

L'usage de la diversité réduit-il la discrimination ?

Can diversity be used to reduce discrimination?

Pascal Tisserant

David Bourguignon

Clarisse Vignocan

Anne-Lorraine Wagner

ETIC- Paul Verlaine University, Metz, France

Corresponding author:

Pascal Tisserant, David Bourguignon, Anne Lorraine Wagner, Clarisse Vignocan

Paul-Verlaine University in Metz

Laboratoire INTERPSY – ETIC

UFR Sciences humaines et arts

Ile du Saulcy, B.P. 30309

570006 Metz Cedex 1, France

Email address: tisserant@univ-metz.fr; david.bourguignon@univ-metz.fr;

clarisse.vignocan@gmail.com; anne-lorraine.wagner@univ-metz.fr

Texte de la communication présentée dans le cadre du colloque "Diversité et innovation en milieux socioprofessionnels" organisé par la MSH de l'Université Blaise Pascal de Clermont Ferrand les 30 novembre, 1^{er} et 2 décembre 2011.

Résumé

La diversité connaît un succès grandissant depuis plusieurs années tant dans les entreprises que dans la sphère politique. La raison de ce succès vient de la réduction supposée des inégalités qui en résulte. Toutefois, ces effets sont remis en question par certains auteurs pour qui la diversité contribue à masquer, voire à renforcer les discriminations. Partant de ce débat, deux contextes expérimentaux faisant varier les contextes normatifs ont été créés. Le premier accentue la norme de la diversité alors que le second diffuse celle de l'excellence. Des participants assignés de manière aléatoire dans ces deux contextes ont répondu aux échelles d'orientation de dominance sociale (ODS) et de propension à discriminer (PAD). Les résultats montrent que le contexte prônant la norme de la diversité diminue la PAD en comparaison au contexte valorisant celle de l'excellence. Par ailleurs, cet effet est médiatisé par la dimension dominance de l'ODS. Ces résultats ouvrent des perspectives quant aux contextes de déploiement des politiques de gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité (GENDD) qui seront discutées dans cette communication.

Mots clefs: *Discrimination, propension à discriminer, orientation à la dominance sociale, gestion de la diversité*

Abstract

Diversity met with growing success since several years both in companies as well as in political arena. This phenomenon might be explained by the reduction of inequality that accompanied it. However, this success has been questioned by some authors for whom diversity masks or enhances discrimination. Based on this debate, two experimental contexts varying normative contexts were created. The first emphasizes the norm of Diversity while the second underlines the norm of Excellence. Participants were randomly assigned in these two contexts and have responded to the scales of Social Dominance Orientation (SDO) and propensity to discriminate (PTD). Results show that the context of Diversity decreases the propensity to discriminate compared to the context enhancing Excellence. Moreover, this effect is mediated by the dominance of the SDO's scale. These results open new perspectives on the contexts of deployment management policies of equality, non discrimination and diversity (ENDD) that will be discussed in this paper.

Key Words: *Discrimination, propensity to discriminate, social dominance orientation; diversity management*

(Word count 153)

L'usage de la diversité réduit-il la discrimination ?

Le thème de la diversité connaît ces dernières années un engouement auprès de certains acteurs politiques et économiques. Aux USA comme en Europe, ces approches visaient au départ la réduction des inégalités ethnico-raciales avant de s'étendre à d'autres catégories faisant l'objet de discrimination en raison de leur sexe ou encore de leur âge, à titre d'exemples. En France, cet enthousiasme n'est pas forcément partagé et certains auteurs s'interrogent sur la capacité réelle du discours recourant à la notion de diversité, à réduire les inégalités et à lutter contre les discriminations.

Après avoir retracé le contexte d'émergence de cette notion, la première partie recense cinq arguments présents dans la littérature dénonçant un usage de la diversité en opposition avec la lutte contre les discriminations et le rétablissement de l'égalité. Une deuxième partie présente l'approche de la discrimination en psychologie sociale ainsi que la théorie de la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999), en tant que cadre d'analyse du maintien ou de la réduction des inégalités sociales. Deux recherches sont ensuite décrites (De Oliveira, Dambrun & Guimond ; 2008 et Er-rafiy, Brauer & Musca, 2010 ; Brauer & Er-rafiy, 2011) débouchant sur des résultats s'opposant aux arguments « anti diversité ». Après l'exposé de la problématique et des hypothèses, une quatrième partie précise la méthodologie de l'expérience réalisée sur des étudiants, cherchant également à démontrer l'intérêt du recours à la diversité, comparé à celui de l'excellence. Les résultats présentés dans la cinquième partie confirment ces hypothèses et permettent de clarifier le débat à propos des usages de la diversité.

1. La diversité

1.1. L'engouement pour la diversité

L'émergence du discours faisant la promotion de la diversité provient, d'une part, du constat d'échec des politiques menées en matières d'inégalités raciales aux Etats-Unis au milieu des années 80 (Bender, 2007) puis de la prise de conscience, en France, des discriminations liées à l'origine à partir des années 2000 (Doytcheva, 2009 ; Laufer, 2009).

Pour Wiewiorka (2008) il permet de fédérer deux grandes préoccupations collectives. D'une part, il invite à la reconnaissance des identités culturelles, religieuses ou encore d'origines

nationales. « *D'autre part, il vient signifier l'existence de discriminations qui atteignent l'existence de certains groupes, et en particulier ceux qui relèvent de « minorités visibles »* » (p. 20). Trois raisons principales expliqueraient selon Wieviorka le succès de ce terme en France. La première désigne la « poussée » des identités culturelles et religieuses sur fond de crises et de montée d'un certain individualisme, ces trente dernières années. La deuxième concerne l'évolution de la perception du racisme, de ses cibles et des préjugés à leur égard, puis du thème des discriminations visant à lutter contre ces phénomènes. La troisième porte sur le débat public associé à ces questions et la crainte du « communautarisme » à qui les Français préféreraient la diversité. La promotion de la diversité qui se limitait aux organisations internationales du champ linguistique et culturel s'est alors répandue dans le secteur privé mais aussi dans la sphère politique, atteignant son apogée en janvier 2008 avec le souhait du Président de la République de l'introduire dans le préambule de la Constitution ; une volonté à laquelle la commission présidée par Simone Veil mettra rapidement un terme. Dans le secteur privé, l'enthousiasme ne s'est pas tari. Le nombre de chartes diversité signées, de labels délivrés ou encore de cabinets de conseil désormais spécialisés dans ce domaine est en évolution constante. Le monde de l'enseignement et de la recherche accompagne ce développement avec une multiplication des formations, des colloques, des articles ou encore des ouvrages dédiés à la thématique diversité, principalement en sciences de gestion (Leymarie, Tisserant & Arcand, 2011).

Désormais, la diversité en milieu de travail ne désigne plus seulement la diversité culturelle (ethnique ou raciale) mais un nombre important d'appartenances sociales sources de différences. En effet, plusieurs directives européennes (2001, 2004 en particulier) ont obligé les Etats membres à se doter d'instances et de lois en matière de non discrimination, conduisant la France à définir la discrimination comme un délit¹ à l'égard de 18 critères ou motifs, comme l'origine, le sexe ou encore le handicap. Cependant, la diversité n'étant pas un terme juridiquement reconnu, la promotion de la diversité prend le plus souvent la forme d'un évitement du « risque juridique » en matière de discrimination, susceptible de détériorer

¹ « *constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* » (article 225-1 du code pénal)

l'image de l'entreprise, avec la possibilité d'opérer un choix des groupes cibles à valoriser (Bereni, 2009). Compte tenu des obligations ou contraintes actuelles pesant sur l'égalité femmes-hommes, sur le handicap, et plus récemment, sur les séniors, les PME et les grandes entreprises ont tendance à développer davantage de mesures à l'égard de ces catégories (Zannad & Stone, 2009). Ces trois critères ou groupes-cibles concernés sont en effet plus faciles à appréhender que ceux dont "l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race" (cf. article 225-1 du code pénal) les conduit à subir également des discriminations. Ces derniers critères ou motifs de discriminations sont à l'origine du développement de l'usage de la diversité dans le champ managérial et politique, mais l'engouement à l'égard de cette notion paraît désormais profiter à d'autres catégories.

1.2. La diversité en question

L'engouement pour la diversité n'est pas uniformément partagé et les usages de plus en plus répandus de cette notion posent question. Certains acteurs ou organismes cherchent délibérément à éviter cette notion, comme l'acronyme et les actions de la HALDE (et celles du Défenseur des Droits aujourd'hui) qui font explicitement référence à la non discrimination ou encore à l'égalité mais pas à la diversité. Ce phénomène est également perceptible dans les collectivités locales et les actions qu'elles mettent en œuvre pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité, sans évoquer la diversité, contrairement aux entreprises qui relèguent au second plan les deux premières notions. Cinq principaux arguments, traversant la littérature actuellement consacrée à ce débat, peuvent expliquer le scepticisme de certains acteurs à l'égard de la diversité en France.

La diversité est un concept flou, propice à l'opportunisme

L'hétérogénéité des définitions de la gestion de la diversité soulignée par Cornet et Warland (2008) vaut également pour la diversité. Cette notion subit des variations de sens en fonction de l'intérêt de ses utilisateurs conduisant à une impression de flou. Comme le font remarquer Bereni et Jaunait (2009) : « *la plasticité du terme ne peut qu'attiser la suspicion de l'analyste* » (p. 6). Cette suspicion est alimentée par l'opportunisme des utilisateurs à l'égard de cette notion non réglementée.

La diversité est une forme de relégation du droit

Le choix qui semble être fait par les entreprises de mettre en avant la diversité au détriment de la discrimination, qui est la seule à faire l'objet d'une définition juridique, traduit une forme de relégation du droit au profit d'une conception managériale (Doytecheva, 2010). Pour Junter et Sénac-Slawinski (2010) : « à organiser la diversité sans droit ni obligation, il y a des risques de disqualification de la loi et de développement chez les citoyens-nes d'une conscience amoindrie du droit » (p. 177) qui peut conduire, selon ces auteurs, à un affaiblissement de la « valeur normative » de cette notion plastique et globale.

La diversité s'accorde difficilement avec l'égalité femmes - hommes

L'égalité femmes – hommes est une des approches les plus anciennes de la lutte contre les inégalités associées aux appartenances sociales qui entre désormais en tension avec la conception globale de la diversité. D'une part, l'approche du « *gender mainstream* » ou approche intégrée de l'égalité ayant pour but de lutter contre les discriminations indirectes à l'égard du genre et de questionner les modèles de référence, supposés neutres sexuellement (Cornet, 2002), insiste donc sur la nécessité de séparer la question du genre des autres critères ou motifs. D'autre part, comme le montre Laufer (2009), l'approche diversité tire sa raison d'être des inégalités raciales et/ou liées à l'origine, comme l'illustre la coexistence des deux labels, « égalité » et « diversité » actuellement délivrés par l'AFNOR.

La diversité est une euphémisation des discriminations ethnico-raciales

L'émergence de la diversité, en France comme aux Etats-Unis provient d'une prise en compte des discriminations ethnico-raciales. La conception désormais globale de cette notion, associée à son caractère plastique et ses usages opportunistes évoqués précédemment, conduisent certains auteurs comme Doytecheva (2010) à dénoncer une forme d'euphémisation des discriminations ethnico-raciales. En effet, si les rapports annuels de la Halde ont toujours démontré que l'origine faisait l'objet du plus grand nombre de réclamations, dans le même temps, les études montrent que ce critère est aussi un des plus délaissés par les politiques diversité des entreprises. Ce constat amène Vatteville (2010) à qualifier la diversité « d'hypocrisie managériale » et à l'envisager comme un « facteur de désagrégation sociale ».

La diversité renforce les discriminations

Certains auteurs assument des positions radicales à l'égard de cette notion, allant jusqu'à identifier la diversité en tant que vecteur de discrimination. Benn Michaels (2009) a défendu cette posture, à partir du cas des Etats-Unis, en cherchant à démontrer que la diversité renforce les inégalités. Dans un article entièrement consacré à la critique de cet ouvrage, Sabbag (2010) dénonce plusieurs erreurs et omissions récurrentes et s'insurge contre la position prise par cet auteur. En réduisant la diversité à la question de la discrimination positive et en sous estimant les discriminations ethnico-raciales au profit des inégalités sociales, selon Sabbag, Benn Michaels fait de « *la disqualification outrancière de l'action anti discriminatoire* » (p. 178).

Comme Benn Michaels, Soum et Geisser (2009) s'inscrivent dans une forme de lutte contre la diversité et voient dans l'engouement à l'égard de cette notion un risque de renforcement des discriminations : « *la France, nouvelle prêtresse de la diversité en Europe, pourrait également devenir, à très court terme, la nouvelle championne du monde des discriminations* » (p. 108). Réduisant la question de la diversité à celle de la diversité culturelle et à son usage dans le champ politique principalement, ces auteurs qualifient la diversité « de produit politique » répondant à une demande de l'électorat. La visibilité ainsi donnée à certains groupes cibles pourrait contribuer, selon ces auteurs, à renforcer la discrimination à l'échelle de la société.

En conclusion de cette revue des arguments suspicieux, voire hostiles, à l'égard de la diversité, il convient de s'interroger sur leur validité et de les déclarer en tant qu'hypothèses de travail dans cette étude. Cette invitation rejoint celle de Bereni et Jaunait (2009) qui concluent sur l'effet performatif de l'usage de la diversité : « *une indétermination subsiste quant à la valeur performative de ce discours de la diversité. À quel degré cette idéologie de la diversité affecte-t-elle concrètement les dispositifs mis en oeuvre pour lutter contre les discriminations ?* » (p. 10). Nous allons désormais tenter de répondre à cette question en recourant au cadre théorique de la discrimination en psychologie sociale et en mobilisant la méthode expérimentale afin d'observer si la diversité renforce la discrimination, comme le prétendent ces derniers auteurs, ou au contraire, si l'usage de cette notion permet, sous certaines conditions, de la réduire.

2. Discrimination, inégalités et diversité en psychologie sociale

2.1. Discrimination, préjugé et propension à discriminer

En psychologie sociale, la conception de la discrimination est indissociable de celle du préjugé, comme l'illustre une définition classique qui désigne un « *comportement négatif dirigé contre des membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés* » (Dovidio & Gaertner, 1986). De façon plus précise, la discrimination est décrite comme un comportement résultant, en grande partie, de l'enchaînement de processus sociocognitifs prenant leur source dans la catégorisation sociale, à savoir le besoin de classer les personnes que nous percevons selon des critères bien précis ; processus fondamental sans lequel il nous serait impossible de comprendre et d'interagir avec l'environnement dans lequel nous vivons. La catégorisation sociale explique la formation des stéréotypes, c'est-à-dire à « *des images figées présentes dans nos têtes, sorte de moules ou de clichés qui nous conduisent à percevoir la réalité au travers d'un filtre* » (Lippman, 1922) qui ont une influence sur la sphère affective, à savoir les évaluations que nous produisons à propos des individus initialement catégorisés et donnant lieu aux préjugés qui, à leur tour, influencent le déclenchement des comportements discriminants.

L'engouement pour les études sur les préjugés en psychologie sociale, se fait souvent aux dépens de la discrimination, comme dans les cas des interventions destinées à lutter contre ce phénomène qui s'avèrent, en réalité, abondamment centrées sur la réduction des préjugés (Paluck & Green, 2009 ; Tropp & Mallett, 2011). Ceci s'explique, en partie, par la difficulté de mettre en place des dispositifs permettant d'observer les comportements surtout lorsque ces derniers sont jugés socialement indésirables et illégaux, comme la discrimination. C'est pourquoi, en nous basant sur les modèles plus généraux qui décrivent les relations liant attitudes et comportements, médiatisées par les intentions de comportements (Ajzen & Fishbein, 2005) nous avons été amenés à définir la propension à discriminer. S'inspirant d'une notion évoquée par Dovidio et Helb (2005), nous définissons la propension à discriminer (PAD) comme « *une intention plus ou moins importante d'adopter un comportement discriminant (versus non discriminant) dans une situation invitant à discriminer* » (Wagner, Tisserant & Kubiak, 2011). La PAD offre ainsi la possibilité de mesurer des intentions de comportements discriminants et de tester des facteurs susceptibles de réduire leur apparition.

2.2. La justification des inégalités : la théorie de la dominance sociale

Dans la suite de la théorie de l'identité sociale de Tajfel (Tajfel, 1978 ; Tajfel et Turner, 1986), première théorie intégrative expliquant à la fois les causes du comportement discriminant et ses effets sur le discriminé, d'autres théories sont venues compléter le cadre d'analyse en psychologie sociale de la production des inégalités. Parmi celles-ci, la théorie de la dominance sociale (Sidanius & Pratto, 1999) met en avant comme principale cause des préjugés et de la discrimination, l'attitude générale que l'individu entretient à l'égard des rapports de domination et de la hiérarchie sociale existante. Selon cette théorie, pour justifier les inégalités et maintenir le *statu quo*, les individus adhèrent à des idéologies nommées mythes légitimateurs, qui correspondent à un ensemble de valeurs, d'attitudes, de croyances et d'attributions causales visant à fournir « *une justification intellectuelle et morale aux pratiques sociales* » (Sidanius & Pratto, 1999, p. 104). Certaines de ces idéologies, comme le multiculturalisme, visent la réduction de la hiérarchie sociale, d'autres comme le sexisme, cherchent à entretenir les rapports de domination. L'orientation de dominance sociale (ODS) détermine l'attitude générale à l'égard de la réduction ou du maintien de ces relations entre les groupes de la société, quels qu'ils soient. L'ODS se mesure grâce à une échelle validée qui prédit le niveau de préjugés d'un individu, quel que soit la cible de ce préjugé. A partir de cette échelle d'ODS, des études ont révélé que les individus dont la dominance sociale est élevée expriment davantage d'attitudes racistes, sexistes, conservatrices (Sidanius, Levin, Federico, & Pratto, 2001) mais aussi des comportements de discrimination (Amiot & Bourhis, 2005). De plus, les groupes dominés en général, et les femmes en particulier, tendent à avoir une plus faible dominance sociale que les membres des groupes avantagés et les hommes en particulier (Pratto, Sidanius & Levin, 2006).

2.3. Le rôle de la norme égalitaire et de l'usage de la diversité pour augmenter la variabilité perçue

Plusieurs recherches menées par le laboratoire de psychologie sociale de l'Université de Clermont Ferrand tentent d'identifier les facteurs susceptibles de réduire les préjugés et les comportements discriminants. Deux d'entre elles vont nous aider, non seulement à poser des

hypothèses au regard des questions relatives aux effets de l'usage de la notion de diversité mais également inspirer le design expérimental permettant de les tester.

Le rôle de la norme égalitaire ou l'effet de la dominance sociale sur les idéologies de légitimation

De Oliveira, Dambrun et Guimond (2008) ont cherché à évaluer les effets de l'environnement normatif de la dominance sociale (maintien de la norme égalitaire vs. de la hiérarchie) sur les idéologies de légitimation. Dans une expérience, les auteurs ont manipulé l'environnement normatif. Ils ont simulé une situation de stage au sein d'un cabinet d'avocats dans laquelle les étudiants devaient se prononcer à l'égard de deux affaires. Dans un cas, le cabinet d'avocats était décrit comme étant spécialisé dans la défense des grandes entreprises et le maintien des privilèges (condition de norme inégalitaire, d'accentuation de la hiérarchie : AH), dans l'autre, il s'agissait d'un environnement de stage où les avocats défendaient les plus démunis et les victimes de discriminations (condition de norme égalitaire, de réduction de la hiérarchie : RH). Dans cette dernière expérience, les auteurs ont également manipulé le statut en attribuant le rôle de directeur à certains étudiants et de réceptionniste, aux autres. Les résultats confirment ceux d'une première expérience réalisée en milieu naturel auprès d'étudiants : plus les individus perçoivent la norme de l'environnement dans lequel ils évoluent (l'université pour les étudiants de la première étude ; le cabinet d'avocat dans la seconde) comme étant orientée vers l'accentuation de la hiérarchie, plus ils endossent un niveau élevé d'ODS. Ils attestent aussi d'un effet modérateur de l'environnement normatif sur les idéologies de légitimation. En effet, dans la condition AH, les effets obtenus correspondent aux résultats classiques sur la justification des inégalités sociales (Sidanius & Pratto, 1999). En revanche, dans la condition RH on n'observe pas de différences significatives entre le statut de directeur et celui de réceptionniste, comme si dans cet environnement où la norme est tournée vers la défense des groupes défavorisés et le rétablissement de l'égalité, les dominants éprouveraient alors moins le besoin de justifier leur statut de dominant et endosseraient des idéologies légitimatrices à l'égard de la hiérarchie, semblables aux dominés.

L'usage de la diversité pour augmenter la variabilité perçue

Dans une série de plusieurs études, Er-rafiy (Er-rafiy, et al., 2010 ; Brauer & Er-rafiy, 2011) a cherché à démontrer l'effet bénéfique de l'augmentation de la variabilité perçue sur la réduction des préjugés et de la discrimination. Dans plusieurs d'entre elles, il a utilisé une affiche faisant la promotion de la diversité et cherchant à augmenter la variabilité perçue de l'appartenance, réelle ou supposée, à la catégorie Maghrébins. Cette affiche présentait 12 portraits de personnes de type maghrébin, de sexe, d'âge et de tenues vestimentaires différentes. Des encadrés présentaient chaque personne par son prénom, son âge suivi d'une caractéristique personnelle positive ou, parfois négative, (par exemple : « *Hamza, 23 ans, regarde beaucoup la télé* » ou encore « *Ilham, 18 ans, championne d'échec* »). Sous les photographies, figurait le message suivant : « *notre point commun : la diversité* ». Cette affiche a été présentée dans des Lycées ou encore dans des salles d'attentes de kinésithérapeutes, pendant plusieurs semaines. Cette condition a été systématiquement comparée, pour les mêmes contextes, à d'autres affiches, en particulier une, sans aucun rapport avec la précédente, encourageant à manger des fruits et des légumes (condition contrôle) ou encore à une seconde ne cherchant pas à diminuer la variabilité. Dans cette dernière condition les 12 portraits figuraient sans les textes de présentation de chaque personne et le message, en bas de l'affiche, invitait à ne pas discriminer. Les préjugés, mesurés à partir de questionnaires, se sont révélés significativement moins importants dans la condition faisant un usage de la diversité associé à la variabilité perçue. De la même façon, les distances entre les patients et le compère (de type maghrébin) assis dans la salle d'attente du kinésithérapeute se sont révélées plus courtes avec cette même affiche, comparées aux deux autres, attestant également de l'effet de ce type d'usage de la diversité sur la réduction de la discrimination.

3. Problématique et hypothèse

En France, la notion de diversité est étroitement liée à celle d'égalité et le débat actuel à propos de son usage concerne précisément ce lien : dans quelles mesures, le recours à la diversité permet-il de réduire les inégalités ? Des acteurs politiques et économiques s'enthousiasment pour cette notion qui positive la reconnaissance des différences, contrairement à l'objectif de non discrimination qui reste sous entendu, voire tu, dans les

discours, et parfois dans les actes. La variété des usages constatés traduit effectivement un certain jeu de langage et des formes d'opportunisme dans le recours à la diversité. Cependant, l'application de la méthode expérimentale en psychologie sociale, à des dimensions précises de la diversité permet d'éclaircir ce débat. Parmi ces dimensions, nous nous appuyons sur les expériences de De Oliveira et al. (2008) et Er-rafiy et al. (2010, 2011), afin de considérer la diversité en tant que norme favorisant la reconnaissance des différences et des individualités. Nous allons chercher à la comparer à une norme susceptible de renforcer la hiérarchie sociale, en introduisant un contexte favorisant l'excellence. Ainsi définie, la comparaison de ces deux normes, nous permettra d'envisager si la diversité (Condition « Diversité »), comparée à l'excellence (Condition « Excellence »), réduit l'adhésion aux mythes légitimant la hiérarchie sociale (orientation à la dominance sociale) et diminue la propension à discriminer.

Plus précisément, partant des travaux de De Oliveira et al. (2008), nous faisons l'hypothèse que les participants de la condition « Diversité » montreront un score plus faible d'orientation à la dominance sociale (ODS) que ceux de la condition « Excellence ». Par ailleurs, des travaux de Dardenne, Delacollette, Grégoire et Lecocq (2006) montrent que l'orientation à la dominance sociale se compose de deux dimensions, une dimension égalité et une dimension dominance. Compte tenu de cette distinction, nous faisons l'hypothèse, à titre exploratoire, que les différences entre nos deux conditions seront davantage marquées sur la dimension dominance que sur la dimension égalité. En effet, la condition d'excellence devrait exacerber l'impression de dominance des participants par rapport à la condition diversité. Par contre, comme nous l'avons observé précédemment, la dimension égalité n'est pas systématiquement associée à la conception de la diversité, et encore moins à celle de l'excellence.

Sur base des travaux de Er-rafiy et al. (2010, 2011), nous nous attendons également à ce que les participants de la condition « Diversité » endossent une plus faible propension à discriminer, comparée à ceux de la condition « Excellence ».

De plus, les travaux récents de Wagner, Tisserant et Kubiak (2011) ont montré que les personnes ayant une forte orientation à la dominance sociale traduisaient davantage d'intention de comportements discriminatoires que celles à faible orientation à la dominance sociale. Nous pouvons donc faire l'hypothèse de l'existence d'un lien positif entre l'orientation à la dominance sociale et la propension à discriminer.

Enfin, considérant l'ensemble de ces hypothèses, nous nous attendons à ce que l'orientation à la dominance sociale joue un rôle médiateur des effets des deux contextes normatifs sur la mesure de propension à discriminer.

4. Méthodologie

Participants. Cent cinquante trois étudiants inscrits à Metz, en sciences humaines et arts (N = 37), en école d'ingénieur (N= 45) ou encore à l'école d'infirmière (N = 71) ont accepté de participer à cette recherche. Cet échantillon est composé de 82 femmes et de 71 hommes. Parmi ceux-ci, 150 ont la nationalité française et 3 sont étrangers. Enfin, 64 participants a moins de 20 ans, 80 a entre 21 et 30 ans et 9 ont plus de 31 ans.

Procédures. Les participants ont été invités à participer à une enquête à propos de l'organisation d'un festival au sein de l'université Paul Verlaine de Metz. Afin d'introduire les conditions expérimentales, deux types de questionnaires (en référence aux deux conditions expérimentales) furent développés.

Ces questionnaires comprenaient :

- Une couverture avec le logo de l'Université Paul Verlaine – Metz ainsi que le logo du festival de la diversité (vs. de l'excellence) et un message indiquant que l'université sollicitait l'avis des étudiants par l'intermédiaire d'un questionnaire à propos d'un festival sur « la diversité » (vs. excellence) qu'elle souhaitait organiser.

- Une première partie précisait en quelques phrases la thématique du festival. Pour la condition « Diversité » il s'agissait de « réunir des étudiants autour d'une manifestation qui mettra à l'honneur les différences et les individualités de chacun (...) favoriser la mixité des populations ». Pour la condition « Excellence », il s'agissait de « mettre à l'honneur les filières d'élite qui garantiront aux étudiants les meilleurs enseignements (...) d'informer au mieux les étudiants sur les parcours au mérite, et de les aider à relever des défis à la hauteur de leurs ambitions ».

Une première question ouverte invitait ensuite les répondants à suggérer des idées de stands pour un tel festival et une seconde leur demandait d'imaginer un slogan pour l'affiche du festival.

Les participants furent répartis aléatoirement dans ces deux conditions expérimentales. Au final, 69 participants se retrouvaient dans la condition « Diversité » contre 84 dans la condition « Excellence ».

Mesures. Une fois la manipulation expérimentale introduite, les participants devaient répondre à une série de questions en marquant leur degré d'accord sur une échelle de type Likert à 7 niveaux, allant de 1 (= pas du tout d'accord) à 7 (= tout à fait d'accord). Ils étaient invités à répondre à cette série de questions, en vue d'aider les organisateurs à identifier le candidat idéal, à recruter parmi les étudiants, en vue de participer à l'organisation du festival. Dans cette perspective, il était demandé aux participants, de répondre aux échelles suivantes en s'imaginant être à la place du candidat idéal.

L'orientation à la dominance sociale fut mesurée par le biais de l'échelle de dominance sociale développée par Sidanius et Pratto (1999) et traduite par Duarte, Dambrun et Guimond, (2004). Cette échelle comprend 16 items et se compose de deux dimensions à savoir la dimension égalité et la dimension dominance (Dardenne, Delacollette, Grégoire & Lecocq, 2006). Une analyse en composante principale (PCA) avec une rotation *oblimin* mis en évidence la présence de ces deux dimensions expliquant respectivement 39 % et 11 % de la variance (avec une corrélation de -.40 entre ces deux facteurs). Le premier comprenait les huit items d'égalité de l'échelle de dominance sociale (par exemple : « *Nous devrions faire notre possible pour égaliser les conditions de vie des différents groupes* »). Ces huit items ont été rassemblés dans un score d'ODS égalité ($\alpha = .85$). Le second facteur comprenait les huit items mesurant la dimension dominance de la ODS (par exemple : « *Les groupes supérieurs devraient dominer les groupes inférieurs* »). Un index de dominance fut créé avec ces huit items ($\alpha = .83$).

L'échelle de propension à discriminer (EPAD) adaptée de Wagner, Tisserant et Kubiak (2011) avec trois scénarios projectifs à l'égard de trois groupes cibles (handicapés, Arabes et femmes):

« *Dans un TD que vous suivez, un enseignant ne prend pas la peine de donner aux étudiants une semaine à l'avance les documents qu'il distribue en cours, ce qui pénalise un étudiant malvoyant du groupe qui n'a pas le temps de les transcrire en braille pour le cours pendant lequel ils sont utilisés* »

« Dans le cadre de vos études, vous êtes stagiaire dans une agence intérim et un client vous demande de lui proposer des candidats pour un poste de déménageur, en précisant qu'il ne souhaite pas recevoir « d'Arabes ».

« Vous devez sélectionner deux personnes dans votre équipe sportive dans le cadre de la journée Handball-Université. Et vos co-équipiers vous demandent de ne pas choisir des filles car elles pourraient affaiblir le groupe. »

Pour chaque scénario, les répondants devaient indiquer sur une échelle de Lickert en 7 points, à quel point ils envisageraient, dans cette situation, d'adopter le comportement décrit dans l'item. Chaque scénario, comprenait 3 items du même type :

Le premier invitait le répondant à accepter la situation telle qu'elle se présentait et à ne pas intervenir pour changer le déroulement d'une situation manifestement discriminante à l'égard de la cible.

Le deuxième proposait d'intervenir pour changer absolument le déroulement de la situation, voire la refuser, et obtenir gain de cause. Cet item traduit l'intention de vouloir s'opposer aux discriminations.

Le troisième traduisait une forme d'opposition spontanée à laquelle le répondant renonce en cas de difficultés, acceptant au final le déroulement de la situation discriminante.

Le questionnaire se terminait par l'échelle de désirabilité sociale (Crowne & Marlowe, 1960, traduite par Valla, et al., 1997) comprenant 16 items puis des informations générales sur le répondant.

Un index général de propension à discriminer fut créé sur la base des 9 items ($\alpha = .74$).

5. Résultats

L'Orientation à la dominance sociale. Trois ANOVA à un critère de classification (condition « Diversité » et condition « Excellence ») ont été réalisées d'une part sur l'échelle globale de l'ODS et d'autre part sur les deux dimensions de la dominance sociale. Au niveau de l'échelle globale d'ODS, une tendance à significativité a été observée entre les deux conditions, $D(1,152) = 2.86, p = .09, \eta^2 = .02$. Les participants de la condition « Excellence » ($M = 2.71, SD = 1.06$) ont un score plus élevé sur l'échelle globale de l'ODS que les participants de la

condition « diversité » ($M = 2.42, SD = 1.10$). Par ailleurs, les analyses sur les deux dimensions de l'ODS révèlent des résultats contrastés. Alors que cette analyse atteint le seuil de significativité pour la dimension dominance de l'ODS, $D(1,152) = 4.60, p < .05, \eta^2 = .03$, aucune différence n'est apparue sur la dimension égalité de l'ODS, $D(1,152) = .82, ns.$ Les participants placés dans un contexte soulignant la norme diversité expriment donc un niveau plus faible de dominance sociale ($M = 2.24, SD = 1.17$) que les participants placés dans un contexte soulignant l'excellence ($M = 2.65, SD = 1.18$).

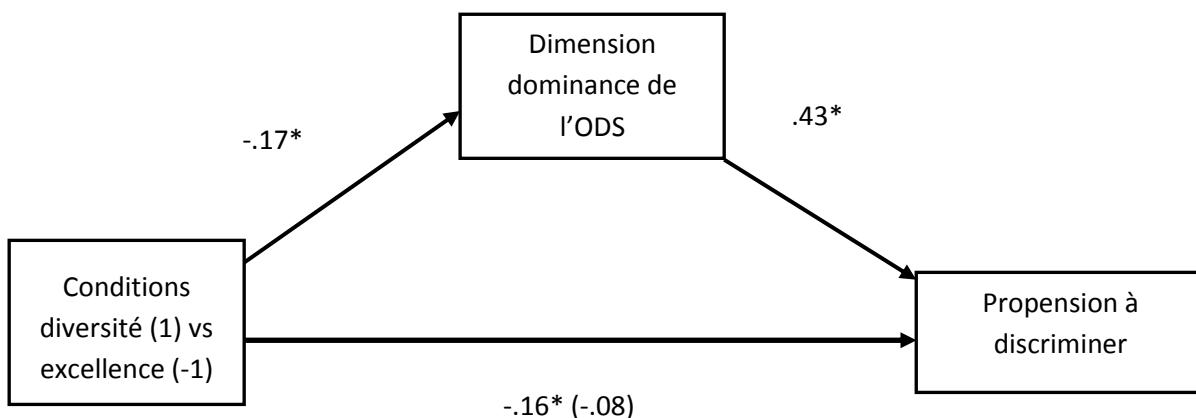
La Propension à discriminer. Nous avons réalisé une analyse de variance (ANOVA) examinant l'influence des deux conditions sur l'index général de propension à discriminer. Celle-ci confirme nos hypothèses : la condition influence de manière significative la propension à discriminer, $D(1,152) = 3.80, p = .05, \eta^2 = .03$. Les participants de la condition « Diversité » ($M = 2.79, SD = 1.05$) manifestent moins de propension à discriminer que ceux de la condition « Excellence » ($M = 3.13, SD = 1.11$).

Analyse de médiation. Afin de tester le rôle médiateur de la dominance sociale sur l'impact de nos conditions sur la propension à discriminer, trois étapes d'analyse sont préconisées par Baron et Kenny (1986). La première vise à mettre en évidence l'existence d'un effet direct de la variable indépendante sur la variable médiatrice (étape 1). La deuxième étape consiste à tester l'existence d'un effet de la variable indépendante sur la variable dépendante (étape 2). Enfin, la troisième étape consiste à réaliser une régression incluant la variable indépendante et la variable médiatrice pour prédire la variable dépendante (étape 3). Dans cette troisième étape, la force du lien entre la variable indépendante et la variable dépendante doit diminuer. Par ailleurs, il est nécessaire que le lien entre la variable médiatrice et la variable dépendante reste significatif. Enfin, afin de s'assurer qu'il existe une réelle diminution du lien entre la variable indépendante et la variable dépendante lorsque la variable médiatrice est contrôlée, MacKinnon, Warsi, et Dwyer (1995) recommandent de tester la diminution du bêta (entre le bêta de l'étape 2 et de l'étape 3) par le test de Sobel (étape 4).

Dans cette étude, l'orientation à la dominance sociale a été divisée en distinguant les deux dimensions, égalité et dominance, qui la composent. Toutefois, les premières analyses nous permettent déjà d'exclure le rôle médiationnel de la dimension égalité sur l'impact des deux conditions sur la propension à discriminer étant donné qu'aucun effet des deux conditions n'a été observé sur cette variable. Afin de s'en assurer, nous avons réalisé les quatre étapes

d'analyse précédemment présentées. Comme nous l'avons montré précédemment, les conditions affectent le niveau de dominance des participants (étape 1, $\beta = -.17, p < .05$) ainsi qu'un effet sur la mesure de propension à discriminer (étape 2, $\beta = -.16, p = .05$). Enfin, la troisième étape vérifie l'impact de la manipulation expérimentale sur l'index de propension à discriminer une fois la dimension dominance sociale contrôlée. Dans cette analyse, on constate que l'impact des deux conditions sur la propension à discriminer n'est plus significatif ($\beta = -.08, ns.$), alors que le lien entre la dimension dominance de l'ODS et la propension à discriminer est significatif ($\beta = .43, p < .05$). La présence dans cette analyse d'un lien significatif entre la dimension dominance de l'ODS et la propension à discriminer appuie l'idée du rôle médiateur de la dimension dominance de l'ODS. Toutefois, une dernière étape est nécessaire (étape 4). Elle consiste à calculer le test de Sobel (1982) qui dans le cas présent est significatif ($z = -2.04, p < .05$). En d'autres termes, les analyses attestent du rôle médiateur de la dimension dominance de l'ODS dans le lien entre l'activation de la norme diversité (vs. excellence) et la propension à discriminer (voir Figure 1).

Figure.1. –processus médiationnel de la dimension dominance de l'ODS–



* $p < .05$

Les valeurs mentionnées sont les bêtas standardisés. La valeur qui est entre parenthèse est le bêta standardisé de la relation entre les deux conditions expérimentales et la propension à discriminer lorsque la dimension dominance de l'ODS est contrôlée statistiquement.

Discussion conclusive

L'arrivée de la diversité sur le devant de la scène managériale et politique conduit à une certaine forme de polarisation du discours relatif à cette notion, qui enthousiasme les uns et agace les autres. Une revue de la littérature d'articles récents à propos de ce débat en France, nous a conduit à identifier cinq arguments s'opposant aux politiques de la diversité. Ces arguments ont conduit certains auteurs à s'opposer à la diversité en prétendant que la diversité renforce, en réalité, les discriminations. Nous avons souhaité observer de plus près cet argument en recourant à la méthode expérimentale afin de tester l'hypothèse inverse. En effet, au regard de deux expériences en psychologie sociale, l'une faisant varier la norme égalitaire (vs. hiérarchique) (De Oliveira et al., 2008), l'autre augmentant la variabilité perçue associée à la promotion de la diversité (Er-rafiy et al., 2010), nous avons cherché à observer l'effet de la variation de la norme diversité (vs. excellence) sur l'orientation à la dominance sociale (ODS) (Sidanius & Pratto, 1999) et sur la propension à discriminer (PAD) (Wagner et al., 2011).

Les résultats observés auprès de cent cinquante trois étudiants traduisent un effet de la manipulation expérimentale (pour certains il s'agissait d'organiser un festival consacré à la diversité et pour les autres le festival concernait l'excellence) sur la PAD et dans une moindre mesure sur l'ODS. En effet, contrairement aux opposants à la diversité, ces résultats s'accordent avec ceux de De Oliveira et al. (2008) et de Er-rafiy et al. (2010). D'une part, le contexte soulignant la norme de la diversité a comme conséquence de réduire des préjugés et plus particulièrement de la propension à discriminer en comparaison à la situation soulignant l'excellence. Par ailleurs, comme l'ont observé De Oliveira et al. (2008), il apparaît que ce contexte de diversité diminue l'ODS par rapport à un contexte d'excellence. Cet effet est par ailleurs marqué sur la dimension dominance de l'ODS alors qu'elle ne semble pas influencer la dimension égalité de l'ODS. Par ailleurs notre étude souligne que la dimension dominance de l'ODS joue un rôle médiateur dans l'impact qu'ont nos deux conditions sur la propension à discriminer. Plus précisément, nos résultats démontrent que, comparé au contexte d'excellence, celui de la diversité induit une diminution de la dominance de l'ODS, laquelle est à l'origine de la moindre propension à discriminer observée. Comparée à un environnement valorisant la norme de l'excellence et renforçant la hiérarchie sociale, l'usage de la diversité, dans cette expérience, réduit les intentions de comportements discriminants. Ces intentions de comportements discriminants sont renforcées par le niveau d'adhésion des

répondants au bien fondé des rapports de domination que les organisateurs d'événements, comme celui d'un festival valorisant 'l'excellence' sont supposés posséder, comparés aux étudiants devant évoluer dans un environnement où la norme est la diversité.

Ce résultat illustre les difficultés des grandes écoles, formant la majorité des décideurs de notre société contemporaine, à renoncer au maintien de la hiérarchie sociale très élitiste, sous tendue par le processus de sélection de l'ensemble du système éducatif français. Ces écoles défendent la norme de l'excellence et entretiennent les rapports de domination pour produire les élites de demain. Cette situation de discrimination, dénoncée depuis quelques années, paraît difficile à inverser au regard de ce constat. Néanmoins, quelques uns de ces établissements d'enseignement supérieur, comme Sciences Po, s'ouvrent à la diversité par le biais de dispositifs d'égalité des chances permettant à quelques lycéens, repérés comme étant 'excellents' au sein de quartiers défavorisés, de bénéficier de mesures visant à les aider à intégrer ces écoles (Van Zanten, 2010). Cet exemple illustre la complexité du rapport entre les normes 'diversité' et 'excellence', apparaissant comme opposées dans ce travail, et que certains environnements cherchent à concilier, au moins dans les procédures de sélection pour ces établissements d'enseignement supérieur extrêmement sélectifs.

En revanche, l'absence d'effet significatif de la dimension égalité de l'ODS, peut s'expliquer, à partir du débat concernant l'usage de la diversité. En effet, le caractère flou de cette notion et le fait qu'elle soit parfois utilisée à des fins opportunistes, sans lien apparent avec la réduction des inégalités, voire pour les camoufler, au risque de les renforcer, démontre l'absence de lien significatif entre l'usage de la diversité et la volonté de réduire les inégalités. Dans cette perspective, les résultats obtenus auprès des étudiants de cette expérience iraient dans le sens de ce qu'on observe dans la réalité à propos de la variété des usages de la diversité au regard de l'objectif de réduction des inégalités.

La portée de ces résultats reste cependant limitée, en particulier de part l'absence de condition de contrôle. En effet, la mesure de l'effet plus précis de la norme « diversité » devra s'effectuer à l'avenir dans la comparaison à une condition contrôle que la condition « excellence » ne satisfait pas. Une étude en cours permettra prochainement de comparer, dans le cadre d'une manipulation expérimentale proche de celle-ci, une condition « non discrimination » qui pourrait attester d'un effet bénéfique du recours à la diversité sur la

réduction de la PAD, allant d'une certaine façon dans le sens des résultats obtenus par Er-rafiy et al. (2010) à propos de l'effet de la variabilité perçue.

Ces résultats offrent des perspectives intéressantes en termes de déploiement des politiques en gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité (GENDD) (Leymarie, Tisserant & Arcand, 2011). Le secteur d'activité ou encore le milieu d'appartenance (associatif, entreprise privée, collectivité locale, établissement public) des professionnels en charge de la réduction des inégalités conditionne en effet le recours à l'une ou l'autre de ces trois notions. Certains, comme les managers privilégieront la diversité alors que d'autres, par exemple, des éducateurs, auront tendance à s'en méfier et préféreront parler explicitement de lutte contre les discriminations. Par conséquent, au-delà du débat soulevé par la notion de diversité, le fait de comparer ici l'usage de la diversité à celui de l'excellence permet d'en préciser ses dimensions. Cette démarche, comme celle d'Er-rafiy et al. (2010) à propos de la variabilité perçue, démontre que la diversité permet, sous certaines conditions, de réduire les inégalités et la discrimination. L'identification des dimensions de la diversité dont l'usage permet effectivement d'atteindre ces objectifs constitue un véritable enjeu de la recherche dans ce domaine, quelle que soit la discipline.

Références

Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracin, B. T. Johnson & M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (Vol. 173-221, pp. 221).

Mahwah, NJ: Erlbaum.

Amiot, C. E., & Bourhis, R. Y. (2005). Ideological beliefs as determinants of discrimination in positive and negative outcome distributions. *European Journal of Social Psychology*, 35(5), 581-598.

Bender, A.-F. (2007). L'approche diversité dans les pays anglo-saxon. In I. Barth & C. Falcoz (Eds.), *Le management de la diversité* (pp. 215-232). Paris: L'Harmattan.

Bereni, L. (2009). Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise. *Raisons politiques*, 35, 87-106.

Bereni, L., & Jaunait, A. (2009). Usages de la diversité. *Raisons politiques*, 35, 5-9.

- Brauer, M., & Er-rafiy, A. (2011). Increasing perceived variability reduces prejudice and discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(5), 871-881.
- Cornet, A. (2002). Gender mainstreaming et approche différenciée selon les sexes: quels impacts pour la gestion ? *Management international*, 7(1), 1-10.
- Dardenne, B., Delacollette, N., Grégoire, C. & Lecocq, D. (2006). Structure latente et validation de la version française de l'Ambivalent Sexism Inventory : l'échelle de sexisme ambivalent. *L'année psychologique*, 106, 235-264.
- De Oliveira, P., Dambrun, M., & Guimond, S. (2008). L'effet de la dominance sociale sur les idéologies de légitimation: le rôle modérateur de l'environnement normatif. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 21(4), 115-150.
- Dovidio, J. F., & Helb, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual : cognitive and affective factors. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work* (pp. 11-35). Mahwah, NJ: Society for Industrial and Organizational Psychology.
- Doytcheva, M. (2009). Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises. *Raisons politiques*, 35, 107-124.
- Doytcheva, M. (2010). Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat. *Sociologie*, 1, 423-438.
- Duarte, S., Dambrun, M. & Guimond, S. (2004). La dominance sociale et les « mythes légitimisateurs » : validation française de l'échelle d'orientation à la dominance sociale. *Revue internationale de psychologie sociale*, 17, 97-126
- Er-Rafiy, A., Brauer, M., & Musca, S. C. (2010). Effective reduction of prejudice and discrimination: Methodological considerations and three field experiments. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 23(2-3), 57-95.
- Junter, A., & Sénac-Slawinski, R. (2010). La diversité : sans droit ni obligation. *Revue de l'OFCE*, 114, 167-195.
- Laufer, J. (2009). L'Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité? *Travail, genre et sociétés*(1), 29-54.
- Leymarie, S., Tisserant, P., & Arcand, S. (2011, sous presse). Former à la gestion de la diversité dans l'enseignement supérieur. In B. Reaveleau & B. Hassel (Eds.),

Professionnalisation de la fonction RH : nouveaux enjeux et nouvelles perspectives. Québec: Presses Universitaires de Laval.

Lippmann, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Michaels, W. B. (2009). *La Diversité contre l'égalité*. Paris : Raisons d'agir.

Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology*, 60, 339-367.

Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology* (Vol. 17, pp. 271-320). New York, NY: Psychology Press.

Sabbagh, D. (2010). Les ravages de la pensée moniste : à propos de La Diversité contre l'égalité de Walter Benn Michaels. *Raisons d'agir*, 2009, *Mouvements*, 61(1), 172-180.

Sidanius, J., Levin, S., Federico, C. M., & Pratto, F. (2001). Legitimizing ideologies: The social dominance approach. In J. T. Jost & B. Major (Eds.), *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 307-331). New York, NY: Cambridge University Press.

Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York, NY: Cambridge University Press.

Soum, E. Y., & Geisser, V. (2009). La diversité made in France : une avancée démocratique en trompe-l'oeil *Revue internationale et stratégique*, 73, 103-108.

Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The Social Identity Theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations* (2nd ed., pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.

Tropp, L. R., & Mallett, R. (2011). *Moving beyond Prejudice Reduction : Pathways to Positive Intergroup Relations*. Washington, DC: American Psychological Association.

Van Zanten, A. (2010). L'ouverture sociale des grandes écoles : diversification des élites ou renouveau des politiques publiques d'éducation ?, *Sociétés contemporaines*, 79(3), 69-95.

- Vatteville, E. (2010). La diversité à l'épreuve : 2001-2009. L'exception française dans l'impasse ?. *Management & Avenir*, 38(8), 201-214.
- Wagner, A.-L., Tisserant, P., & Kubiak, M. (2011). Propension à discriminer à l'égard du genre et dominance sociale. *Psychologie du travail et des organisations*, 17(4), 346-361.
- Wieviorka, M. (2008). *La diversité : Rapport à la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche*..Paris : Robert Laffont.
- Zannad, H., & Stone, P. (2009). Mesurer la discrimination et la diversité : pour quoi et comment. *Management & Avenir*, 38(8), 157-175.