mead, G.H. (1934). Mind, self and society: From the standpoint of a social behaviorist. Chicago, IL: Univ. of Chicago Press.

Melloy, R., & Liu, S. (2014). Nontraditional employment history: a less obvious source of stereotype threat. *Industrial and Organizational Psychology*, *7*(03), 461-466. doi :10.1111/iops.12181

Mendoza-Denton, R., Downey, G., Purdie, V. J., Davis, A., & Pietrzak, J. (2002). Sensitivity to status-based rejection: Implications for African American students' college experience. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(4), 896-918. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.83.4.896

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, *129*, 674-697. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674

Meyer, I. H. (2013). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 1*(S), 3-26.http://dx.doi.org/10.1037/2329-0382.1.S.3

Miller, C. T., & Crocker, J (2000). Coping with sitgma and prejudice. In T.F. Heatherton, R.E.

Kleck, M.R. & J.G. Hull (Eds.), The social psychology of stigma (pp. 243-272) New York: Guilford Press.

Miller, C. T., & Downey, K. T. (1999). A meta-analysis of heavyweight and self-esteem. *Personality and Social Psychology Review, 3*(1), 68-84. http://dx.doi.org/10.1207/s15327957pspr0301_4

Miller, C. T., & Kaiser, C. R. (2001). A theoretical perspective on coping with stigma. *Journal of Social Issues*, *57*, 73-92. http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00202

Mirowsky, J., & Ross, C. E. (1995). Sex differences in distress: Real or artifact?. *American Sociological Review*, 449-468.http://www.jstor.org/stable/2096424

Moghaddam, F. M., Stolkin, A. J., & Hutcheson, L. S. (1997). A generalized personal/group discrepancy: Testing the domain specificity of a perceived higher effect of events on one's group than on oneself. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*(7), 743-750. http://dx.doi.org/10.1177/0146167297237007

Molero, F., Fuster, M. J., Jetten, J., & Moriano, J. A. (2011). Living with HIV/AIDS: A psychosocial perspective on coping with prejudice and discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, *41*(3), 609-626. **DOI:** 10.1111/j.1559-1816.2011.00729.x

Morrison, M. A. (2012). Psychological health correlates of perceived discrimination among Canadian gay men and lesbian women. *Canadian Journal of Community Mental Health*, *30*(2), 81-98. https://doi.org/10.7870/cjcmh-2011-0018

Morse, S., & Gergen, K. J. (1970). Social comparison, self-consistency, and the concept of self. *Journal of Personality and Social Psychology, 16*(1), 148-156. http://dx.doi.org/10.1037/h0029862

Moskovich A, Hunger JM, Mann TL. (2011). The psychology of obesity. In: Cawley J, editor. The Oxford Handbook of the Social Science of Obesity. Oxford University Press.

Mudrack, P. E. (1997). Protestant work-ethic dimensions and work orientations. *Personality and Individual Differences, 23*(2), 217-225. http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00041-X

Mummendey, A., Mielke, R., Wenzel, M., & Kanning, U. (1996). Social identity of East Germans: The process of unification between East and West Germany as a challenge to cope with "negative social identity." In G. M. Breakwell & E. Lyons (Eds.), *International series in social psychology. Changing European identities: Social psychological analyses of social change* (pp. 405-428). Woburn, MA: Butterworth-Heinemann.

Muller, J. J., Creed, P. A., Waters, L. E., & Machin, M. A. (2005). The Development and Preliminary Testing of a Scale to Measure the Latent and Manifest Benefits of Employment. *European Journal of Psychological Assessment*, *21*(3), 191-198. http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759.21.3.191

Mussweiler, T. (2003). Comparison processes in social judgment: Mechanisms and consequences. *Psychological Review, 110*(3), 472-489. http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.110.3.472

Negraoui, N., Bourguignon, D., & Fointiat, V. (2017, July). When religious orientation moderates the consequences of integration policies on threat and identity processes. *Communication présentée aux* 18 th General Meeting of The European Association of Experimental Social Psychology (EAESP). Granada, Spain, July 5-8.

Newheiser, A. K., & Barreto, M. (2014). Hidden costs of hiding stigma: Ironic interpersonal consequences of concealing a stigmatized identity in social interactions. *Journal of Experimental Social Psychology*, *52*, 58-70. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2014.01.002

Ndobo, A. (2010). *Les nouveaux visages de la discrimination*. Bruxelles: De Boeck.

Norton, M. I., & Sommers, S. R. (2011). Whites see racism as a zero-sum game that they are now losing. *Perspectives on Psychological Science*, *6*(3), 215-218. http://dx.doi.org/10.1177/1745691611406922

Nurullah, A. S. (2010). Gender differences in distress: The mediating influence of life stressors and psychological resources. *Asian Social Science*, *6*(5), 27. http://dx.doi.org/10.5539/ass.v6n5p27

Oberholzer-Gee, F. (2008). Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *65*(1), 30-40. doi:10.1016/j.jebo.2004.05.008

Ohayon, M. M., Priest, R. G., Guilleminault, C., & Caulet, M. (1999). The prevalence of depressive disorders in the United Kingdom. *Biological Psychiatry*, *45*(3), 300-307. doi:10.1016/S0006-3223(98)00011-0

Omori, Y. (1997). Stigma effects of nonemployment. *Economic Inquiry*, *35*(2), 394-416. **DOI:** 10.1111/j.1465-7295.1997.tb01918.x

Operario, D., & Fiske, S. T. (2001). Ethnic identity moderates perceptions of prejudice: Judgments of personal versus group discrimination and subtle versus blatant bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*(5), 550-561. 10.1177/0146167201275004

Outten, H. R., & Schmitt, M. T. (2015). The more "intergroup" the merrier? The relationship between ethnic identification, coping options, and life satisfaction among South Asian Canadians. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement, 47*(1), 12-20. http://dx.doi.org/10.1037/a0035907

Outten, H. R., Schmitt, M. T., Garcia, D. M., & Branscombe, N. R. (2009). Coping options: Missing links between minority group identification and psychological well-being. *Applied Psychology: An International Review, 58*(1), 146-170. http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00386.x

Pascoe, E.A., & Richman, L.S. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin,135(4)*, 531-554. http://dx.doi.org/doi: 10.1037/a0016059

Paul, K.I., & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Occupational Behavior,* 31, 1, 45-64. doi: 10.1002/job.622

Paul, K. I., & Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta-analytic evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *79*(4), 595-621. http://dx.doi.org/doi:10.1348/096317905X70823

Paul, K., I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, *74 (3),* 264-282. http://dx.doi.org//doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001

Penner, L. A., Albrecht, T. L., Orom, H., Coleman, D. K., & Underwood III, W. (2010). Health and health care disparities. *The Sage handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*, 472-490.

Penner, L. A., Blair, I. V., Albrecht, T. L., & Dovidio, J. F. (2014). Reducing racial health care disparities: a social psychological analysis. *Policy insights from the behavioral and brain sciences*, *1*(1), 204-212. 10.1177/2372732214548430

Penner, L. A., Dovidio, J. F., West, T. V., Gaertner, S. L., Albrecht, T. L., Dailey, R. K., & Markova, T. (2010). Aversive racism and medical interactions with Black patients: A field study. *Journal of Experimental Social Psychology*, *46*(2), 436-440. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.11.004

Penner, L. A., Hagiwara, N., Eggly, S., Gaertner, S. L., Albrecht, T. L., & Dovidio, J. F. (2013). Racial healthcare disparities: A social psychological analysis. *European review of social psychology*, *24*(1), 70-122. http://dx.doi.org/10.1080/10463283.2013.840973

Petta, G., & Walker, I. (1992). Relative deprivation and ethnic identity. *British Journal of Social Psychology, 31*(4), 285-293. guihttp://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8309.1992.tb00973.x

Phinney, J. S. (1990). Ethnic identity in adolescents and adults: Review of research. *Psychological Bulletin, 108*(3), 499-514. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.108.3.499

Picho, K., & Schmader, T. (2017). When do Gender Stereotypes Impair Math Performance? A Study of Stereotype Threat Among Ugandan Adolescents. *Sex Roles*, 1-12.

Pinel, E. (1999). Stigma Consciousness: The Psychological Legacy of Social Stereotypes. *Journal of Personality & Social Psychology*, *76*, 114-128. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.114

Pinquart, M., & Sörensen, S. (2001). Gender differences in self-concept and psychological well-being in old age: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological sciences and social sciences*, *56*(4), P195-P213. https://doi.org/10.1093/geronb/56.4.P195

Politti, E., Piccito, G., Béal, A., et Staerklé, C. (2017). Commitment to social change among unemployed workers in Italy: An integrated model of collective action. *Poster présenté aux* 18 th General Meeting of The European Association of Experimental Social Psychology (EAESP). Granada, Spain, July 5-8.

Postmes, T., & Branscombe, N. R. (2002). Influence of long-term racial environmental composition on subjective well-being in African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(3), 735-751. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.735

Postmes, T., Branscombe, N. R., Spears, R., & Young, H. (1999). Comparative processes in personal and group judgments: Resolving the discrepancy. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*(2),

320-338. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.76.2.320

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. In A. F. Hayes, M. D. Slater, & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research* (pp. 13-54). http://dx.doi.org/10.4135/9781452272054.n2

Puhl, R. M., & Heuer, C. A. (2009). The stigma of obesity: a review and update. *Obesity*, *17*(5), 941-964. **DOI:** 10.1038/oby.2008.636

Quinn, D. M., & Crocker, J. (1999). When ideology hurts: effects of belief in the protestant ethic and feeling overweight on the psychological well-being of women. *Journal of personality and social psychology*, *77*(2), 402-414. http://dx.doi.org/doi:10.1037/0022-3514.77.2.402

Quinn, K. A., Roese, N. J., Pennington, G. L., & Olson, J. M. (1999). The personal/group discrimination discrepancy: The role of informational complexity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*(11), 1430-1440.10.1177/0146167299259008

Ramos, M. R., Cassidy, C., Reicher, S., & Haslam, S. A. (2012). A longitudinal investigation of the rejection–identification hypothesis. *British Journal of Social Psychology*, *51*(4), 642-660. **DOI:** 10.1111/j.2044-8309.2011.02029.x

Rantakeisu, U., Starrin, B., & Hagquist, C. (1997). Unemployment, shame and ill health—an exploratory study. *International Journal of Social Welfare*, *6*(1), 13-23. **DOI:** 10.1111/j.1468-2397.1997.tb00160.x

Redersdorff, S., Martinot, D., & Branscombe, N. (2004). The impact of thinking about group-based disadvantages or advantages on women's well-being: An experimental test of the Rejection-Identification model. *Cahiers de Psychologie Cognitive-Current Psychology of Cognition*, *22*, 203-222. <hal-00114635>

Reine, I., Novo, M., & Hammarström, A. (2011). Is participation in labour market programmes related to mental health? Results from a 14-year follow-up of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, *39*(1), 26-34. 10.1177/1403494810391523

Régner, I., & Loose, F. (2006). Relationship of sociocultural factors and academic self-esteem to school grades and school disengagement in North African French adolescents. *British Journal of Social Psychology*, *45*(4), 777-797. **DOI:** 10.1348/014466605X83610

Richard, N. T., & Wright, S. C. (2010). Advantaged group members' reactions to tokenism. *Group Processes & Intergroup Relations*, *13*(5), 559-569.10.1177/1368430210362227

Rimé, B. (2009). *Le partage social des émotions*. Presses universitaires de France.

Roberts, B., Abbott, P., & McKee, M. (2010). Levels and determinants of psychological distress in eight countries of the former Soviet Union. *Journal of Public Mental Health*, *9*(3), 17-26. http://researchonline.lshtm.ac.uk/id/eprint/2948

Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Tracy, J. L., Gosling, S. D., & Potter, J. (2002). Global self-esteem across the life span. *Psychology and Aging, 17*(3), 423-434. http://dx.doi.org/10.1037/0882-7974.17.3.423

Rodin, M., Price, J., Sanchez, F., & McElligot, S. (1989). Derogation, exclusion, and unfair treatment of persons with social flaws : Controllability of stigma and the attribution of prejudice. *Journal and Social Psychology Bulletin*, *15*, 439-451. http://dx.doi.org/10.1177/0146167289153013

Roelfs, D. J., Shor, E., Davidson, K. W., & Schwartz, J. E. (2011). Losing life and livelihood: a systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality. *Social science & medicine*, *72*(6), 840-854. doi:10.1016/j.socscimed.2011.01.005

Romppainen, K., Jähi, R., Saloniemi, A., & Virtanen, P. (2010). Encounters with unemployment in occupational health care: Nurses' constructions of clients without work. *Social Science & Medicine*, *70*(4), 605-608. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.10.052

Roques, M. (1995). *Sortir du chômage : Un effet de réorganisation du système des activités*, Mardaga, 296p.

Roques, M. (2008). Les dimensions psychologiques et psychosociales dans l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion. *Pratiques psychologiques*, *14*(3), 375-388. https://doi.org/10.1016/j.prps.2008.05.005

Roques, M., Bourguignon, D., & Herman, G. (2016). Insertion Professionnelle. In M.-E. Bobillier-

Chaumon, E. Brangier, M. Dubois, G. Valléry (2016). Psychologie du Travail et des Organisations : 100 notions clés. France: Dunod.

Rosenfield, S., & Mouzon, D. (2013). Gender and mental health. In *Handbook of the sociology of mental health* (pp. 277-296). Springer Netherlands.

Rosenthal, L., & Levy, S. R. (2010). The colorblind, multicultural, and polycultural ideological approaches to improving intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review*, *4*(1), 215-246. **DOI:** 10.1111/j.1751-2409.2010.01022.x

Rothblum, E. D., & Factor, R. (2001). Lesbians and their sisters as a control group: Demographic and mental health factors. *Psychological Science, 12*(1), 63-69. http://dx.doi.org/10.1111/1467-9280.00311

Roy, R. E., Weibust, K. S., & Miller, C. T. (2009). If She'sa Feminist it Must Not be Discrimination: The Power of the Feminist Label on Observers' Attributions About a Sexist Event. *Sex Roles*, *60*(5), 422-431. DOI 10.1007/s11199-008-9556-6

Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1994). The personal/group discrimination discrepancy: Women talk about their experiences. *Journal of Applied Social Psychology, 24*(20), 1806-1826. http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1994.tb01576.x

Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1995). Coping with discrimination: How disadvantaged group members perceive the discrimination that confronts them. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(5), 826. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.68.5.826

Ruggiero, K. M., & Taylor, D. M. (1997). Why minority group members perceive or do not perceive the discrimination that confronts them: The role of self-esteem and perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, *72*, 373-389. http://dx.doi.org/doi:10.1037/0022-3514.72.2.373

Runciman, W.G. (1966). Relative deprivation and social justice : A study of attitudes to social inequalityin twentieth-century England. Berkeley: University of California Press.

Sanchez, D. T., Chaney, K. E., Manuel, S. K., Wilton, L. S., & Remedios, J. D. (2017). Stigma by prejudice transfer: Racism threatens White women and sexism threatens men of color. *Psychological Science*, *28*(4), 445-461. http://dx.doi.org/10.1177/0956797616686218

Sandfort, T. G., Bakker, F., Schellevis, F. G., & Vanwesenbeeck, I. (2006). Sexual orientation and mental and physical health status: findings from a Dutch population survey. *American journal of public health*, *96*(6), 1119-1125. DOI: 10.2105/AJPH.2004.058891

Schmader, T., & Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(3), 440-452. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.3.440

Schmader, T., Johns, M., & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review, 115*(2), 336-356. http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.115.2.336

Schmader, T., Major, B., & Gramzow, R. H. (2001). Coping with ethnic stereotypes in the academic domain: Perceived injustice and psychological disengagement. *Journal of Social Issues, 57*(1), 93-111. http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00203

Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002a). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European review of social psychology*, *12*(1), 167-199. http://dx.doi.org/doi:10.1080/14792772143000058

Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002b). The internal and external causal loci of attributions to prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(5), 620-628. http://dx.doi.org/10.1177/0146167202288006

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Kobrynowicz, D., & Owen, S. (2002c). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *28*(2), 197-210. http://dx.doi.org/10.1177/0146167202282006

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, *140*(4), 921-948. http://dx.doi.org/10.1037/a0035754

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Postmes, T. (2003). Women's emotional responses to the

pervasiveness of gender discrimination. *European Journal of Social Psychology, 33*(3), 297-312. http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.147

Schmitt, M. T., Spears, R., & Branscombe, N. R. (2003). Constructing a minority group identity out of shared rejection: The case of international students. *European Journal of Social Psychology, 33*(1), 1-12. http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.131

Schnapper, D. (1981). *L'épreuve du chômage*. Paris, Gallimard.

Seedat, M., Van Niekerk, A., Jewkes, R., Suffla, S., & Ratele, K. (2009). Violence and injuries in South Africa: prioritising an agenda for prevention. *The Lancet*, *374*(9694), 1011-1022. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(09)60948-X

Seery, M. D., & Quinton, W. J. (2015). Targeting prejudice: Personal self-esteem as a resource for Asians' attributions to racial discrimination. *Social Psychological and Personality Science*, *6*(6), 677-684.10.1177/1948550615575756

Semlyen, J., King, M., Varney, J., & Hagger-Johnson, G. (2016). Sexual orientation and symptoms of common mental disorder or low wellbeing: combined meta-analysis of 12 UK population health surveys. *BMC psychiatry*, *16*(1), 67. https://doi.org/10.1186/s12888-016-0767-z

Schulz, A., Israel, B., Williams, D., Parker, E., Becker, A., & James, S. (2000). Social inequalities, stressors and self reported health status among African Americans and white women in the Detroit metropolitan area. *Social Science & Medicine*, *51*, 1639-1653. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00084-8

Sheeran P., Abrams D. & Orbel, S. (1995). Unemployment, self-esteem and depression: a social comparsion theory approach. *Basic and Applied Social Psychology*, *17*, pp. 65-82. doi:10.1080/01973533.1995.9646132

Sidanius, J., Levin, S., Federico, C., & Pratto, F. (2001). Social Dominance Approach. *Psychology of legitimacy*, 307-322.

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sleskova, M., Salonna, F., Geckova, A. M., van Dijk, J. P., & Groothoff, J. W. (2005). Health status among young people in Slovakia: comparisons on the basis of age, gender and education. *Social Science & Medicine*, *61*(12), 2521-2527. doi :10.1016/j.socscimed.2005.04.039

Smedley, B. D., Stith, A. Y., & Nelson, A. R. (2003). Committee on Understanding and Eliminating Racial and Ethnic Disparities in Health Care. Unequal treatment: confronting racial and ethnic disparities in health care. In *National Academy of Science* (Vol. 180, p. 191).

Smith, H. J., & Ortiz, D. J. (2002). Is it just me. *(pp.* 91-115). In Walker, I. & Smith, H. J. (2002). *Relative deprivation. Specification, development and integration*. Cambridge: Cambridge University Press.

Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative deprivation: A theoretical and meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, *16*(3), 203-232. 10.1177/1088868311430825

Smith, T. B., & Silva, L. (2011). Ethnic identity and personal well-being of people of color: A meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology, 58*(1), 42-60. http://dx.doi.org/10.1037/a0021528

Smith, H. J., & Tyler, T.R. (1997). Choosing the right pond: The impact of group membership on self-esteem and group-oriented behaviour. *Journal of Experimental Social Psychology*, *33*, 146-170. https://doi.org/10.1006/jesp.1996.1318

Snyder, C. R., Higgins, R. L.,, R. L., & Stucky, R. J. (1983). Excuses: Masquerades in search of grace. New York: Wiley.

Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., & Zanna, M. P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*(3), 493-509. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.493

Song, Z., Foo, M. D., Uy, M. A., & Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses. *Journal of Applied Psychology*, *96*(1), 151-168. doi:10.1037/a0021035

Sprecher, S., Brooks, J. E., & Avogo, W. (2013). Self-esteem among young adults: Differences and

similarities based on gender, race, and cohort (1990–2012). *Sex Roles*, *69*(5-6), 264-275. 10.1007/s11199-013-0295-y

Stangor, C., & Crandall, C.S. (2000). Threat and he social construction of stigma. In T.F. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl, & J. G. Hull (Eds.), *The social psychology of stigma* (pp. 220-242). New York: Guilford.

Stangor, C., Swim, J.K., Van Allen & Sechrist, G.B. (2002). Reporting discrimination in public and private contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*, 69-74._http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.69

Starrin, B., Rantakeisu, U., & Hagquist, C. (1997). In the wake of recession—economic hardship, shame and social disintegration. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 47-54. http://www.jstor.org/stable/40966721

Strandh, M. (2001). State intervention and mental well-being among the unemployed. *Journal of Social Policy*, *30*(1), 57-80._oai:DiVA.org:umu-126073

Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist, 52*(6), 613-629. http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613

Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(5), 797-811. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797

Stuckler, D., Basu, S., Suhrcke, M., Coutts, A., & McKee, M. (2009). The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe: an empirical analysis. *The Lancet*, *374*(9686), 315-323._https://doi.org/10.1016/S0140-6736(09)61124-7

Swim, J.K., Cohen, L.L., & Hyers, L.L. (1998). Experiencing everyday prejudice and discrimination. In J.K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's perspective* (pp.37-60). San Diego, CA: Academic.

Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., Fitzgerald, D. F., & Bylsma, W. B. (2003). African American college students' experiences with everyday anti-black racism: Characteristics of and responses to these incidents. *Journal of Black Psychology*, 29, 38-67. http://dx.doi.org/10.1177/0095798402239228

Swim, J.K., & Stangor, C. (1998). *Prejudice: The target's perspective* (pp.37-60). San Diego, CA: Academic.

Tajfel H. (1978). *The Social Psychology of Minorities*. London: Minority Rights Group.

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup relations. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity of intergroup behaviour. In S. Worchel, & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed.). Chicago, Illinois, Brooks/Cole.

Tausch, N., Saguy, T., & Bryson, J. (2015). How does intergroup contact affect social change? Its impact on collective action and individual mobility intentions among members of a disadvantaged group. *Journal of Social Issues*, *71*(3), 536-553. **DOI:** 10.1111/josi.12127

Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin, 103*(2), 193-210. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.103.2.193

Taylor, D. M., & McKirnan, D. J. (1984). Theoretical contributions: A five-stage model of intergroup relations. *British Journal of Social Psychology, 23*(4), 291-300. http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8309.1984.tb00644.x

Taylor, D. M., Moghaddam, F. M., Gamble, I., & Zellerer, E. (1987). Disadvantaged group responses to perceived inequality: From passive acceptance to collective action. *The Journal of Social Psychology, 127*(3), 259-272. http://dx.doi.org/10.1080/00224545.1987.9713692

Taylor, D. M., Wright, S. C., Moghaddam, F. M., & Lalonde, R. N. (1990). The personal/group discrimination discrepancy: Perceiving my group, but not myself, to be a target for discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 16*(2), 254-262. http://dx.doi.org/10.1177/0146167290162006

Taylor, D. M., Wright, S. C., & Porter, L. E. (1994). Dimensions of perceived discrimination: The

personal/group discrimination discrepancy. In M. P. Zanna & J. M. Olson (Eds.), *Ontario symposium on personality and social psychology, Vol. 7. The psychology of prejudice: The Ontario symposium,* Vol. 7, pp. 233-255). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Tiggemann, M., & Winefield, A.H. (1984). The effects od unemployment on the mood, self-esteem, locus of control and depressive affect of school leavers. *Journal of Occupational Psychology*, *57*, 33-42. **DOI:** 10.1111/j.2044-8325.1984.tb00145.x

Tisserant, P., & Bourguignon, D. (2016). Discrimination et Diversité au Travail. In M.-E. Bobillier-Chaumon, E. Brangier, M. Dubois, G. Valléry (2016). Psychologie du Travail et des Organisations : 100 notions clés. France: Dunod.

Tisserant, P., Bourguignon, D., & Bourhis, R. (2014). Port du voile et discrimination à l'embauche: résultats d'un testing sur CV. In *La fabrique des discriminations: acteurs et processus,* Acte du colloque de l'ARDIS, Université Paris-Est Marne--la--Vallée (6 novembre 2014).

Tisserant, P., Bourguignon, D., Vignocan, C. & Wagner, A.L. (2014). Diversité et excellence dans les grandes écoles : une conciliation possible ? In A. Ghouati & E. Agbessi (Eds.) *Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels.* Clermont-Ferrand : Presses universitaires Blaise-Pascal. (pp.217-228).

Tisserant, P., Bourguignon, D., Vignocan, C., & Wagner, A. L. (2011). L'usage de la diversité peut-il réduire la discrimination? (Can diversity be used to reduce discrimination?). *Papier présenté au colloque international « Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels »*, MSH Clermont Ferrand, les 30 novembre, 1er et 2 décembre 2011.

Tougas, F., Rinfret, N., Beaton, A. M., & de la Sablonnière, R. (2005). Policewomen Acting in Self-Defense: Can Psychological Disengagement Protect Self-Esteem From the Negative Outcomes of Relative Deprivation? *Journal of Personality and Social Psychology, 88*(5), 790-800. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.88.5.790

Turner, J. C., Hogg, M. A., Turner, P. J., & Smith, P. M. (1984). Failure and defeat as determinants of group cohesiveness. *British Journal of Social Psychology*, *23*(2), 97-111.**DOI:** 10.1111/j.2044-8309.1984.tb00619.x

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group. A Self-Categorization Theory.* Oxford, UK: Blackwell.g

Twenge, J. M., Catanese, K. R., & Baumeister, R. F. (2003). Social Exclusion and the Deconstructed State: Time Perception, Meaninglessness, Lethargy, Lack of Emotion, and Self-Awareness. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(3), 409-423. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.3.409

Ussher, J. M. (2010). Are we medicalizing women's misery? A critical review of women's higher rates of reported depression. *Feminism & Psychology*, *20*(1), 9-35. 10.1177/0959353509350213

Van den Berg G.J. & Vikstrom J. (2009). Monitoring Job Offer Decisions, Punishments, Exit to Work, and Job Quality", *IZA Discussion Paper*, No. 4325.

van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin, 134*(4), 504-535. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.134.4.504

van Zomeren, M., Postmes, T., Spears, R., & Bettache, K. (2011). Can moral convictions motivate the advantaged to challenge social inequality? Extending the social identity model of collective action. *Group Processes & Intergroup Relations*, *14*(5), 735-753.10.1177/1368430210395637

Vega, W. A., & Rumbaut, R. G. (1991). Ethnic minorities and mental health. *Annual Review of Sociology*, *17*(1), 351-383. http://www.jstor.org/stable/2083347

Verkuyten, M. (1995). Self-esteem, self-concept stability, and aspects of ethnic identity among minority and majority youth in the Netherlands. *Journal of Youth and Adolescence, 24*(2), 155-175. http://dx.doi.org/10.1007/BF01537147

Verkuyten, M. (2007). Religious group identification and inter-religious relations: A study among Turkish-Dutch Muslims. *Group processes & Intergroup relations*, *10*(3), 341-357. http://dx.doi.org/10.1177/1368430207078695

Verkuyten, M., & Yildiz, A. A. (2007). National (dis) identification and ethnic and religious identity: A study among Turkish-Dutch Muslims. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *33*(10), 1448-1462.

http://dx.doi.org/10.1177/0146167207304276

Walter, Z. C., Jetten, J., Dingle, G. A., Parsell, C., & Johnstone, M. (2016). Two pathways through adversity: Predicting well-being and housing outcomes among homeless service users. *British Journal of Social Psychology*, *55*(2), 357-374. doi:10.1111/bjso.12127

Walker, I., & Mann, L. (1987). Unemployment, relative deprivation, and social protest. *Personality and Social Psychology Bulletin, 13*(2), 275-283. http://dx.doi.org/10.1177/0146167287132012

Walker, I. & Smith, H. J. (2002). *Relative deprivation. Specification, development and integration*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wanberg, C. R., Griffiths, R. F., & Gavin, M. B. (1997). Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*(1), 75-95. **DOI:** 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00632.x

Warr, P.B. (1984). Reported behavior changes after job-loss. *British Journal of Social Psychology*, 23, 271-275. **DOI:** 10.1111/j.2044-8309.1984.tb00639.x

Warr, P.B. (1987). Work, Unemployment and Mental Health. Oxford: Clarendon Press.

Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(1), 15-32. http://dx.doi.org/10.1348/096317902167621

Wegner, D. M., Schneider, D. J., Carter, S. R., & White, T. L. (1987). Paradoxical effects of thought suppression. *Journal of personality and social psychology*, *53*(1), 5-13. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.53.1.5

Weiner, B., Perry, R. P., & Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigma. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 738-748. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.55.5.738

Weiner, B. (1985). "Spontaneous" causal thinking. *Psychological Bulletin, 97*(1), 74-84. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.97.1.74

Whelan, C. T. (1992). The role of income, life-style deprivation and financial strain in mediating the impact of unemployment on psychological distress: Evidence from the Republic of Ireland. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*(4), 331-344. http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00509.x

Williams, K. D., Cheung, C. K. T., & Choi, W. (2000). Cyberostracism: Effects of being ignored over the Internet. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(5), 748-762. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.748

Williams, D. R., & Mohammed, S. A. (2009). Discrimination and racial disparities in health: evidence and needed research. *Journal of behavioral medicine*, *32*(1), 20-47. doi:10.1007/s10865-008-9185-0

Williams, D. R., Mohammed, S. A., Leavell, J., & Collins, C. (2010). Race, socioeconomic status, and health: complexities, ongoing challenges, and research opportunities. *Annals of the New York Academy of Sciences*, *1186*(1), 69-101. 10.1111/j.1749-6632.2009.05339.x

Winefield, A. H., & Tiggemann, M. (1985). Psychological correlates of employment and unemployment: Effects, predisposing factors, and sex differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *58*(3), 229-242. **DOI:** 10.1111/j.2044-8325.1985.tb00198.x

Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin, 90*(2), 245-271. http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.90.2.245

Wolsko, C., Park, B., & Judd, C. M. (2006). Considering the Tower of Babel: Correlates of Assimilation and Multiculturalism among Ethnic Minority and Majority Groups in the United States. *Social Justice Research, 19*(3), 277-306. http://dx.doi.org/10.1007/s11211-006-0014-8

Wolsko, C., Park, B., Judd, C. M., & Wittenbrink, B. (2000). Framing interethnic ideology: effects of multicultural and color-blind perspectives on judgments of groups and individuals. *Journal of personality and social psychology*, *78*(4), 635. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.635

Wright, S. C. (2009). The next generation of collective action research. *Journal of Social Issues, 65*(4), 859-879. http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2009.01628.x

Wright, S.C., Taylor, D.M., & Moghaddam, F.M. (1990). Responding to membership in a

disadvantaged group: From acceptance to collective action. *Journal of Personality and Social Psychology*, *58*, 994-1003. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.58.6.994

Wulfgramm, M. (2011). Can activating labour market policy offset the detrimental life satisfaction effect of unemployment?. *Socio-Economic Review*, *9*(3), 477-501. https://doi.org/10.1093/ser/mwr006

Wylie, R. C. (1979). The self-concept: Theory and research on selected topics (Vol. 2).

Yzerbyt, V., Castano, E., Leyens, J. P., & Paladino, M. P. (2000). The primacy of the ingroup: The interplay of entitativity and identification. *European review of social psychology*, *11*(1), 257-295. http://dx.doi.org/10.1080/14792772043000059

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

Zuckerman, M., Li, C., & Hall, J. A. (2016). When men and women differ in self-esteem and when they don't: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, *64*, 34-51. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.07.007