

LINDA HAMILTON KRIEGER

Faculté de Droit (Boalt Hall), Université de Californie à Berkeley
Faculté de Droit William S. Richardson, Université de Hawaï à Manoa

Un problème de catégories :

Stéréotypes et lutte contre les discriminations



SciencesPo.

**French-American
Foundation**

Ce texte est publié dans le cadre du programme de professeur invité 2007-2008 organisé en partenariat par Sciences Po et la French-American Foundation sur le thème « Egalité des chances ».

Linda Hamilton Krieger

Professeure de droit à l'université de Berkeley en Californie, Linda Hamilton Krieger a aussi enseigné à Stanford et à Harvard. Avant d'entamer une carrière universitaire, elle a exercé en tant qu'avocate spécialisée en droit de la non-discrimination au Employment Law Center à San Francisco, puis en tant qu'« avocat principal auprès des tribunaux » (senior trial attorney) pour la U.S. Equal Employment Opportunity Commission, la principale agence fédérale de lutte contre les discriminations dans l'emploi. Au cours des treize années pendant lesquelles elle a exercé cette activité, Linda Hamilton Krieger a plaidé dans le cadre de nombreuses affaires qui ont fait date en matière de droit du travail, expérience qui alimente aujourd'hui ses activités d'enseignement et de recherche. Ses travaux récents prennent appui sur les acquis de la psychologie sociale concernant les phénomènes discriminatoires et soulignent notamment l'importance des processus mentaux inconscients dans la genèse des pratiques en question.

Comité scientifique du programme :

- Devah Pager, sociologue, professeure associée, Princeton University.
- Daniel Sabbagh, politiste, directeur de recherche, Centre d'études et de recherches internationales (CERI-Sciences Po).
- Agnès Van Zanten, sociologue, directrice de recherche, CNRS, Observatoire sociologique du changement (OSC-Sciences Po).

© Linda Hamilton Krieger – avril 2008.

LINDA HAMILTON KRIEGER

Faculté de Droit (Boalt Hall), Université de Californie à Berkeley
Faculté de Droit William S. Richardson, Université de Hawaï à Manoa

Un problème de catégories : Stéréotypes et lutte contre les discriminations

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	2
II. DISCRIMINATION ET NON-DISCRIMINATION ANALYSÉES SOUS L'ANGLE DU TRAITEMENT DE L'INFORMATION SOCIALE	4
QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?	5
LA PERCEPTION DES PERSONNES ET L'ENCODAGE EN CATÉGORIES SOCIALES	6
LES EFFETS DE LA CATÉGORISATION SOCIALE	8
NATURE ET FONCTION DES SCHÉMAS SOCIAUX	9
LES ATTENTES SCHÉMATIQUES ET L'INTERPRÉTATION DES COMPORTEMENTS AMBIGUS	10
LES EFFETS DÉFORMANTS DES STÉRÉOTYPES SUR L'ATTRIBUTION CAUSALE	11
LES EFFETS DES STÉRÉOTYPES SUR LA MÉMOIRE	14
CATÉGORISATION, STÉRÉOTYPE ET INFÉRENCE SPONTANÉE QUANT AUX TRAITS DE PERSONNALITÉ	15
III. CONTRECARRER LE BIAIS IMPLICITE	17
LA PRISE DE CONSCIENCE DU BIAIS ET LA VOLONTÉ DE LE CORRIGER	17
REPÉRER LE BIAIS IMPLICITE DANS LA PRISE DE DÉCISION	18
STRUCTURER LA PRISE DE DÉCISION POUR RÉDUIRE LES EFFETS DU BIAIS IMPLICITE	19
IV. CONCLUSION : BIAIS IMPLICITE, DISCRIMINATION ET SOLIDARITÉ SOCIALE	20

I. INTRODUCTION

Au centre de la lutte contre la discrimination, il y a un paradoxe. Quand une société produit des lois interdisant la discrimination (raciale ou autre), elle demande à ses membres de ne pas tenir compte de certaines catégories pour prendre des décisions concernant d'autres personnes. Mais le législateur est bien obligé de préciser quels sont les motifs de discrimination qu'il entend proscrire : race, ethnie, sexe, orientation sexuelle etc., si bien que cet interdit lui-même confère aux catégories correspondantes une existence juridique et une pertinence sociale. Dans son effort même pour ébranler ces catégories, le droit antidiscriminatoire ne peut que leur donner encore plus de réalité.

En France, jusqu'à ces dernières années, les dirigeants de la gauche et la plupart des intellectuels ont traité la difficulté en s'arc-boutant sur un strict républicanisme unitaire, selon lequel les catégories juridiques de race, de religion ou d'ethnie sont également illégitimes, qu'elles servent à disqualifier des citoyens ou à corriger des maux hérités de l'histoire. Cette conception du peuple français comme bloc homogène, qui, issue de l'universalisme jacobin et ravivée par les traumatismes de l'esclavage, de l'affaire Dreyfus et de Vichy, marque en profondeur la vie politique, concourt, avec les idées post-modernes de contingence et d'instabilité des catégories raciales ou ethniques, à délégitimer l'idée que celles-ci puissent être, d'une manière ou d'une autre, « réelles » et que leur prise en compte puisse contribuer à un travail constructif contre le racisme¹.

La fidélité de cet attachement à une attitude strictement « aveugle » - c'est-à-dire foncièrement indifférente - à la race ou à l'ethnie (*colorblind*) est partout manifeste dans le paysage politique français, que l'on considère l'état du droit ou, plus généralement, l'ensemble du discours public. Le Conseil constitutionnel a invalidé à plusieurs reprises des projets de loi qui, en vue de remédier à certaines situations d'inégalité, mentionnaient des catégories raciales, ethniques ou régionales². Celles-ci sont également rejetées avec véhémence, même à des fins d'information, par de nombreuses organisations et personnalités influentes comme SOS-Racisme³ ou le président de la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), Louis Schweitzer⁴.

Toutefois, l'emprise de cette position de principe sur la réflexion française commence à se relâcher. Du côté de la recherche, on a vu apparaître dès les années quatre-vingt, dans certains travaux sur l'immigration⁵, une approche plus ouverte de ces questions d'égalité et de différence, qui faisait écho aux militantismes ethniques ou régionaux de quelques espaces reculés de la

République comme les Antilles, la Corse, la Nouvelle-Calédonie ou le Larzac⁶. Sur le plan des institutions, les amendements constitutionnels de 1998 (Nouvelle-Calédonie) et de 2003 (décentralisation), conférant une certaine autonomie normative aux collectivités territoriales, et celui de 1999 sur la parité, finalement soutenu par la majorité du mouvement féministe⁷, ont quelque peu atténué la dimension unitaire du peuple français caractéristique de la conception dominante de la citoyenneté⁸.

Depuis, l'universalisme monolithique des militants antiracistes et des intellectuels français s'est nettement fissuré, comme l'ont montré par exemple le soutien apporté aux « statistiques de la diversité » par le Conseil représentatif des associations noires (CRAN) ou les efforts déployés par l'INED et l'INSEE pour mener en 2008 l'enquête « Trajectoires et origines », dans le questionnaire de laquelle figuraient initialement deux questions sur la couleur de peau des personnes interrogées (finalement retirées en l'absence du « consensus » jugé nécessaire)⁹.

D'autres pressions dans le même sens viennent de l'Union européenne. Depuis l'adoption des directives 2000/43/EC et 2000/78/EC, la Commission encourage les États membres à lancer des études visant à mieux comprendre la discrimination et à évaluer leurs politiques antidiscriminatoires¹⁰. Dans ce cadre, elle mentionne explicitement la collecte de données statistiques sur l'ampleur du phénomène et sur l'efficacité des mesures prises par les pouvoirs publics à son encontre. Les initiatives recommandées impliquent le recours aux catégories de race, d'ethnie, de sexe etc. correspondant aux motifs de discrimination prohibés par les directives. La Direction générale pour l'emploi et les affaires sociales de la Commission européenne a dit clairement, dans un texte de 2004, qu'il est impossible d'évaluer convenablement les politiques publiques de lutte contre les discriminations si l'on refuse de voir les catégories discriminées : « Vu l'absence de mécanismes de collecte des données et de suivi des tendances et des progrès dans les États membres, il est actuellement difficile d'évaluer l'importance réelle des défis existants et de mesurer l'efficacité de la législation et des politiques antidiscriminatoires.¹¹ » Aussi, ajoute-t-elle, « la disponibilité accrue de données quantitatives et qualitatives pourrait [elle] favoriser l'élaboration de politiques antidiscriminatoires en permettant de définir les situations initiales qui serviront de référence, d'identifier les conséquences des inégalités et d'analyser leur ampleur.¹² »

En ce qui concerne la discrimination indirecte^{12a}, les directives européennes 2000/43/EC et 2000/78/EC peuvent être interprétées comme un défi pour l'approche française de l'égalité

1. Pour une illustration de cette fusion entre universalisme politique républicain et critique postmoderne des catégories ethnoraciales, voir Alain Blum et France Guérin-Pace, « From measuring integration to fighting discrimination : the illusion of "ethnic statistics" », *French Politics, Culture, and Society* 25 (1), 2008, pp. 45-61. / 2. Voir, par exemple, Conseil Constitutionnel, 82-146 DC, *Quotas par sexe*, 18 novembre 1982 ; Conseil Constitutionnel, 91-290 DC, *Statut de la Corse*, 19 mai 1991 ; Conseil Constitutionnel, 99-412 DC, *Charte européenne des langues régionales ou minoritaires*, 15 juin 1999. En novembre 2007, le Conseil a invalidé certaines dispositions d'une loi sur l'immigration qui, pensait-on, aurait permis, à des fins de recherche, la collecte anonyme par l'administration de données sur l'appartenance raciale ou ethnique que s'attribueraient elles-mêmes les personnes interrogées. Si cette décision était techniquement fondée sur des raisons de procédure, le Conseil laissait aussi fortement entendre qu'au surplus les dispositions contenues dans le projet de loi violaient l'article premier de la Constitution. Conseil Constitutionnel, 07-557, *Loi relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile*, 15 novembre 2007. / 3. SOS Racisme a lancé une pétition sur Internet (<http://www.fichepasmonpote.com>) contre l'amendement au projet de loi sur l'immigration qui aurait rendu plus visible - tout en la réglementant davantage - la possibilité de collecter des statistiques « ethniques ». A ce jour, la pétition a été signée par plus de 105 000 personnes, dont de nombreux intellectuels, dirigeants politiques, et autres syndicalistes. / 4. A ce sujet, voir, plus généralement, Daniel Sabbagh et Shanny Peer, « French Color-Blindness: The Controversy over « Statistiques Ethniques » », *French Politics, Culture, and Society*, 25 (1), 2008, pp. 1-8. / 5. Voir par exemple Gérard Noiriel, *Le Creuset français : histoire de l'immigration, XIX^e-XX^e siècles*, Paris, Le Seuil, 1988 ; Gérard Noiriel, *Population, immigration et identité nationale en France*, Paris, Hachette, 1992 ; Herman Lebovics, *True France : The Wars over Cultural Identity, 1900-1944*, Ithaca (NY), Cornell University Press, 1992. / 6. Voir, par exemple, Herman Lebovics, *Bringing the Empire Back Home: France in the Global Age*, Durham (NC), Duke University Press, 2004. / 7. Pour une description du mouvement pour la parité dans les années quatre-vingt-dix et une discussion de ses implications théoriques pour l'universalisme républicain, voir Joan Wallach Scott, *Parité ! L'universel et la différence des sexes*, Paris, Albin Michel, 2005 ; Éléonore Lépinard, *L'égalité introuvable : la parité, les féministes et la République*, Paris, Presses de Sciences Po, 2007. / 8. Sur ce point, voir, plus généralement, Gwénaële Calvès, « Colorblindness at a crossroads in contemporary France », in Herrick Chapman et Laura L. Frader (eds), *Race in France: Interdisciplinary Perspectives on the Politics of Difference*, New York, Berghahn, 2004, pp. 219-226. / 9. Voir Patrick Simon, « The choice of ignorance: the debate on ethnic and racial statistics in France », *French Politics, Culture, and Society* 25 (1), 2008, pp. 7-31. / 10. Décision du Conseil 2000/750/EC du 27 novembre 2000, JOCE L 303, 2 décembre 2000. / 11. Commission européenne, Direction générale pour l'emploi et les affaires sociales, *Égalité et nondiscrimination dans l'Union européenne élargie : Livre vert*, 2004, p. 23. / 12. *Ibid.*

des chances. Certes, le préambule de la directive 2000/43/EC précise dans son point 15 que l'appréciation des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination indirecte « appartient à l'instance judiciaire nationale (...), conformément au droit national ». Il n'en demeure pas moins que la preuve de la discrimination indirecte repose pour une part significative sur des statistiques comparant les impacts relatifs de pratiques apparemment neutres sur les groupes raciaux, ethniques, de genre ou autres, tels qu'indirectement évoqués par les textes¹³. On voit mal comment une loi contre la discrimination indirecte pourrait être appliquée sans référence à l'impact des pratiques prohibées sur différents groupes définis sur une base ethnoraciale et sans informations démographiques à leur sujet. Les initiatives visant à corriger la discrimination indirecte doivent nécessairement recourir à ces catégories, ce qui met directement en cause le principe d'« indifférence à la couleur ».

L'utilisation de critères spatiaux comme substitut (transparent) de l'ethnicité dans la discrimination positive à la française est aussi une atteinte au républicanisme le plus intransigeant, car sa principale raison d'être est bien de le contourner. Les multiples « zones » spéciales - zones d'éducation prioritaire, zones urbaines sensibles, zones de redynamisation urbaine - constituent en réalité, au moins pour partie, autant de programmes de discrimination positive en faveur de groupes susceptibles d'être définis comme des minorités ethniques. Et chacun le sait, à quelque tendance politique qu'il appartienne¹⁴.

On retrouve ces ruses démographiques avec la représentation – ou l'absence de représentation – de la différence ethnique dans le recensement. Comme les catégories ethniques ou raciales en sont absentes, les résidents d'origine subsaharienne, par exemple, qui sont perçus comme noirs, n'apparaissent pas comme tels dans les résultats, et l'on ne peut guère inférer cette information de leur nationalité ou de leur lieu de naissance, puisqu'un très grand nombre d'entre eux sont citoyens français, nés en France de parents nés en France. En résumé, dès lors qu'ils ne sont pas « immigrés », ils sont statistiquement invisibles. Il en va de même pour les personnes dont la famille est originaire d'Afrique du Nord. Selon l'expression du démographe Patrick Simon, les minorités bénéficient formellement en France d'une « égalité par l'invisibilité »¹⁵. Mais comme elles sont démographiquement invisibles, il est impossible de savoir précisément combien de Noirs ou d'Arabes vivent en France, et encore moins si, à qualification égale, ils sont statistiquement sous-représentés à l'université ou dans tel ou tel secteur professionnel.

Bref, on peut dire que la politique d'égalité à la française a « un problème de catégories », puisqu'elle s'efforce de lutter contre le racisme sans reconnaître la race¹⁶ et contre l'ethnocentrisme sans reconnaître l'ethnicité. Les tensions qui en résultent ont déclenché

« une controverse d'une rare violence entre ceux qui voudraient voir les statistiques prendre en compte la diversité de la population et ceux qui dénoncent les risques d'ethnisation ou de racialisation que ce type de statistiques ferait courir à la société¹⁷ ». Les militants et l'ensemble des acteurs engagés dans la lutte contre les discriminations sont aujourd'hui profondément divisés sur ce point.

Les débats peuvent, certes, bénéficier des travaux de la recherche française, qui a produit ces dernières années une solide littérature pluridisciplinaire sur le racisme et les discriminations, dans l'Hexagone et au-delà. Il manque toutefois une dimension à ce dialogue interdisciplinaire : celle de la psychologie sociale cognitive et de ses résultats empiriques, qui ont beaucoup contribué à nous faire mieux comprendre comment les stéréotypes religieux, ethniques, de genre ou autres influencent les perceptions sociales et produisent de la discrimination, y compris non intentionnelle. Au moment où la France s'interroge sur son modèle de non-discrimination fondé sur une stricte « indifférence à la couleur », ces recherches ont beaucoup à lui apporter.

Le présent rapport résume ces travaux récents et met en lumière leur pertinence pour le débat français sur les vertus et les limites de « l'indifférence à la couleur » comme socle de la politique antidiscriminatoire. Alors que la discrimination directe est généralement comprise comme un acte délibéré manifestant l'intention consciente de discriminer, les travaux en question démontrent qu'elle peut aussi résulter de l'application inconsciente et non intentionnelle de stéréotypes (de genre, de race, etc.) dont notre environnement culturel, que nous le voulions ou non, nous a imprégnés. Ces formes plus subtiles de discrimination découlent de ce que les stéréotypes concernant les groupes sociaux n'agissent pas seulement comme des convictions conscientes mais aussi comme des structures mentales profondes qui, à notre insu, infléchissent notre façon de percevoir les individus.

Les recherches que nous allons évoquer ici montrent que les stéréotypes peuvent opérer *implicitement* en infléchissant le jugement social d'un décideur même si, consciemment, il en rejette les a priori et même s'il est pleinement convaincu que la « race » ou l'« ethnie » n'ont pas d'existence réelle. Dans une société où les catégories raciales ou ethniques ont été rendues pertinentes par l'histoire, les formes de l'organisation économique, politique ou spatiale, ou encore la littérature, le refus conscient de les considérer comme des constructions sociales légitimes n'empêche pas de les appliquer spontanément dans la perception, l'encodage et le jugement prédictif ou attributif porté sur autrui. Si la politique de l'égalité des chances ne se fixe pas pour objectif de traiter ces formes subtiles du préjugé, elle ne fera que les banaliser et les relégitimer et n'atteindra jamais son but.

12a. En vertu de la directive 2000/43/EC (article 2), « une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires » / **13.** Pour une description du rôle des statistiques dans l'identification de la discrimination indirecte, voir Patrick Simon (ed.), « Comparative study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, Great Britain, and the Netherlands », Rapport à la Commission européenne, Direction générale pour l'emploi et les affaires sociales, 2004 ; Patrick Simon, « The choice of ignorance... », art. cité (note 9). / **14.** Voir par exemple Alexandra Laignel-Lavastine, « Cette inavouable discrimination positive », *Le Monde*, 5 octobre 2007 (compte rendu du livre de Milena Doytcheva *Une Discrimination positive à la française ? Ethnicité et territoire dans les politiques de la ville*, Paris, La Découverte, 2007). / **15.** Patrick Simon, « The choice of ignorance... », art. cité (note 9). / **16.** J'emprunte l'expression à Erik Bleich, « Anti-Racism without races : politics and policy in a "colorblind" state », in Herrick Chapman et Laura L. Frader (eds), *Race in France*, op. cit. (note 8), pp. 162-188. / **17.** Patrick Simon, « The choice of ignorance... », art. cité (note 9).

II. DISCRIMINATION ET NON-DISCRIMINATION ANALYSÉES SOUS L'ANGLE DU TRAITEMENT DE L'INFORMATION SOCIALE

Je vais commencer par raconter une histoire. Il y a bien longtemps, alors que j'étais avocate et que je représentais des salariés dans des affaires de discrimination au travail, j'ai vécu une expérience qui a complètement changé ma manière de penser la discrimination. J'étais sur un dossier banal relevant du Titre VII du *Civil Rights Act* de 1964, qui interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, l'origine nationale ou la religion. Mon client était un Américain d'origine salvadorienne, un « Latino » donc, qui avait travaillé dans une usine de cartonnage du nord de la Californie. Il s'était vu refuser une promotion puis avait été licencié, et il était persuadé qu'il avait été traité de manière moins favorable que ses collègues « anglo-saxons » à cause de son origine ethnique. Selon lui, lorsque ces derniers ne respectaient pas les consignes, la hiérarchie fermait les yeux ou attribuait le manquement à des raisons indépendantes de leur volonté ; alors que ses propres fautes donnaient toujours lieu à des réprimandes, qui allaient bientôt servir à justifier le refus de promotion puis le licenciement. Les collègues « anglo-saxons » étaient souvent félicités pour des succès qui en réalité procédaient de l'effort collectif ; alors que ses succès à lui étaient toujours portés au crédit du travail des autres ou attribués à la chance. Et puis, disait-il, il y avait des signes plus subtils - la manière de le regarder, de lui parler, une sorte de gêne - qui en disaient long et qu'il ressentait très nettement, même s'il ne pouvait pas vraiment l'exprimer en mots.

Comme presque toujours dans les cas de discrimination au travail, le directeur qui avait pris les décisions que nous contestions affirmait avec insistance que l'identité ethnique de l'intéressé n'y avait joué aucun rôle. En réalité, selon lui, mon client arrivait souvent en retard et ne respectait pas les règles de sécurité ; et s'il n'était pas passé contremaître, c'était tout simplement qu'il était « trop décontracté », qu'il lui manquait la rigueur et les qualités de commandement nécessaires à un tel poste. Bref, le directeur avait des « raisons » de faire ce qu'il avait fait, et ces « raisons » n'avaient rien à voir avec l'origine nationale de mon client.

Je n'aurais rien pu faire contre de telles allégations si je n'avais obtenu, dans un premier temps, d'envoyer à l'employeur des demandes de renseignements (*interrogatories*) requérant des précisions sur l'origine ethnique des ouvriers qui faisaient le même travail que mon client, ensuite d'examiner les dossiers personnels de ces derniers. J'espérais ainsi déterminer s'il y avait eu ou non un traitement préférentiel des « Anglo-saxons ». Et c'était le cas : j'étais donc en mesure de contester les déclarations du directeur.

Ce ne fut pas une conversation agréable. Il était en colère et sur la défensive, et il le fut encore davantage quand je lui parlai des heures d'arrivée enregistrées par la pointeuse, qui révélaient que beaucoup de collègues de mon client avaient pointé en retard aussi souvent que ce dernier. Il finit par m'explorer à la figure : « Écoutez, je n'aime pas qu'on me traite de raciste. Que Mateo soit mexicain¹⁸ n'a jamais fait aucune différence pour moi.

Je ne m'en suis pour ainsi dire jamais aperçu ». Mais il pouvait toujours protester : l'analyse statistique des informations contenues dans le fichier du personnel en disait suffisamment.

Après cet entretien, j'allai chercher mon fils de trois ans à la crèche, rentrai chez moi et l'installai devant le petit écran pour regarder la célèbre émission éducative de la télévision publique *1 Rue Sésame*, destinée aux enfants d'âge préscolaire. C'est là que c'est arrivé. Je levai les yeux de mon journal. L'écran était divisé en quatre quarts. Dans chacun d'eux on voyait un enfant vêtu d'un imperméable, trois étaient rouges, le quatrième jaune, et l'espèce de géant emplumé appelé Toccata chantait :

Un de ces enfants n'est pas comme les autres,
Un de ces enfants n'est pas pareil,
Un de ces enfants n'est pas comme les autres,
Maintenant à vous de jouer.

Il s'agissait évidemment d'amener les jeunes spectateurs à remarquer que l'enfant en jaune était différent des enfants en rouge. L'objectif pédagogique du jeu était d'apprendre à classer : à repérer des différences entre des objets et à regrouper ces derniers en catégories sur la base des différences observées.

Les enfants doivent apprendre à catégoriser. Ils doivent même le faire avant de pouvoir apprendre quoi que ce soit d'autre ou presque. Et un peu plus tard, ils doivent apprendre à stéréotyper pour pouvoir apprendre à lire : impossible de lire si on ne peut pas stéréotyper. Sans même en prendre conscience, on doit pouvoir négliger la multitude de différences qui existent entre des *f* écrits par différentes personnes ; on

18. En réalité, Mateo n'était pas mexicain mais salvadorien.

doit pouvoir exagérer celles qui distinguent le *D* du *P* ; on doit pouvoir compléter mentalement un *A* auquel manque la barre horizontale ; et ignorer ce trait de crayon que l'œil perçoit mais qui ne fait pas partie de ce *u*.

C'était curieux. J'étais là toute contente de voir Toccata apprendre à mon petit garçon à remarquer des différences de couleur et à s'en servir pour catégoriser, alors que j'avais encore dans les oreilles les furieuses protestations du directeur affirmant que les couleurs, lui, il ne les voyait même pas. Je me sentis déstabilisée, avec un vague sentiment d'inquiétude. Ce fut le point de départ d'un voyage intellectuel qui allait changer ma façon de comprendre la discrimination, ce qu'elle est, ce qui la produit et quelles mesures concevoir pour la réduire.

Le point central est celui-ci : mis à part le cas de la discrimination indirecte, on considère presque toujours que la discrimination est ce qui se passe quand une décision est motivée par une « intention discriminatoire ». Dans cette perspective, se demander si un employeur a agi de manière discriminatoire contre un individu c'est se demander s'il a eu l'intention de le faire. Dès lors que l'on assimile la cause (ce qui a conduit l'acteur social à prendre la décision qu'il a prise) à l'intention, toute discrimination, même celle qui résulte d'abord du jeu des stéréotypes raciaux, ethniques ou de genre, est comprise comme le produit d'une motivation discriminatoire.

Or, comme l'ont montré de manière convaincante les recherches empiriques de psychologie sociale cognitive des cinquante dernières années, il n'en est pas toujours ainsi, tant s'en faut. Une proportion élevée des cas de discrimination, *y compris directe*, résulte d'erreurs de

jugement non intentionnelles liées à des catégorisations sociales normalement présentes dans le fonctionnement cognitif des individus. C'est ce qui se produit quand l'appartenance d'un individu à un groupe (défini à raison de la race, de l'origine ethnique, du sexe...), telle que la perçoit le décideur, infléchit subtilement, voire inconsciemment, la perception par ce dernier des caractéristiques de l'individu pertinentes au regard de la décision à prendre ; cette perception involontairement gauchie va ensuite fonder une décision apparemment non discriminatoire. Cette forme de discrimination ne procède guère de motivations ou d'intentions racistes, sexistes etc., et peut se rencontrer chez des acteurs sociaux parfaitement bien intentionnés qui, en conscience, refusent toute légitimité aux catégories raciales, ethniques ou autres et rejettent les croyances et stéréotypes qui y sont attachés. On ne pourra y parer qu'en *prêtant attention* aux catégories sociales et aux infléchissements qu'elles peuvent induire. Ce que ce texte veut en dernière analyse démontrer, c'est que les constitutions ou les lois peuvent bien être formellement « aveugles à la couleur », les gens qui baignent dans des cultures où la race a joué et joue un rôle prégnant ne le sont pas. Nous, qui vivons dans des sociétés où, à des degrés divers, les catégories ethnoraciales ont été réifiées par l'histoire, la culture et les configurations en vigueur quant à la distribution des ressources économiques et politiques, ne pouvons pas *ne pas voir* les marqueurs qui y correspondent. Le choix est seulement entre la conscience et l'ignorance. Et encore : cette deuxième option n'est ouverte qu'à ceux qui ont hérité, à la naissance, du phénotype des privilégiés.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

La directive européenne 2000/43/EC définit la discrimination ethno-raciale « directe » dans les termes suivants : « Une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.¹⁹ »

La question cruciale est bien sûr de savoir ce que l'on entend exactement par traiter quelqu'un d'une manière moins favorable « pour des raisons de race ou d'origine ethnique ». Cela implique-t-il nécessairement une intention délibérée ? Les auteurs de discrimination savent-ils toujours qu'ils discriminent ? La discrimination s'accompagne-t-elle toujours d'animosité ? N'arrive-t-il pas aussi à des gens bien intentionnés de prendre involontairement des décisions discriminatoires à l'égard de membres d'autres groupes, même s'ils ont la conviction que la discrimination est un mal et n'imaginent pas que leur comportement en relève ?

On s'est posé les mêmes questions à propos de la législation antidiscriminatoire américaine²⁰. Le Titre VII du *Civil Rights Act* de 1964 déclare qu'il est contraire à la loi « d'éviter ou refuser d'embaucher, de licencier ou de pratiquer toute autre discrimination au détriment d'un individu en termes de salaire, indemnités, conditions ou bénéfices annexes afférents à un emploi, à cause de la race, de la couleur de peau, du sexe, de l'origine nationale ou de la religion de cet individu »²¹. Mais, là encore, que signifie « discrimination » ? Le *Merriam-Webster Unabridged Collegiate Dictionary* en donne la définition suivante : « Processus par lequel deux stimuli présentant une différence provoquent deux réactions différentes »²². Dans la relation de travail, l'employeur ou le supérieur hiérarchique fera donc acte de « discrimination » « à cause de la race » s'il réagit différemment à une personne qu'il perçoit comme « blanche » et à une personne qu'il perçoit comme « noire » au détriment de l'une d'entre elles, toutes choses égales par ailleurs. Il faut alors s'interroger sur les modalités de cette réaction différenciée et sur les chemins qu'elle emprunte.

19. Directive 2000/43/EC du Conseil, Article 2, § 2 (a).

La plupart des gens, y compris des magistrats qui jugent d'affaires de discrimination, conçoivent la discrimination raciale, ethnique, de genre etc. comme ce qui se produit quand une « intention discriminatoire » motive une décision. Selon le modèle traditionnel, que se passe-t-il exactement quand un « percevant social » rencontre une « cible » ? Si le percevant a tendance à considérer autrui en termes raciaux, il situe la cible, à l'aide d'indices tels que son aspect physique, son prénom ou son nom de famille, dans une catégorie sociale étiquetée « noir », « arabe », « algérien » ou autre. Il pense alors la cible non comme

individu mais comme membre de la catégorie sociale où il l'a classée. Si, au surplus, il croit à l'infériorité de telle ou telle race ou ethnique, il concevra un dessein conscient concernant son comportement vis-à-vis de cette personne : la discrimination est la manifestation comportementale de cette intention. Dans ce modèle, la discrimination étant délibérée, les gens savent très bien quand ils discriminent et quand ils ne discriminent pas. Examinons de plus près chacune des étapes de ce processus d'interaction sociale et confrontons les éléments de ce modèle traditionnel aux connaissances acquises par la psychologie sociale

LA PERCEPTION DES PERSONNES ET L'ENCODAGE EN CATÉGORIES SOCIALES

Au début de toute interaction sociale, le percevant rencontre une « cible » et l'encode aussitôt dans une ou plusieurs catégories ; bien entendu, ces catégories ne sont pas « naturelles » mais socialement construites, fournies par la culture dans laquelle évolue le percevant. De fait, ce dernier suit un ensemble de « règles cartographiques »²³, selon lesquelles chaque objet se trouve encodé dans une catégorie correspondant à un « schéma » inscrit dans sa mémoire²⁴. Par exemple, notre percevant hypothétique de tout à l'heure a pu utiliser des indices comme le prénom, le nom de famille, l'adresse, l'aspect extérieur (phénotype) de la cible pour la situer dans la catégorie « Algérien ». Lorsque l'individu, au cours de sa vie, assimile les catégories sociales en usage dans sa culture, il apprend entre autres ces « règles cartographiques ».

Or - et ceci est important - l'approche « indifférente à la couleur » de la non-discrimination présuppose que ce processus de catégorisation sociale est conscient, délibéré et donc modifiable par l'édiction de normes

contre cette manière de penser autrui en termes de race ou d'ethnie. En réalité, rien n'est moins sûr. Cet axiome a même été en grande partie démenti par des décennies de recherche empirique en psychologie cognitive. La catégorisation des objets perçus, qu'il s'agisse de fauteuils ou de personnes, se produit de manière automatique, sans effort, inconsciemment, indépendamment de toute volition individuelle. La catégorisation, y compris sociale, est une partie essentielle de la fonction cognitive normale des individus ; et l'on doit s'attendre à ce que les gens catégorisent leur environnement social de toutes les manières susceptibles de les aider à lui donner sens. Examinons de plus près ces deux points.

Tout être humain et même tout objet que nous rencontrons est unique, mais il serait désastreux de le traiter comme tel. Si nous devons traiter chaque objet de perception d'une manière spécifique à lui seul, nous ne verrions rien du tout. Nous serions très vite submergés par une complexité ingérable qui excéderait nos capacités de traitement cognitif. Pour fonctionner, nous devons

20. Il existe maintenant aux États-Unis une très abondante littérature scientifique sur les conséquences à tirer de l'existence de ce type de distorsions cognitives implicites pour l'élaboration de la législation et des politiques publiques antidiscriminatoires. En dresser un catalogue complet serait incompatible avec les dimensions relativement brèves du présent texte ; je me contenterai donc d'en donner un échantillon dans le seul domaine du droit du travail : à ce sujet, voir Linda Hamilton Krieger, « The content of our categories : a cognitive bias approach to discrimination and equal employment opportunity », *Stanford Law Review* 47, 1995, pp. 1161 sq. (1238-41) ; Linda Hamilton Krieger, « Civil rights Perestroika : intergroup relations after affirmative action », *California Law Review* 86, 1998, pp. 1251 sq. (1276-93) ; Amy L. Wax, « Discrimination as accident », *Industrial Law Journal* 74, 1999, pp. 1129 sq. (contre l'application du Titre VII du Civil Rights Act aux cas de discrimination consécutive à un biais cognitif) ; Cynthia L. Estlund, « Working together : the workplace, civil society, and the law », *Georgetown Law Journal* 89, 2000, pp. 1 sq. (utilise des notions de psychologie sociale, notamment l'effet de contact, pour évaluer les bénéfices sociaux découlant de l'intégration sur le lieu de travail) ; Ann C. McGinley, « "¡Viva la evolución !" : recognizing unconscious motive in Title VII », *Cornell Journal of Law and Public Policy* 9, 2000, pp. 415 sq. (développe l'analyse de Krieger sur les conséquences de la théorie sociale cognitive pour la question de la preuve d'un traitement inégal) ; Ian F. Haney-López, « Institutional racism : judicial conduct and a new theory of racial discrimination », *Yale Law Journal* 109, 2000, pp. 1717 sq. (à partir du néo-institutionnalisme et de la théorie sociale cognitive, expose les formes institutionnalisées de discrimination raciale dans la sélection des membres de jurys de mise en accusation) ; Martha Chamallas, « Deepening the legal understanding of bias : on devaluation and biased prototypes », *Southern California Law Review* 74, 2001, pp. 747 sq. (748-53) (développe, en s'appuyant sur la psychologie sociale cognitive, les concepts de dévalorisation et de prototype et les applique au droit concernant la discrimination intentionnelle) ; Susan Bisom-Rapp, « An ounce of prevention is a poor substitute for a pound of cure : confronting the developing jurisprudence of education and prevention in employment discrimination law », *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* 22, 2001, pp. 1 sq. (à partir des données sociologiques existantes, s'interroge sur l'efficacité de la formation à la diversité et contre le harcèlement sexuel dans la prévention de la discrimination et du harcèlement) ; Rebecca Hanner White et Linda Hamilton Krieger, « Whose motive matters ? Discrimination in multi-actor employment decision making », *Louisiana Law Review* 61, 2001, pp. 495 sq. (applique les connaissances de la psychosociologie de la décision de groupe aux cas de traitement inégal impliquant plus d'un décideur) ; Michelle A. Travis, « Perceived disabilities, social cognition, and "innocent mistakes" », *Vanderbilt Law Review* 55, 2002, pp. 481 sq. (applique la théorie sociale cognitive au problème de la discrimination contre les handicapés) ; Tristin K. Green, « Discrimination in workplace dynamics : toward a structural account of disparate treatment theory », *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review* 38, 2003, pp. 91 sq. (préconise l'utilisation des concepts de la psychologie sociale cognitive pour l'interprétation et l'application de la doctrine de l'impact discriminatoire dans le contentieux relatif à l'emploi) ; Tristin K. Green, « Targeting workplace context : Title VII as a tool for institutional reform », *Fordham Law Review* 72, 2003, pp. 659 sq. (développe son argumentation et l'applique aux problèmes relatifs aux mesures correctrices (remedies) ; Gary Blasi, « Advocacy against the stereotype : lessons from cognitive social psychology », *UCLA Law Review* 49, 2002, pp. 1241 sq. (explore les conséquences des biais cognitifs dans les litiges impliquant des membres de groupes victimes de stéréotypes) ; Lu-in Wang, « Race as proxy : situational racism and self-fulfilling stereotypes », *DePaul Law Review* 53, 2004, pp. 1013 sq. (démontre au moyen des instruments de la théorie sociale cognitive que le traitement judiciaire au cas par cas n'est pas le bon instrument contre les formes contemporaines de discrimination raciale) ; Melissa Hart, « Subjective decisionmaking and unconscious discrimination », *Alabama Law Review* 56, 2005, pp. 741 sq. (applique la théorie sociale cognitive au cas des systèmes décisionnels en matière de gestion du personnel comportant une dimension subjective) ; Jerry Kang, « Trojan horses of race », *Harvard Law Review* 118, 2005, pp. 1489 sq. ; Christine Jolls et Cass R. Sunstein, « The Law of Implicit Bias », *California Law Review* 94, 2006, pp. 945 sq. ; Linda Hamilton Krieger et Susan T. Fiske, « Behavioral realism in employment discrimination law : implicit bias and disparate treatment », *California Law Review* 94, 2006, pp. 997 sq. ; Jerry Kang et Mahzarin R. Banaji, « Fair measures : a behavioral realist revision of "affirmative action" », *California Law Review* 94, 2006, pp. 1063 sq. / **21.** Titre VII, Section 703(a)(1), 42 U.S.C.A. §2000e-2(a)(1)(2003). / **22.** *The Online Merriam-Webster Unabridged Collegiate Dictionary* (2005), <http://unabridged.merriam-webster.com/cgi-bin/collegiate?va=discrimination>. / **23.** Kang, « Trojan horses of race », art. cité (note 20), pp. 1501-1502, 1531-32. / **24.** Eleanor Rosch, « Human categorization », in Neil Warren (ed.), *Studies in Cross-Cultural Psychology*, New York, Academic Press, 1977, pp. 1 sq. ; voir aussi Eleanor Rosch, « Principles of categorization », in Eleanor Rosch et Barbara B. Lloyd (eds), *Cognition and Categorization*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, 1978, pp. 27-48 ; Eleanor Rosch, Carolyn B. Mervis, Wayne D. Gray, David M. Johnson et Penny Boyes-Braem, « Basic objects in natural categories », *Cognitive Psychology* 8, 1976, pp. 382 sq. (385-428).

mettre au point des stratégies de simplification de l'environnement perçu et agir sur la base d'une information imparfaite. Comme l'a observé la psychologue Eleanor Rosch de l'Université de Californie à Berkeley, « [é]tant donné qu'aucun organisme ne peut traiter une diversité infinie, l'une des fonctions les plus fondamentales de tout organisme est de découper le monde environnant en classes permettant de traiter comme équivalents des stimuli non identiques. »²⁵ Voilà pourquoi nous catégorisons. Catégories et catégorisation nous permettent d'identifier les objets, d'anticiper les événements futurs, d'inférer l'existence de traits ou de propriétés non observables et d'attribuer des causes aux événements.

La recherche empirique a maintes fois démontré que, lorsque nous rencontrons une personne dans notre environnement social, nous la situons *automatiquement* dans des catégories sociales préexistantes²⁶. Il est pratiquement impossible d'échapper à ce penchant²⁷. Mais qu'est-ce qui détermine les catégories que nous allons utiliser dans ce processus d'encodage ? D'où vient qu'un chef du personnel va voir « une femme », « un noir », « un Arabe » quand il a en face de lui un candidat ou un de ses salariés ? Et si un tenancier de magasin, un propriétaire ou un employeur - potentiel ou actuel - catégorise d'emblée selon ce genre de critères, cela révèle-t-il simplement qu'il a des prédispositions racistes ou sexistes, ou bien est-ce la manifestation d'un phénomène plus complexe ?

Les gens, y compris ceux qui adhèrent à un idéal antiraciste, classent les objets de telle ou telle façon parce que cela leur est utile pour comprendre leur environnement et pour anticiper les événements futurs. Comme l'a montré Eleanor Rosch²⁸, les exhortations à ne pas utiliser tel ou tel type de catégories n'auront aucun effet si ces catégories reflètent des schémas que l'histoire, la culture ou la répartition économique, démographique ou politique ont rendus saillants.

Or, pas plus en France qu'aux États-Unis, on ne saurait dire que les distinctions de « race », d'origine ethnique ou de genre ne sont pas pertinentes pour comprendre la société ou s'y mouvoir. On aura beau être aussi attaché qu'on voudra, en théorie, à un républicanisme « aveugle à la couleur », on n'extirpera pas de l'histoire de France l'esclavage des noirs ou les restrictions à l'immigration des Nord-africains²⁹. Le rejet progressif des idéologies racistes n'efface pas de l'héritage culturel français la dimension racialisante des thèses d'Albert Sarraut³⁰, Gustave Le Bon ou même Ernest Renan³¹.

L'obligation faite aux gens, par la loi ou la norme sociale, de *ne pas penser* à la race, à l'origine ethnique ou à la distinction entre hommes et femmes rappelle tout à fait le problème de l'ours blanc évoqué par Dostoïevski : « Essayez donc de ne pas penser à un ours blanc, et vous constaterez que cette maudite bête ne cesse de vous revenir à l'esprit »³². Que cela nous plaise ou non, il est impossible d'imaginer qu'un Français d'origine européenne rencontrant un autre Français d'origine subsaharienne *ne verra* pas les attributs phénotypiques de ce dernier ni n'en fera usage pour catégoriser spontanément cette personne comme « noire ». C'est une chose de soutenir qu'idéalement les gens ne devraient pas catégoriser en fonction de la race ou de l'origine ethnique ; mais supposer qu'ils ne le feront pas est tout simplement contraire aux faits établis³³. Des recherches récentes recourant à des technologies très pointues d'imagerie du cerveau ont même montré que les sujets, qu'ils présentent un degré très bas ou très élevé de préjugés raciaux explicites ou implicites, enregistrent la race d'une personne-stimulus en moins de cent millisecondes³⁴. Dans des sociétés où la race a été chargée de signification par l'histoire et reste prégnante dans la répartition observable des biens sociaux, les gens feront usage de catégories raciales. Une politique publique qui présuppose que les bons citoyens ne le feront pas n'atteindra pas ses objectifs³⁵.

25. Eleanor Rosch, « Human categorization », chapitre cité (note 24), pp. 1-2. / 26. Voir John A. Bargh, « The Four Horsemen of automaticity : awareness, intention, efficiency and control in social cognition », in Thomas K. Srull et Robert S. Wyer, Jr. (eds), *Handbook of Social Cognition*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, vol. 1, 1988, pp. 111 sq. ; Daniel T. Gilbert, « Thinking lightly about others : automatic components of the social inference process », in James L. Uleman et John A. Bargh (eds), *Unintended Thought*, New York, Guilford Press, 1989, pp. 189 sq. ; Patricia G. Devine, « Stereotypes and prejudice : their automatic and controlled components », *Journal of Personality and Social Psychology* 56, 1989, pp. 5 sq. / 27. Pour un panorama des travaux sur ce point, voir Susan T. Fiske, « Social cognition and the normality of pre-judgment », in John F. Dovidio, Peter Glick et Laurie A. Rudman (eds), *On the Nature of Prejudice: Fifty Years After Allport*, Boston, Blackwell, 2005, pp. 36-53. / 28. Voir les références citées note 24. / 29. Voir par exemple Michèle Lamont, « Immigration and the salience of racial boundaries among French workers », in Herrick Chapman et Laura L. Frader (eds), *Race in France*, op. cit. (note 8), pp. 141-161 ; Laurent Dubois, « Republican anti-racism and racism : a Caribbean genealogy », *ibid.*, pp. 23-35. / 30. Voir Clifford Rosenberg, « Albert Sarraut and republican racial thought », *ibid.*, pp. 36-53. / 31. À propos de l'influence de Renan et de Le Bon sur les attitudes et pratiques françaises en matière raciale, voir par exemple Tzvetan Todorov, *Nous et les Autres : la réflexion française sur la diversité humaine*, Paris, Le Seuil, 1989. / 32. Adniel M. Wegner, « You can't always think what you want: problems in the suppression of unwanted thoughts », in Mark P. Zanna (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York, Academic Press, vol. 25, 1992, pp. 193 sq. (citant Dostoïevski, *Notes d'hiver sur des impressions d'été*). / 33. La catégorie sociale et le stéréotype implicite qui l'accompagne sont automatiquement activés par la seule présence d'un de ses membres. Voir Susan T. Fiske, « Stereotyping, prejudice, and discrimination », in Daniel T. Gilbert, Susan T. Fiske et Gardner Lindzey (eds), *Handbook of Social Psychology*, New York, Oxford University Press, vol. 2, 1998, pp. 357 sq. (364) (à propos des travaux qui montrent que préjugés et stéréotypes peuvent être acquis et fonctionner inconsciemment) ; Susan T. Fiske et Steven L. Neuberg, « A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes : influences of information and motivation on attention and interpretation », in Mark P. Zanna (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York, Academic Press, vol. 23, 1990, pp. 1 sq. (4 et 23-24) (examine les travaux qui montrent que la catégorisation initiale se produit dès que le sujet reçoit de l'information renvoyant à une catégorie sociale pertinente pour lui) ; Thomas E. Ford et al., « Influence of social category accessibility and category-associated trait accessibility on judgments of individuals », *Social Cognition* 12, 1994, pp. 149 sq. (163-164) (montre que l'activation initiale [priming] d'une catégorie sociale étroitement définie active elle-même des jugements cohérents avec la catégorie en question) ; Shelley E. Taylor et al., « Categorical and contextual bases of person memory and stereotyping », *Journal of Personality and Social Psychology* 36, 1978, pp. 778 sq. (décrit le phénomène par lequel la race est spontanément utilisée comme modalité d'encodage indépendamment des intentions du percevant). / 34. Pour un compte rendu très complet de cette recherche et d'autres travaux allant dans le même sens, voir Susan T. Fiske et Shelley E. Taylor, *Social Cognition : From Brains to Culture*, Boston, McGraw-Hill, 2007, pp. 295-296. / 35. Pour une argumentation plus détaillée sur ces points, voir Linda Hamilton Krieger, « The content of our categories... » et « Civil rights Perestroika... », art. cités (note 20).

Dans le modèle traditionnel de discrimination, une fois qu'une personne cible a été classée dans une catégorie sociale, les gens réagissent différemment selon qu'ils sont ou non porteurs de « préjugés ». Le sujet exempt de préjugés n'éprouve pas de sentiments négatifs vis-à-vis de la cible ni ne nourrit à son endroit de convictions dépréciatives du fait de son classement dans ladite catégorie. En portant un jugement ou en prenant une décision à son propos, il ne tient pas compte de sa catégorie : il la traite en individu, sur la base de ses mérites objectifs personnels. La seule influence de la catégorisation sociale sur le comportement du sujet exempt de préjugés pourra éventuellement être l'intention d'être objectif et équitable. Cette intention se concrétisera dans un comportement non discriminatoire.

En revanche, toujours selon le modèle traditionnel, le classement de la cible dans une certaine catégorie engendre chez le sujet porteur de préjugés des réactions affectives négatives à son égard : rejet, hostilité, malaise ou crainte. Ces réactions affectives donnent naissance à des intentions comportementales conscientes : celle d'exclure la cible, de la réduire à une position subordonnée ou de la tenir à distance. Le porteur de préjugés est en outre considéré comme assumant consciemment un ensemble de convictions ou de stéréotypes au sujet de différents groupes : une fois que la cible est classée dans une catégorie sociale, il lui applique ses convictions. La cible se trouve ainsi « préjugée », non en tant qu'individu mais en tant que membre de son groupe.

Certes, il existe une discrimination qui fonctionne ainsi. Il y a dans les constructions sociales que nous appelons « race », « genre » et « identité ethnique » des blocs de croyances, ou « stéréotypes », sur la manière dont les membres de ces groupes *veulent* ou *doivent* se comporter. Un stéréotype, fonctionnant comme une attente de rôle, peut ainsi être cause de discrimination lorsque les membres du groupe stéréotypé sont intentionnellement exclus de certains postes supposés « ne pas leur convenir ». Tel employeur n'accordera pas un regard aux qualifications d'un candidat issu de ce groupe : les attentes de rôle social associées à l'appartenance au groupe l'emportent sur toute autre considération. Un stéréotype peut également causer de

la discrimination lorsque le statut de membre d'un groupe est consciemment utilisé comme indicateur d'une qualité pertinente pour la décision. Ici encore, le décideur imbu de préjugés ne fait aucun effort pour évaluer les qualités individuelles de la cible. C'est la conviction préformée qui fait tout le « travail » de jugement. Dans les deux situations, le décideur sait très bien qu'il discrimine sur la base de l'appartenance de la cible à un groupe déterminé. Il pourra le nier, mais il sait qu'il utilise cette appartenance dans l'élaboration de sa décision.

Selon la conception traditionnelle, donc, il est possible de se conformer à une législation antidiscriminatoire et de réaliser les idéaux antiracistes et antisexistes simplement en s'abstenant de prendre en compte formellement dans la prise de décision le fait que l'individu visé soit membre d'un groupe défini à raison de la race ou du sexe, autrement dit en étant « indifférent à la catégorie ». Aussi longtemps que la discrimination n'opère à nos yeux que de cette manière, nous pouvons avoir foi dans l'efficacité antidiscriminatoire du modèle normatif d'« indifférence ».

Le problème, c'est que la discrimination ne fonctionne pas seulement ainsi. Les recherches menées depuis près d'un demi-siècle dans un domaine de la psychologie empirique appelé théorie sociale cognitive démontrent de manière convaincante que la discrimination est, pour une large part, indépendante des convictions conscientes et assumées de type raciste, sexiste etc. La discrimination « moderne » procède en réalité très souvent de l'infléchissement subtil ou même inconscient de la perception, par un décideur bien intentionné, des caractéristiques de la cible qui sont pertinentes pour la décision à prendre ; de telle sorte que la décision, fondée sur ces caractéristiques pertinentes, apparaîtra comme exempte de discrimination. Ces formes subtiles de discrimination *directe* ne résultent ni de sentiments d'animosité ni de convictions consciemment assumées, mais de « biais cognitifs » relatifs à la catégorisation, qui sont susceptibles de fausser le jugement des personnes les plus bienveillantes concernant les membres de groupes stéréotypés. Pour le comprendre, il faut maintenant nous intéresser aux schémas et à leur rôle dans le traitement de l'information.

La théorie sociale cognitive fournit un modèle puissant et empiriquement validé de la manière dont les stéréotypes produisent de la discrimination. Selon ce modèle, les stéréotypes ne sont pas forcément des convictions consciemment assumées, mais peuvent aussi être des « structures implicites de la connaissance » ou « schémas » que notre environnement social a implantés en nous. Une fois ainsi absorbés, les stéréotypes fonctionnent comme des attentes implicites, lesquelles exercent une influence sur notre façon d'interpréter l'information sociale, sur les causes auxquelles nous attribuons les événements et sur la manière dont ces événements eux-mêmes sont encodés, stockés et retrouvés (« récupérés ») dans notre mémoire. Autrement dit, les stéréotypes causent de la discrimination en infléchissant notre manière de traiter l'information sur autrui. Regardons de plus près les prémisses théoriques de cette approche et les découvertes empiriques qu'elle a produites.

La théorie des schémas³⁶ dit que nous construisons des schémas au cours de nos apprentissages ; ceux qui concernent la cognition sociale sont appelés « schémas sociaux ». Dans un article devenu classique³⁷, le psychologue de la cognition Jerome Bruner a observé que, lorsque nous percevons un stimulus en provenance de notre environnement, notre première tâche est de faire entrer cette information dans une structure de connaissance préexistante dans notre mémoire. La perception ne prend sens qu'une fois passée par le filtre des éléments cognitifs déjà en notre possession – que l'on appelle « structures » ou « schémas » de connaissance – et incorporée à eux.

Chaque schéma contient un certain nombre d'éléments liés entre eux qui constituent tout ce que le sujet a accumulé de connaissances, de croyances, d'expériences directes ou indirectes et d'attentes concernant la construction schématisée. S'il lui faut interpréter une personne ou son comportement, le sujet confronte la perception qu'il en a aux schémas pertinents dont il dispose. Lorsqu'un élément d'information « colle bien » avec un schéma existant, on dit qu'il « instancie »³⁸

ce schéma ; ce processus d'instanciation active alors le schéma, dont d'autres éléments viennent se surimposer à la nouvelle expérience. Autrement dit, une fois qu'un certain schéma est activé, l'information qui nous parvient tend à s'ordonner selon la structure et le contenu préexistants du schéma. Un schéma agit donc comme une attente implicite : nous attendons implicitement d'une information qui instancie un certain schéma qu'elle soit cohérente avec les éléments de ce schéma déjà présents dans sa représentation cognitive³⁹.

C'est par ce processus très général que les stéréotypes sociaux infléchissent la perception. Comme de nombreux chercheurs l'ont démontré, on assimile très jeune les stéréotypes des principaux groupes sociaux de la société dans laquelle on baigne⁴⁰. Ces stéréotypes ont en nous une longue histoire d'activation et sont donc très aisément disponibles, que l'on y croie ou non⁴¹. Ils sont invoqués automatiquement chaque fois que l'on rencontre des membres d'un groupe stéréotypé différent du sien⁴². Une fois activés, les stéréotypes enclenchent le déploiement des traits qui leur sont associés. L'information comportementale qui nous parvient, surtout si elle se prête à plusieurs interprétations, est alors de préférence assimilée aux traits associés au stéréotype⁴³. Autrement dit, les stéréotypes fonctionnent comme des prophéties autoréalisatrices.

La tendance spontanée à organiser l'afflux d'information sociale en ensembles stéréotypés de traits ne serait pas si grave si les sujets savaient ce qu'ils faisaient. Mais la plupart des gens – surtout si l'on ne cesse de leur répéter qu'ils ne doivent pas penser à la race ou à ce genre de choses – ne sont pas conscients des effets déformants des stéréotypes sociaux implicites sur les jugements qu'ils portent.

Nous y reviendrons. Pour l'instant, demandons-nous comment les stéréotypes, fonctionnant comme des attentes schématiques implicites, peuvent fausser le jugement social et causer de la *discrimination directe non intentionnelle*.

36. Pour une vue générale de la théorie des schémas, en particulier en relation avec la cognition sociale, voir par exemple William F. Brewer et Glenn V. Nakamura, « The nature and function of schemas », in Robert S. Wyer, Jr. et Thomas K. Srull (eds.), *Handbook of Social Cognition*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, vol. 1, 1984, pp. 78 sq. (119); David L. Hamilton, « Cognitive representations of persons », in E. Tory Higgins, C. Peter Herman, et Mark P. Zanna (eds), *Social Cognition: The Ontario Symposium*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, vol. 1, 1981, pp. 135 sq. (149-56); David E. Rumelhart, *Schemata and the Cognitive System*, in Wyer et Srull, *Handbook of Social Cognition*, vol. 1, op. cit., pp. 161 sq. (166); Shelley E. Taylor et Jennifer Crocker, « Schematic bases of social information processing », in Higgins, Herman & Zanna, *Social Cognition: The Ontario Symposium*, op. cit., pp. 89 sq. (93-94). / **37.** Jerome Bruner, « On Perceptual Readiness », *Psychological Review* 64, 1957, pp. 123 sq. / **38.** David E. Rumelhart et Andrew Ortony, « The representation of knowledge in memory », in Richard C. Anderson, Rand J. Spiro et William E. Montague (eds), *Schooling and the Acquisition of Knowledge*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, 1977, pp. 99 sq. (105). / **39.** Ziva Kunda, *Social Cognition: Making Sense of People*, Cambridge (Mass.), MIT Press, 1999. / **40.** À propos des travaux sur le développement des stéréotypes chez les enfants américains, voir Patricia G. Devine, « Automatic and controlled processes in prejudice: the role of stereotypes and personal beliefs », in Anthony R. Pratkanis et al. (eds), *Attitude Structure and Function*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, 1989, pp. 181 sq. (182-84). Voir aussi Mary Ellen Goodman, *Race Awareness in Young Children*, Cambridge (MA), Addison-Wesley, édition révisée, 1964 ; Phyllis A. Katz, « The acquisition of racial attitudes in children », in Phyllis A. Katz et Dalmas Taylors (eds), *Towards the Elimination of Racism*, New York, Plenum Press, 1988 [1976], pp. 125 sq. À propos du fait, par elle établi, que les enfants âgés de quatre ans ont déjà commencé à intérioriser les stéréotypes des principaux groupes sociaux, Phyllis Katz raconte une histoire qui fait froid dans le dos : dans l'une des villes où elle effectuait ses recherches de terrain, elle entendit dans une épicerie un enfant blanc de trois ans s'écrier, à la vue d'un nourrisson noir dans une poussette : « Regarde, maman, un bébé-bonne ! » (p. 147). / **41.** Voir Patricia G. Devine, « Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components », art. cité (note 26); John F. Dovidio et al., « Racial stereotypes: the contents of their cognitive representations », *Journal of Experimental Social Psychology* 22, 1986, pp. 22 sq. ; Samuel L. Gaertner et John P. McLaughlin, « Racial stereotypes : associations and ascriptions of positive and negative characteristics », *Social Psychology Quarterly* 46, 1983, pp. 23 sq. La tendance à interpréter des comportements ambigus d'une manière qui correspond aux stéréotypes ethniques ou raciaux semble se développer très tôt. / **42.** Susan T. Fiske, « Stereotyping, prejudice, and discrimination », art. cité (note 33) (rend compte des travaux démontrant que les stéréotypes, fonctionnant comme des schémas sociaux implicites, opèrent inconsciemment). / **43.** E. Tory Higgins et Gillian King, « Accessibility of social constructs : information-processing consequences of individual and contextual variability », in Nancy Cantor et John F. Kihlstrom (eds), *Personality, Cognition, and Social Interaction*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, 1981, pp. 69 sq. (72-75). Sur la littérature expérimentale récente à l'appui de cette assertion, voir également Jerry Kang et Mahzarin R. Banaji, « Fair measures : a behavioral realist revision of "affirmative action" », art. cité (note 20), p. 1084 n. 107.

LES ATTENTES SCHÉMATIQUES ET L'INTERPRÉTATION DES COMPORTEMENTS AMBIGUS

Selon la théorie des schémas, l'information qui nous parvient est traitée dans le cadre du schéma activé en cette occasion. Ce dernier agit comme une lentille à travers laquelle nous regardons les événements suivants. On peut donc penser que l'activation d'un schéma social, par exemple d'un stéréotype implicite, va influencer la façon dont l'information est interprétée et encodée dans la mémoire. Et en effet, quantité de travaux empiriques l'ont démontré.

C'est le cas d'une étude conduite aux États-Unis dans les années quatre-vingt par H. Andrew Sagar et Janet Schofield, et qui a depuis été reproduite plusieurs fois dans des populations très diverses. Elle montre comment des écoliers interprètent une information ambiguë sur d'autres écoliers de différentes « races »⁴⁴. Dans l'une des expériences, on présentait aux sujets des dessins de type bande dessinée montrant deux enfants dans une certaine situation et on leur donnait lecture d'une description verbale de la scène. Par exemple, le dessin montrait deux élèves assis l'un derrière l'autre dans une salle de classe. La description verbale disait : « Mark était assis à sa place, en train de faire son devoir d'études sociales, quand David s'est mis à lui donner des petits coups dans le dos avec le bout rond de son crayon⁴⁵. Mark a continué à travailler. David a continué à tapoter un moment puis finalement il a cessé. »⁴⁶ Dans une des conditions expérimentales, David était noir, dans l'autre, blanc. On demandait ensuite à des sujets, noirs et blancs, de noter le comportement de David selon quatre échelles : suivant qu'il s'agissait d'un comportement plus ou moins joueur, amical, méchant ou menaçant.

Les résultats, dans cette expérience comme dans d'autres analogues, montrent que la race de l'acteur a une influence significative sur la manière dont les sujets qualifient ses actes. Ici, quand David était noir, son comportement était davantage jugé comme méchant ou menaçant, et moins comme joueur ou amical ; l'inverse avec un David blanc. Ainsi les sujets interprétaient le même comportement de manière différente selon la race de l'auteur de ce comportement⁴⁷.

Une expérience très semblable réalisée par Birt Duncan en 1976⁴⁸ avait déjà conduit à ce genre de conclusion. On avait donné à voir à plusieurs dizaines d'étudiants blancs une vidéo où deux hommes discutaient des solutions

possibles à apporter à un certain problème. Il y avait quatre films différents, mais chaque sujet n'en voyait qu'un ; à tous les sujets, on disait qu'il s'agissait de la transmission en direct d'un dialogue réel qui avait lieu dans une autre pièce et que le but de l'expérience était de mettre au point un nouveau système d'évaluation des comportements interpersonnels. Pendant le visionnage, ils entendaient de temps à autre un signal sonore leur indiquant qu'ils devaient classer le comportement dont ils étaient témoin à ce moment précis dans l'une des dix catégories proposées, et lui attribuer une intensité sur une échelle comportant huit degrés.

Au cours de la scène filmée, le débat s'échauffait. Finalement l'un des deux acteurs (le « protagoniste ») donnait à l'autre (la « victime ») une bourrade. C'était un des moments - mais pas le premier - où se faisait entendre le signal sonore : les sujets devaient caractériser le comportement du protagoniste et en évaluer le degré d'intensité. Or, comme le confirmera le travail de Sagar et Schofield, la race du protagoniste exerçait là une influence significative. Quand il était blanc, on disait plutôt qu'il « blaguait » ou qu'il « faisait du cinéma ». S'il était noir, le comportement était plus souvent qualifié d'« agressif » ou de « violent »⁴⁹.

Mais l'expérience qui révèle le mieux à quel point les stéréotypes implicites peuvent fausser le jugement social même de personnes bien intentionnées est une célèbre étude des psychologues de Princeton John Darley et Paget Gross⁵⁰. On faisait voir aux sujets l'une ou l'autre version d'une vidéo montrant une écolière, « Hannah » : la différence résidait notamment dans le décor où évoluait l'enfant, qui donnait à penser aux spectateurs que sa famille était soit pauvre soit aisée⁵¹. Immédiatement après le visionnage, un sous-groupe de sujets de chacun des deux groupes de spectateurs (film « Hannah la riche » et film « Hannah la pauvre ») était invité à prédire si l'enfant aurait des résultats scolaires « normaux pour son âge », « en avance pour son âge » ou « en retard pour son âge ». Les sujets répondaient avec réticence, souvent après avoir protesté contre une question qui les obligeait à fonder un jugement sur des stéréotypes ; indépendamment de la version du film qu'ils avaient vue, ils avaient tendance à répondre qu'elle aurait des résultats « normaux pour son âge »⁵².

44. H. Andrew Sagar et Janet Ward Schofield, « Racial and behavioral cues in black and white children's perceptions of ambiguously aggressive acts », *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1980, pp. 590 sq. / 45. Les « études sociales » comprennent l'histoire, la géographie, l'économie et l'instruction civique. L'action de David est difficile à traduire en conservant à la fois la précision et la simplicité de l'original. On a privilégié la simplicité. La précision est celle-ci : David « pique » (to poke : c'est le geste de tisonner le feu) le dos de Mark avec l'extrémité munie d'une gomme de son crayon [NdT]. / 46. *Ibid.*, p. 593. / 47. *Ibid.*, p. 594. / 48. Birt L. Duncan, « Differential social perception and attribution of intergroup violence: testing the lower limits of stereotyping of Blacks », *Journal of Personality and Social Psychology* 34, 1976, pp. 590 sq. / 49. *Ibid.*, p. 595. / 50. John M. Darley et Paget H. Gross, « A hypothesis-confirming bias in labeling effects », *Journal of Personality and Social Psychology* 44, 1983, pp. 20 sq. / 51. Dans le film où Hannah était pauvre, on la voyait jouer dans une cour d'école sans agrément, asphaltée et entourée d'une grille, au sein d'un quartier à l'abandon ; les sujets étaient informés que ses parents n'avaient pas été plus loin que le secondaire, que son père était emballeur de viande et sa mère ouvrière en confection travaillant à domicile. Dans l'autre vidéo, Hannah jouait dans un jardin public arboré situé dans un quartier cosu ; on informait les sujets que son école était un grand bâtiment moderne et agréable, doté d'espaces de jeu et d'une cour ombragée. Son père était avocat, sa mère écrivait. *Ibid.*, p. 23. / 52. *Ibid.*, p. 20.

Il y avait un second sous-groupe dans chacun des groupes de spectateurs, avec lequel on procédait autrement : avant de leur poser la question des résultats scolaires, on leur montrait un second film, dont il n'existait cette fois qu'une seule version. On y voyait Hannah répondant oralement à vingt-cinq questions constituant un test d'aptitude. On disait aux sujets que le test comportait « des problèmes de difficulté faible, moyenne et élevée »⁵³. On avait veillé, dans ce second film, à ce que les performances d'Hannah fussent ambiguës. C'est après l'avoir visionné que les sujets se voyaient poser la question sur les résultats scolaires futurs de la fillette : et là, on voyait apparaître une différence significative selon le niveau de vie supposé de sa famille. Les spectateurs du film « Hannah la riche » lui prédisaient des résultats nettement plus brillants que ne le faisaient ceux du film « Hannah la pauvre ». Les commentaires libres sollicités par l'expérimentateur révélaient aussi des différences dans la perception du personnage. Par exemple, les sujets disaient souvent que « Hannah la pauvre » avait « du mal à intégrer une information nouvelle » et que « Hannah

la riche » montrait une bonne « capacité d'appliquer ses connaissances à des problèmes nouveaux pour elle »⁵⁴.

Pour expliquer ces résultats, Darley et Gross ont avancé que les stéréotypes influencent le jugement social indirectement, par un effet de confirmation : en réalité, le fait d'être placé devant une information ambiguë favorise le stéréotypage social⁵⁵. Beaucoup de sujets, estimant incorrect de fonder des prédictions sociales sur des stéréotypes, s'y sont refusés du moment qu'ils ne disposaient d'aucune information individuelle sur la cible stéréotypée ; mais lorsqu'on leur a fourni des informations individuelles ambiguës, ils les ont involontairement interprétées dans le sens d'une confirmation des stéréotypes. À partir de là, nos deux auteurs concluaient que les stéréotypes fonctionnent non pas tant comme des règles conscientes de décision a priori que comme des attentes latentes qui incitent à interpréter l'information sociale nouvelle dans le sens de leur confirmation, et cela même chez des gens qui se tiennent pour, et s'efforcent d'être, exempts de préjugés.

LES EFFETS DÉFORMANTS DES STÉRÉOTYPES SUR L'ATTRIBUTION CAUSALE

Ce fonctionnement des stéréotypes comme attentes schématiques implicites est aussi à l'origine de discriminations dans les processus d'attribution causale. Or le caractère plus ou moins significatif que nous attachons à un événement dépend beaucoup de la cause à laquelle nous l'attribuons. Sans même nous en apercevoir, nous ne cessons de nous demander pourquoi ceci ou cela ; et de répondre. « Pourquoi Miguel était-il en retard aujourd'hui ? », « Pourquoi le chiffre de ventes de Mary est-il si bon cette année ? », « Pourquoi Hussein a-t-il pris de l'argent dans la caisse du magasin ? »

Les attributions causales façonnent notre représentation cognitive des personnes, des objets et des événements, et sont à leur tour façonnées par elle. Plus important encore, l'attribution causale exerce une très forte influence sur les processus par lesquels nous prédisons l'avenir à partir du passé. Si nous attribuons une transgression comportementale à un trait constant de la personnalité de son auteur (par exemple : « Miguel était en retard parce qu'il est paresseux » ; « Hussein a pris l'argent parce qu'il est malhonnête »), nous serons davantage enclins à prédire que la transgression se reproduira que si nous l'attribuons à une cause passagère ou liée au contexte particulier de l'action (« Miguel est arrivé en retard parce que ce matin il y avait des embouteillages » ; « Hussein a pris l'argent parce que sa grand-mère avait besoin de médicaments que la famille ne pouvait pas se payer »).

De la même façon, nous aurons tendance à considérer un succès comme annonciateur de bonnes performances futures si nous l'attribuons à des dispositions stables (par exemple les capacités) plus que si nous l'attribuons à des facteurs contingents ou temporaires (par exemple la chance ou un effort exceptionnel)⁵⁶.

La psychologie empirique explore depuis les années cinquante⁵⁷ la façon dont nous nous efforçons d'établir des relations causales. Le corpus de résultats issu de ces recherches montre que l'attribution causale est sujette à des déformations (des « biais ») systématiques qui faussent les jugements et les prédictions que nous formulons sur autrui. Si ce phénomène est très général, il est particulièrement prononcé quand il s'agit d'expliquer le comportement d'une personne classée dans une catégorie stéréotypée. De très nombreux résultats empiriques montrent que ces explications penchent lourdement vers des facteurs intrinsèques ou stables (« dispositionnels ») quand le comportement en question est conforme au stéréotype et vers des facteurs contextuels ou temporaires (« situationnels ») quand il contredit le stéréotype⁵⁸. Il en résulte un traitement moins favorable des personnes relevant de stéréotypes négatifs, car les échecs ou les fautes attribués à des facteurs dispositionnels sont considérés comme plus répréhensibles et plus prédictifs d'échecs et de fautes futurs que ceux qui sont attribués à des facteurs contextuels ou temporaires⁵⁹.

53. *Ibid.*, p. 23. / 54. *Ibid.*, p. 28. / 55. *Ibid.*, pp. 20-33. / 56. Bernard Weiner, Irene Frieze, Andy Kukla, Linda Reed, Stanley Rest et Robert M. Rosenbaum, « Perceiving the causes of success and failure », in Edward E. Jones, David E. Kanouse, Harold H. Kelley, Richard E. Nisbett, Stuart Valins et Bernard Weiner (eds), *Attribution: Perceiving the Causes of Behavior*, Morristown, General Learning Press, 1971, pp. 95 sq. (113-117). / 57. Le livre fondateur est : Fritz Heider, *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York, Wiley, 1958. / 58. Voir par exemple Kay Deaux, « Sex: a perspective on the attribution process », in John H. Harvey, William John Ickes et Robert F. Kidd (eds), 1976, *New Directions in Attribution Research*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, vol. 1, pp. 335 sq. ; Galen V. Bodenhausen et Robert S. Wyer, Jr., « Effects of stereotypes on decision making and information-processing strategies », *Journal of Personality and Social Psychology* 48, 1985, pp. 267 sq. (268, 279). / 59. Bernard Weiner et al., « Perceiving... », chap. cité, pp. 113-117. / 60. Galen V. Bodenhausen et Robert S. Wyer, Jr., « Effects of stereotypes on decision making and information-processing strategies », art. cité (note 58), pp. 267, 268, 279.

La démonstration la plus éclatante en a été donnée par deux expériences conduites par Galen Bodenhausen et Robert Wyer en 1985⁶⁰. Dans les deux expériences, on donnait à lire aux sujets un dossier sur un cas de comportement transgressif. Dans la première, le dossier contenait seulement des informations très générales, de nature géographique, démographique et professionnelle, sur l'auteur de la transgression (la cible). Dans la deuxième, le dossier contenait en plus des informations sur son passé et les circonstances de sa vie à l'époque où la transgression avait été commise. Après avoir lu le dossier, les sujets étaient invités à dire si, à leur avis, la transgression se reproduirait, puis à recommander une sanction. Trois cas étaient présentés, l'un où la transgression était conforme au stéréotype du groupe ethnique de la cible, un autre où la transgression contredisait ce stéréotype ; dans le troisième cas, aucun stéréotype n'était activé.

Lorsque la transgression était cohérente avec le stéréotype, les sujets la percevaient beaucoup plus comme susceptible de se reproduire. Ils recommandaient donc un châtiment plus sévère que lorsque la transgression ne confirmait pas le stéréotype ou en l'absence de stéréotype⁶¹. En outre, dans ces deux derniers cas, les sujets se souvenaient mieux de l'information contenue dans le dossier sur les circonstances de la vie de la cible au moment de la faute. Les expérimentateurs en ont raisonnablement conclu que les sujets passaient plus de temps à chercher et à prendre en considération d'éventuelles raisons circonstancielles lorsque la transgression ne correspondait pas au stéréotype ou dans le cas d'absence de celui-ci que lorsque le comportement de la cible suggérait une explication conforme au stéréotype⁶².

De telles conclusions ne sont pas seulement obtenues en laboratoire. Ayant procédé en 1998 à une étude sur les tribunaux pour enfants de l'État du Washington, deux sociologues de l'Université du Washington, George Bridges et Sara Steen, ont établi, après prise en compte d'un très grand nombre de facteurs explicatifs plausibles, que les jeunes noirs se voyaient refuser le sursis avec mise à l'épreuve (*probation*) beaucoup plus souvent que les blancs de même âge et que cette disparité découlait bien des biais d'attribution causale de la part du personnel judiciaire⁶³.

Plus précisément, les auteurs ont montré que les fonctionnaires des tribunaux pour enfants qui rédigent, à l'intention des juges, des recommandations soit de mise à l'épreuve soit d'incarcération tendaient à attribuer un même comportement déviant, chez les noirs à des facteurs intrinsèques ou dispositionnels et chez les blancs à des variables extrinsèques ou situationnelles. Cette différence influençait à son tour l'évaluation par ces fonctionnaires de la culpabilité morale et des probabilités de déviance

future chez l'intéressé, d'où des recommandations (*probation* ou emprisonnement) inégalement réparties en fonction de la race⁶⁴. En résumé : les stéréotypes influencent l'attribution causale, celle-ci influence le jugement porté sur la responsabilité de la personne et les prédictions quant à son comportement futur, et ces trois facteurs influencent les décisions prises à propos de l'individu stéréotypé.

De telles découvertes sont très importantes pour comprendre ce qui conduit les employeurs, propriétaires, magistrats et autres décideurs à traiter de manière différente des individus « semblablement situés » mais de races, d'origines ethniques ou de sexes différents. Supposons que deux salariés d'une même entreprise, un homme et une femme, ont mal réussi dans une tâche que les stéréotypes tiennent pour « virile », et que la femme a été plus sévèrement sanctionnée que l'homme. L'employeur affirme que ce sont ses mauvais résultats, et non son sexe, qui ont motivé la sanction. Dans le modèle traditionnel de discrimination directe, on dira, au vu de la différence factuelle de traitement entre la salariée et son collègue, que la raison invoquée par l'employeur n'est qu'une explication fabriquée après coup pour couvrir un acte conscient de discrimination. La théorie de l'attribution causale fournit une explication différente - même si le sexisme n'y joue pas pour autant un moindre rôle - de la manière dont la discrimination a pu se produire.

Pour une même transgression, les gens ont tendance à infliger un châtiment plus sévère lorsqu'ils l'attribuent à des causes stables ou dispositionnelles que lorsque la raison supputée est temporaire ou contextuelle. Pourquoi ? Parce qu'ils pensent que les transgressions exprimant des traits de personnalité permanents comme la malhonnêteté ou la paresse ont plus de chances de se reproduire. Et, comme nous l'avons également vu, les stéréotypes fonctionnent comme une heuristique du jugement dans le processus d'attribution causale. Une fois que le stéréotype est activé, l'observateur tend à attribuer tout comportement qui lui est conforme au trait stable correspondant, sans prendre la peine de s'enquérir d'autres informations qui pourraient être pertinentes. Le stéréotype se présente comme une sorte de raccourci cognitif, qui bloque aussitôt la recherche d'autres causes possibles⁶⁵.

Ainsi, dans le cas imaginaire que nous venons d'évoquer, l'employeur attribue l'échec de la femme à des causes permanentes liées à son sexe. Il prendra donc une sanction plus sévère que contre le collaborateur masculin dont il attribue les insuffisances à des raisons temporaires ou contextuelles. Il peut très bien n'avoir aucune conscience de ce que le sexe ait joué un rôle dans sa décision. Il se trouve simplement que, pour lui, la situation des deux salariés n'est pas identique.

61. *Ibid.*, pp. 271, 275-76. / 62. *Ibid.*, pp. 277-78, 280-81. / 63. George Bridges et Sara Steen, « Racial disparities in official assessments of juvenile offenders: attributional stereotypes as mediating mechanisms », *American Sociological Review* 63, 1998, pp. 554-570. / 64. *Ibid.* / 65. Comme l'a remarqué David Kanouse, les gens ont tendance à n'attribuer qu'à une seule cause et non à plusieurs une action ou un événement donné. Ils consacrent par conséquent davantage d'efforts cognitifs à chercher une explication causale quand aucune ne leur est encore venue à l'esprit qu'à chercher des explications supplémentaires une fois qu'ils en tiennent une. David E. Kanouse, « Language, labeling, and attribution », in Edward E. Jones et al., *Attribution: Perceiving the Causes of Behavior*, op. cit. (note 56) pp. 95 sq. (121, 131).

Le biais d'attribution peut avoir d'autres origines encore. Premièrement, nous avons tendance à pratiquer le « biais d'autocomplaisance » c'est-à-dire à attribuer nos succès à des causes intrinsèques et nos échecs à des causes extrinsèques. Nous faisons de même pour nos amis : plus la relation que nous avons avec quelqu'un est intime, plus nous attribuerons ses succès à des causes internes et ses échecs à des causes externes⁶⁶. Plus largement, le mécanisme peut-être le plus puissant à cet égard est celui que Thomas Pettigrew a appelé « erreur fondamentale d'attribution »⁶⁷ : quantité d'expériences l'ont prouvé, nous tendons à attribuer les comportements souhaitables de membres de notre groupe à des causes intrinsèques/dispositionnelles et les comportements analogues de membres d'autres groupes à des causes extrinsèques/situationnelles.

Or, dans le monde du travail, l'attribution causale du succès et de l'échec joue un rôle crucial dans toutes les décisions concernant l'évaluation du salarié, sa rémunération, son avancement, voire son licenciement. Tout indique qu'en l'absence de mesures correctrices, des biais systématiques d'attribution causale désavantageront les membres de certains groupes stéréotypés. Le malheur, c'est que ce type d'erreur se produit pour l'essentiel hors du champ de la conscience. C'est le point que nous allons maintenant aborder.

Richard Nisbett et Timothy Wilson ont montré, dans deux articles novateurs de la fin des années soixante-dix⁶⁸, que nous identifions en réalité très mal les effets de différents stimuli sur nos jugements et nos choix. Ils avaient conduit une série d'expériences au cours desquelles ils avaient systématiquement manipulé certaines composantes d'une situation complexe servant de stimulus, de manière à pouvoir quantifier l'impact de chacune d'elles sur les choix et décisions des sujets. Or il se révéla que ces derniers ne tombaient presque jamais juste dans l'identification de ce qui avait motivé leur choix : quand une composante du stimulus avait fortement influencé leur réaction, ils disaient généralement qu'elle n'avait joué aucun rôle ; tel autre élément qui n'avait eu aucun effet significatif avait été, disaient-ils, le facteur déterminant de leur réponse. Les deux auteurs concluaient que, lorsqu'il s'agit d'identifier les raisons pour lesquelles nous prenons telle ou telle décision, nous avons fortement tendance à « en dire plus que nous n'en savons »⁶⁹ ; en effectuant l'attribution causale de nos propres actes, nous ne scrutons pas vraiment nos processus cognitifs : nous nous contentons de puiser dans notre mémoire une explication qui nous paraisse suffisamment plausible⁷⁰.

Si ces conclusions sont justes, ne serait-ce qu'en partie, les conséquences en sont considérables pour l'approche « indifférente à la couleur » de la non-discrimination. Rare sera l'employeur, par exemple, qui saura identifier avec exactitude les raisons pour lesquelles il a embauché ou promu un salarié de préférence à un autre, en a licencié un troisième ou a réparti les augmentations comme il l'a fait. En outre, dans la grande majorité des situations, il sera impossible, dans un procès en discrimination, d'établir de manière empirique si telle raison invoquée par l'employeur a réellement motivé sa décision. Dans le monde réel, contrairement à ce qui se passait dans le laboratoire de Nisbett et Wilson, on ne peut pas faire varier selon un protocole préétabli chacune des multiples motivations possibles pour déterminer combien a pesé la « race », le sexe, l'origine nationale ou l'âge de l'intéressé dans telle décision prise à son endroit par son supérieur hiérarchique. De sorte qu'en dernière analyse chaque décision de justice dépendra de l'attribution causale effectuée subjectivement par le juge des faits, processus dont nous venons précisément de voir à quelles distorsions il est sujet.

En fait, la prémisse centrale du modèle traditionnel de discrimination, selon laquelle celle-ci résulte de la mise en œuvre consciente d'une intention hostile, peut elle-même être considérée comme l'expression d'une erreur d'attribution que John Stuart Mill avait repérée et nommée « critère de ressemblance »⁷¹ et que Myron Rothbart et Solomon Fulero appellent « illusion profonde sur la motivation »⁷². Cette illusion nous fait supposer que les conditions ou les causes d'un événement « ressemblent » à ses effets ou à l'événement lui-même. Rothbart et Fulero ont observé que nous avons fortement tendance à attribuer des événements qui sont importants sur le plan émotionnel à des raisons elles-mêmes chargées d'émotion. Un événement profondément négatif sera attribué à des raisons profondément négatives. Si l'on considère la discrimination comme un phénomène profondément négatif, on aura tendance à l'attribuer à une cause profondément négative telle que l'acte, moralement répréhensible, d'un décideur mû par l'animosité. Les systèmes judiciaires dans lesquels la discrimination est traitée comme un délit sont peut-être, précisément, un reflet de cette illusion. Si l'on se contente d'une conception aussi limitée de la discrimination, on risque de passer à côté d'une grande partie de celle-ci et de concevoir des mesures sociales et pénales qui ne s'attaqueront qu'à ses manifestations les plus éclatantes.

66. Shelley E. Taylor et Judith Hall Koivumaki, « The perception of self and others: acquaintanceship, affect, and actor-observer differences », *Journal of Personality and Social Psychology* 33, 1976, pp. 403 sq. (404, 407). / 67. Thomas F. Pettigrew, « The ultimate attribution error: extending Allport's cognitive analysis of prejudice », *Personality and Social Psychology Bulletin* 5, 1979, pp. 461 sq. (464-66). / 68. Richard E. Nisbett et Timothy DeCamp Wilson, « Telling more than we can know: verbal reports on mental processes », *Psychological Review* 84, 1977, pp. 231 sq. (233-48) ; Timothy DeCamp Wilson et Richard E. Nisbett, « The accuracy of verbal reports about the effects of stimuli on evaluations and behavior », *Social Psychology* 41, 1978, pp. 118 sq. (119). / 69. *Ibid.*, p. 233. / 70. *Ibid.*, pp. 233, 248. / 71. Voir Richard Nisbett et Lee Ross, *Human Inference: Strategies and Shortcomings of Social Judgment*, Englewood Cliffs (NJ), Prentice-Hall, 1980, pp. 115-16 (à propos de John Stuart Mill, *A System of Logic Ratiocinative and Inductive*, 1848). / 72. Myron Rothbart et Solomon Fulero, *Attribution of Causality for Important Events: The Profound Motive Fallacy*, manuscrit non publié en possession de l'auteur. Rothbart et Fulero ont fait lire à différents groupes de sujets des récits où le comportement du protagoniste avait toujours une conséquence négative, celle-ci présentant toutefois trois degrés de gravité (légère, modérée et très lourde) ; puis ils leur ont demandé d'attribuer des causes à ces issues. Même après neutralisation de l'effet des variables secondaires, l'attribution de motivations profondes au protagoniste était en raison directe de la gravité du résultat : plus l'issue était grave, plus profond était le mobile qui lui était attribué.

En 1979, l'équipe du psychosociologue Myron Rothbart a cherché à évaluer dans quelle mesure nos attentes implicites à propos d'une personne peuvent fausser le souvenir d'informations que nous possédons en mémoire, selon qu'elles confirment ou infirment ces attentes⁷³. À cette fin, les expérimentateurs ont présenté à des sujets le même ensemble de cinquante récits de comportement d'un individu masculin (la cible). Chaque récit racontait une action qui pouvait être qualifiée d'« amicale », « inamicale », « intelligente », « inintelligente » ou rien de tout cela. Par ailleurs, la moitié des sujets étaient amenés à penser que l'individu cible était « intellectuel », et la moitié qu'il était « gentil » ; dans chacun de ces deux groupes, la moitié des sujets recevait cette information avant la liste de récits, l'autre moitié après.

Les chercheurs constatèrent que les sujets se rappelaient mieux les comportements qui confirmaient leur attente que ceux qui l'infirmaient ou qui n'avaient aucun rapport avec elle. Mais cela, seulement quand l'attente avait été créée *avant* le récit du comportement : les sujets à qui l'on avait communiqué la liste des récits avant de susciter chez eux une attente avaient une mémoire beaucoup plus impartiale. Les chercheurs en ont conclu que la récupération sélective ne peut pas à elle seule rendre compte du « biais mémoriel » favorisant le rappel des événements qui confirment les attentes. Quelle que soit la raison qui a ainsi orienté le souvenir, elle a opéré beaucoup plus tôt dans le continuum attention/encodage/stockage/rappel.

Ces résultats ont été reproduits par la suite par plusieurs équipes au cours des années suivantes dans des contextes expérimentaux très variés, et les conclusions en ont été affinées⁷⁴. Les différentes expériences montrent clairement que nous n'encodons, ne stockons ni ne récupérons en mémoire l'information sur autrui de manière neutre. Au contraire, une fois que nous avons perçu un individu comme membre d'une certaine catégorie, nous avons plus de chances de nous souvenir de lui comme de quelqu'un qui présente les attributs et les comportements communément associés à cette catégorie. Nous avons même tendance, dès lors que s'est formée en nous une attente stéréotypée à propos d'une personne, à « nous souvenir » de comportements qui n'ont pas eu lieu⁷⁵.

Il semble donc bien qu'une personne cible, une fois étiquetée dans une catégorie, « se met à ressembler de plus en plus à ce que nous attendons des personnes de ce "type" »⁷⁶, au même titre que n'importe quel objet schématisé. L'un des mécanismes en jeu dans ce phénomène est que les événements qui confirment les attentes schématiques sont encodés et retrouvés en mémoire de manière préférentielle.

La théorie des schémas en fournit une explication. Les schémas fonctionnent comme des structures implicites de la connaissance, qui organisent l'entrée, le stockage et la récupération des informations dans la mémoire. Une fois qu'un schéma est activé, les événements ultérieurs qui le confirment reçoivent, lors de leur stockage en mémoire, une sorte d'« étiquette » de conformité au schéma ; celle-ci favorisera plus tard leur repérage quand la personne cherchera à retrouver ses souvenirs. Les éléments sur lesquels on n'a pas collé d'étiquette lors de l'encodage (c'est-à-dire les informations qui ne correspondaient pas aux attentes) sont stockés d'une manière plus diffuse, ce qui rendra leur récupération moins aisée⁷⁷.

Même en admettant qu'un percevant encoderait équitablement les informations qui confirment et celles qui infirment le stéréotype, ce dernier peut encore fausser le souvenir au moment du rappel, comme n'importe quelle autre attente schématique, par l'effet de ce que les psychosociologues Joshua Klayman et Young-won Ha ont appelé la « stratégie de test positif »⁷⁸. On met en œuvre une stratégie de test positif quand, pour évaluer une proposition, on part intuitivement à la recherche de tout ce qui la confirme : ce penchant se manifeste aussi bien lorsqu'on parcourt sa mémoire⁷⁹ que lorsqu'on collecte dans le monde extérieur des informations complémentaires⁸⁰. De nombreuses études ont montré que, même si l'information contraire à l'attente ne passe pas inaperçue, son poids dans l'élaboration d'un jugement est souvent amoindri par une attribution causale à des facteurs extrinsèques ou occasionnels, qui permet de ne pas remettre en question l'attente elle-même⁸¹.

En somme, une fois que nous nous sommes formé une première impression d'une personne, soit parce que nous recelons un stéréotype relatif au groupe social auquel elle

73. Myron Rothbart, Mark Evans et Solomon Fulero, « Recall for confirming events: memory processes and the maintenance of social stereotypes », *Journal of Experimental Social Psychology* 15, 1979, pp. 343 sq. (344). / **74.** Par exemple Nancy Cantor et Walter Mischel, « Prototypicality and personality : effects on free recall and personality impressions », *Journal of Research in Personality* 13, 1979, pp. 187 sq. (188-92) ; Claudia E. Cohen, « Person categories and social perception : testing some boundaries of the processing effects of prior knowledge », *Journal of Personality and Social Psychology* 40, 1981, pp. 441 sq. (447) (constate que les sujets se souviennent avec plus d'exactitude des caractéristiques d'une cible, ici féminine, lorsqu'elles correspondent au prototype professionnel de celle-ci) ; Mark Snyder et Seymour W. Uranowitz, « Reconstructing the past : some cognitive consequences of person perception », *Journal of Personality and Social Psychology* 36, 1978, pp. 941 sq. (941) ; voir aussi Myron Rothbart, « Memory processes and social beliefs », in David L. Hamilton, *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, 1981, pp. 145 et 157-64 ; Gordon D. Hemsley et Harvey H.C. Marmurek, « Person memory : the processing of consistent and inconsistent person information », *Personality and Social Psychology Bulletin* 8, 1982, pp. 433 sq. ; Accord Reid Hastie, « Causes and effects of causal attribution », *Journal of Personality and Social Psychology* 46, 1984, pp. 44 sq. (53-55). / **75.** Nancy Cantor et Walter Mischel, « Traits as prototypes: effects on recognition memory », *Journal of Personality and Social Psychology* 35, 1978, pp. 38 sq. (41-45) (les sujets conduits à penser d'une personne cible qu'elle est « extravertie » ou « introvertie » présentent une mémoire plus vive de traits conceptuellement voisins mais qui n'ont pas été présentés dans le cadre de l'expérience). / **76.** *Ibid.*, n. 73, p. 45. / **77.** À propos des effets des structures schématiques sur l'encodage, le stockage et la récupération en mémoire (théorie et résultats empiriques), voir Cantor et Mischel, *ibid.*, p. 39 ; Shelley E. Taylor et Jennifer Crocker, « Schematic bases of social information processing », in E. Tory Higgins, C. Peter Herman et Mark P. Zanna (eds), *Social Cognition : The Ontario Symposium*, op. cit., pp. 98-101 ; Endel Tulving et Donald M. Thomson, « Encoding specificity and retrieval processes in episodic memory », *Psychological Review* 80, 1973, pp. 352 sq. / **78.** Joshua Klayman et Young-won Ha, « Confirmation, disconfirmation, and information in hypothesis testing », *Psychological Review* 94, 1987, pp. 211 sq. / **79.** M. Snyder et N. Cantor, « Hypothesis testing in social interaction », *Journal of Personality and Social Psychology* 36, 1979, pp. 1202 sq. / **80.** Klayman et Ha, « Confirmation, disconfirmation, and information in hypothesis testing », art. cité (note 78). / **81.** Jennifer Crocker et al., « Person memory and causal attributions », *Journal of Personality and Social Psychology* 44, 1983, pp. 55 sq.

appartient, soit par suite d'une expérience directe qui nous a conduit à la caractériser de telle ou telle manière, cette impression initiale influencera par la suite notre perception et nos jugements à son sujet. Elle infléchira notre interprétation de ses comportements ambigus ; elle jouera sur les modalités de stockage en mémoire des informations qui la concernent, sur ce que nous en retrouverons quand nous parcourrons notre mémoire à la recherche de nos souvenirs et sur la façon dont nous combinerons ces souvenirs et les informations nouvelles pour élaborer notre jugement sur elle.

Tout cela n'est pas sans lourdes conséquences pour notre sujet. Même si la discrimination est parfois le fait d'acteurs

hostiles appliquant délibérément des convictions racistes ou sexistes, elle provient aussi très souvent du jeu involontaire et non souhaité de stéréotypes implicites (raciaux, ethniques, de genre ou autres) absorbés par le décideur dans son environnement social et culturel. Même chez les mieux intentionnés, les perceptions, les souvenirs et les jugements portés sur d'autres personnes, dès lors que celles-ci relèvent d'un de ces stéréotypes, peuvent ainsi se trouver subtilement gauchis. On peut très bien s'imaginer fonder une décision sur des raisons légitimes et non discriminatoires alors qu'en réalité ces « raisons », et l'information sur laquelle elles reposent, auront été faussées par les effets implicites de schémas raciaux, ethniques ou de genre.

CATÉGORISATION, STÉRÉOTYPE ET INFÉRENCE SPONTANÉE QUANT AUX TRAITS DE PERSONNALITÉ

Les recherches sur l'attribution causale ont montré que nous sommes très préoccupés de comprendre les causes des événements qui se produisent dans notre environnement social. À tort ou à raison, il nous semble que, si nous comprenons pourquoi telle chose est arrivée, nous pourrions mieux prévoir ou même maîtriser l'avenir⁸². Comme les traits de personnalité jouent un rôle important dans la compréhension des actes d'autrui, on doit s'attendre à voir très souvent les gens traduire en ces termes les comportements qu'ils observent. En outre, étant donné que les processus de perception et de jugement social gagnent en efficacité par la répétition, il est naturel de supposer que les processus d'inférence de traits de caractère⁸³ chez autrui peuvent être suffisamment assimilés pour fonctionner en dehors de toute intention ou conscience, à la manière de ceux qui sont en jeu dans la reconnaissance des mots ou des visages.

Et cette hypothèse paraît fondée. Dans plusieurs études qui ont été ensuite reproduites par d'autres chercheurs dans des contextes différents, le psychologue James S. Uleman et son équipe de l'université de New York ont établi que leurs sujets, américains de souche européenne, encodent spontanément les comportements qui leur étaient soumis, sans le vouloir ni en être conscients, en termes de traits de caractère. Il y a donc une forte tendance, du moins dans cette population, à attribuer spontanément à une cible des dispositions permanentes lors de la perception et de l'encodage d'informations sur son comportement. Toutefois, que cette inférence soit « spontanée » ne signifie pas qu'elle soit « automatique », et cette différence est cruciale pour comprendre la discrimination et la non-discrimination dans leurs formes les plus subtiles.

Dans les années quatre-vingt, on croyait généralement qu'un processus mental donné était soit entièrement automatique soit entièrement délibéré ; mais on a progressivement compris que les processus cognitifs se disposent, à cet égard, le long d'un continuum. À un bout de ce continuum, on trouve les « processus maîtrisés », qui nécessitent une importante capacité de traitement et se produisent à un niveau élevé de concentration et de conscience du sujet. À l'autre bout, il y a les processus complètement automatiques qui se déroulent indépendamment de la volonté du sujet, voire à son insu ; ils sont difficiles, sinon impossibles à contrôler une fois déclenchés et interfèrent peu avec le reste de l'activité mentale en cours.

Les processus mentaux complexes tels que l'attribution causale et d'autres formes d'inférence sociale se sont révélés n'être ni entièrement automatiques ni entièrement maîtrisés⁸⁴. Plus précisément, l'inférence sociale a été analysée comme un enchaînement de trois processus successifs : la « catégorisation », au cours de laquelle la personne perçue est identifiée et située dans la grille de catégories préexistante chez le percevant ; la « caractérisation », au cours de laquelle se forment chez ce dernier, à partir de l'observation du comportement de la cible, des inférences spontanées concernant le caractère de celle-ci et compatibles avec la catégorie où il l'a classée ; enfin la « correction », par laquelle ces inférences sont ajustées pour tenir compte des facteurs contextuels. Si la catégorisation et la caractérisation sont automatiques, la correction est contrôlée. Elle exige un effort mental conscient et entre en concurrence pour les ressources cognitives avec d'autres demandes de traitement de l'information⁸⁵.

82. Les premiers théoriciens de l'attribution ont remarqué cette impulsion. Voir par exemple Fritz Heider, *The Psychology of Interpersonal Relations*, op. cit. (note 57) ; Harold H. Kelley, « Attribution in social interaction », in Edward E. Jones et al. (eds.), *Attribution: Perceiving the Causes of Behavior*, op. cit. (note 56), pp. 1 sq. (22). / **83.** Pour un panorama complet des travaux sur l'inférence spontanée concernant les traits de personnalité, voir James S. Uleman et al., « People as flexible interpreters : evidence and issues from spontaneous trait inference », *Advances in Experimental Social Psychology* 28, 1996, pp. 211 sq. / **84.** Pour un examen très complet des processus automatiques, maîtrisés et spontanés, voir John A. Bargh, « The Four Horsemen... », chapitre cité (note 26). / **85.** Timothy D. Wilson et Nancy Brekke, « Mental contamination and mental correction: unwanted influences on judgments and evaluations », *Psychological Bulletin* 116, 1994, pp. 117 sq. (117).

Comme on l'a vu plus haut, lorsque nous rencontrons une personne, nous la situons automatiquement dans la grille de catégories que notre environnement culturel a installée en nous. La seule présence de membres ou de représentations symboliques d'un groupe stéréotypé active automatiquement les stéréotypes associés à ce groupe. En tant que processus automatique, l'activation des stéréotypes est non intentionnelle, c'est-à-dire que leur entrée en jeu n'est pas maîtrisable⁸⁶. Une fois activés, les stéréotypes fonctionnent comme une « amorce », c'est-à-dire qu'ils tirent dans le sens qui leur est conforme les inférences spontanées que nous faisons sur les traits de personnalité de la cible.

La psychosociologue Patricia Devine a montré que ce processus automatique d'activation des stéréotypes se produit aussi bien chez les personnes relativement exemptes de préjugés que chez celles qui en ont beaucoup⁸⁷. Une fois qu'on a assimilé les stéréotypes associés à un groupe social dévalorisé, ceux-ci ne disparaissent plus, même si on les rejette en conscience. Les attitudes et associations implicites⁸⁸ anciennes continuent à coexister avec les convictions égalitaires plus récentes. Il est même possible d'observer les substrats cognitifs, voire neurologiques, en jeu dans ce phénomène par différentes méthodes de mesure du biais implicite (entre autres le Test d'associations implicites) et par des techniques d'imagerie cérébrale comme la résonance magnétique fonctionnelle⁸⁹.

Selon la théorie de l'inférence spontanée des traits de personnalité et la théorie des deux processus (automatique puis contrôlé) appliquée au jugement social, dès lors que les stéréotypes implicites sont en place, seule la mise en œuvre d'un processus conscient et maîtrisé peut empêcher ces stéréotypes d'infléchir le jugement social. Il est faux de dire que l'individu exempt de préjugés « ne remarque pas » le

genre ou l'identité ethnoraciale de la personne qu'il a en face de lui, ou que la présence de cette personne n'« amorce » pas en lui les stéréotypes associés à ce groupe. La différence entre ceux qui discriminent et ceux qui ne le font pas réside, pour ce qui est des sources cognitives du biais, en ce que les seconds se préoccupent de l'influence possible de stéréotypes sur leur façon de penser et s'efforcent de la contrecarrer en ajustant consciemment leur réaction dans le sens voulu. Mais cela ne va pas de soi : il y faut une forte motivation, des capacités, de l'attention et de la pratique. Bref, vaincre les biais discriminatoires en résistant aux stéréotypes est une affaire beaucoup plus compliquée qu'il n'y paraît⁹⁰.

On ne saurait trop insister sur les conséquences que cela implique pour l'approche de la non-discrimination par « l'indifférence à la couleur ». Le jugement social porté par un percevant sur une personne placée en sa présence se compose de très peu d'information « brute » et de beaucoup d'interprétation de cette information. Si l'appartenance de la cible à un groupe social influence cette interprétation et si le percevant n'en est pas conscient, comment peut-on espérer voir fonctionner de manière satisfaisante une approche fondée sur le principe normatif de l'indifférence à la couleur ? Étant donné les réalités de la perception sociale telles que nous venons de les exposer, on peut être sûr que des personnes placées dans la même situation seront traitées différemment selon leur appartenance de groupe parce que les décideurs, sous l'influence de stéréotypes implicites et autres déformations subtiles du jugement, ne les percevront nullement comme telles. Rien, dans l'approche « indifférente à la couleur », ne fournit aux décideurs sociaux les instruments nécessaires pour reconnaître ou corriger de telles distorsions du jugement.

86. Marilyn B. Brewer, « A dual process model of impression formation », in Thomas K. Srull et Robert S. Wyer, Jr. (eds), *Advances in Social Cognition*, Hillsdale (NJ), Lawrence Erlbaum, vol. 1, 1988, pp. 1 sq. (3-9) ; Patricia G. Devine, « Automatic and controlled processes... », art. cité (note 40), pp. 182-184, et « Stereotypes and prejudice... », art. cité (note 26), pp. 6-7. / **87.** *Ibid.*, p. 12. / **88.** Voir Anthony G. Greenwald *et al.*, « Measuring individual differences in implicit cognition: the Implicit Association Test », *Journal of Personality and Social Psychology* 74, 1998, pp. 1464 sq. (description du Test d'associations implicites ou TAI) ; Russell H. Fazio et Michael A. Olson, « Implicit measures in social cognition research : their meaning and use », *Annual Review of Psychology* 54, 2003, pp. 297 sq. (description des méthodes de mesure du biais implicite autres que le TAI). Pour une description plus récente du TAI et des autres méthodes de mesure du biais implicite, voir Anthony G. Greenwald et Linda Hamilton Krieger, « Implicit bias : scientific foundations », *California Law Review* 94, 2006, pp. 945 sq. On peut accéder au test lui-même à l'adresse : <https://implicit.harvard.edu/implicit/>. **89.** W.A. Cunningham *et al.*, « Separable neural components in the processing of black and white faces », *Psychological Science* 15, 2004, pp. 10 sq. ; W.A. Cunningham, M.K. Johnson, C.L. Raye, J.C. Gatenby, J.C. Gore et M.R. Banaji, « Neural components of social evaluation », *Journal of Personality and Social Psychology* 85, 2003, pp. 639 sq. ; E.A. Phelps, J. O'Connor, E.A. Cunningham, E.S. Funayama, J.C. Gatenby, J.C. Gore et M.R. Banaji, « Performance on indirect measures of race evaluation predicts amygdala activation », *Journal of Cognitive Neuroscience* 12, 2002, pp. 729 sq. (730). On trouvera une mise au point récente et complète sur les travaux d'imagerie cérébrale relatifs aux perceptions mutuelles et jugements des membres de différents groupes les uns sur les autres dans Susan T. Fiske et Shelley E. Taylor, *Social Cognition : From Brains to Cultures*, Boston, McGraw-Hill, 2007. / **90.** Wilson et Brekke, « Mental contamination and mental correction... », art. cité (note 85), p. 117.

III. CONTRECARRER LE BIAIS IMPLICITE

Les principales sources d'erreur de jugement chez les individus se divisent en deux grands types. Les erreurs du premier type proviennent de l'ignorance ou de l'application incorrecte des règles normatives d'inférence. Les erreurs du second type résultent d'un phénomène que les psychosociologues Timothy Wilson et Nancy Brekke appellent « contamination mentale »⁹¹. C'est ce qui se produit quand le jugement ou le comportement d'une personne est dévié par des processus mentaux inconscients ou incontrôlables, alors qu'elle ne souhaite pas subir cette influence. Il est plus facile de remédier aux erreurs du premier type, parce que les règles d'inférence fournissent des procédures spécifiques de reconnaissance et de résolution des problèmes nés de leur mauvaise application.

La correction des erreurs de jugement dues à une contamination mentale est plus difficile, notamment parce que ce n'est pas en enseignant aux gens telle règle à suivre dans la prise de décision qu'on peut lutter contre des processus inconscients ; à plus forte raison si ces derniers se laissent aisément déguiser en considérations rationnelles et pertinentes. Un cadre qui évalue ses subordonnés pour décider de celui qui aura de l'avancement, un professeur qui se demande lequel de ses thésards il va choisir comme assistant, peuvent connaître la règle « ne pas faire de discrimination contre les noirs ». Mais une règle comme celle-ci (l'indifférence à la couleur) ne s'applique pas comme un calcul coûts-bénéfices. Elle peut permettre d'éliminer une politique consciente consistant à exclure d'emblée certains groupes ; elle peut même être appliquée au cas où l'appartenance de groupe serait invoquée comme indicateur de qualités pertinentes pour la décision, telles que l'initiative ou les capacités rédactionnelles. Mais elle ne peut pas empêcher ou corriger des infléchissements causés par un sentiment de malaise, ni les phénomènes subconscients relatifs aux stéréotypes, à l'attribution causale

ou à l'inférence spontanée, parce qu'elle ne fournit pas d'outillage (procédures ou techniques) permettant sa propre application. Une règle normative de prise de décision comme celle qui interdit la discrimination pour raison raciale n'éliminera pas l'infléchissement de jugement qui se produit chez le décideur si ce dernier ignore que son jugement est susceptible d'être infléchi ou s'il n'est pas en mesure d'en maîtriser les conséquences par manque d'instruments appropriés.

Comme l'expliquent Timothy Wilson et Nancy Brekke, quatre conditions bien distinctes doivent être satisfaites si l'on veut maîtriser les « biais de jugement » que nous avons exposés. Premièrement, il faut connaître leur existence. Deuxièmement, il faut avoir la volonté de les corriger. Troisièmement, il faut disposer de suffisamment d'informations pour pouvoir dire si un tel infléchissement est en train de se produire et si oui, avec quelle ampleur. Quatrièmement, il faut disposer de suffisamment d'attention, d'informations et d'autres ressources cognitives pour corriger les effets de ces influences indésirables. Examinons une à une ces conditions.

LA PRISE DE CONSCIENCE DU BIAIS ET LA VOLONTÉ DE LE CORRIGER

En ce qui concerne la prise de conscience du biais, l'approche indifférente à la couleur est dangereuse parce qu'elle induit le décideur à s'imaginer que, tant qu'il ne songe pas consciemment à la race, au sexe, à l'origine ethnique etc., il ne fait pas de discrimination. Or la théorie sociale cognitive nous apprend que, dans une culture où les stéréotypes relatifs à ces catégories sont omniprésents, il faut penser aux dites catégories pour ne pas faire de discrimination : la non-discrimination exige que l'on fasse en quelque sorte de l'« action positive » cognitive. Malheureusement, le principe d'indifférence à la couleur est loin d'inciter à cette prise de conscience de ce qui se passe en soi-même, première condition requise pour maîtriser les préjugés cognitifs relatifs aux groupes.

On retrouve un problème analogue concernant la deuxième des conditions de Wilson et Brekke : la motivation. Tous les modèles de la théorie des deux processus en matière d'inférence sociale posent que, pour corriger les erreurs

provenant d'un processus mental spontané, il faut non seulement être conscient de son existence mais aussi vouloir en maîtriser l'effet de distorsion. Et, bien entendu, la prise de conscience elle-même exige de la motivation. Il est assez généralement admis maintenant, en psychologie cognitive, que nous n'avons pas conscience d'une large part de nos processus mentaux, entre autres de ceux qui concourent à la formation d'une impression sociale⁹².

Développer la conscience de ces processus et corriger tous les biais qui leur sont inhérents est une tâche objectivement difficile quel que soit le contexte. Même une fois lancé, le processus conscient nécessaire à la correction mentale demande de grandes capacités cognitives et beaucoup d'attention, ce qui le met en concurrence pour les ressources cognitives avec d'autres demandes de l'intellect. Si bien que, plus une personne est « occupée » sur le plan cognitif, moins elle aura de chances de corriger les effets du biais implicite.

91. *Ibid.* / 92. Pour un panorama général, voir J.F. Kihlstrom, « The cognitive unconscious », *Science* 237, 1987, pp. 1445 sq. ; Pawel Lewicki, *Nonconscious Social Information Processing*, New York, Academic Press, 1986 ; James S. Uleman et John A. Bargh, *Unintended Thought*, op. cit., 1989.

Or la tâche est particulièrement difficile dans le cas de la discrimination. Quand on prend mieux conscience de l'influence des stéréotypes ethniques ou raciaux sur ses propres jugements sociaux et qu'on y prête une attention soutenue, on ne se sent pas très bien ; on redoute aussi le blâme de l'entourage. Rien ne permet donc de penser que les gens vont se donner cette peine et supporter ces désagréments psychologiques s'ils ne sont pas puissamment motivés. Non seulement les avertissements sévères d'avoir à être « indifférent à la couleur », proférés par la puissance publique, ne fournissent pas les incitations nécessaires, mais leur principe même et les discours qui les accompagnent créent en réalité l'incitation inverse⁹³.

Dans l'environnement rhétorique créé par le principe d'indifférence à la couleur, on ne doit pas s'attendre

d'avoir les gens s'infliger l'effort et l'inconfort d'une prise de conscience des effets subtils des catégories ethnoraciales et des catégories de genre sur leur perception et leur jugement. S'ils établissent une équivalence entre « ne pas penser à la race » et « non-discrimination », ni leurs aspirations à mettre en pratique les valeurs d'égalité auxquelles ils croient ni leur désir d'appliquer la loi ne leur seront de la moindre utilité pour percevoir et maîtriser les aspects cognitifs des préventions qui peuvent exister en eux contre les membres d'autres groupes. S'ils font l'effort de corriger mentalement le biais cognitif, ils peuvent même avoir l'impression qu'ils se rendent coupables de « préférences » raciales ou autres : autrement dit, les processus mentaux indispensables à la correction du biais cognitif seront ressentis comme une violation de la norme.

REPÉRER LE BIAIS IMPLICITE DANS LA PRISE DE DÉCISION

Nous avons clairement établi que la discrimination ne résulte pas seulement de la mise en pratique de convictions racistes ou sexistes pleinement assumées mais aussi de l'entrée en jeu de stéréotypes implicites, c'est-à-dire d'un tissu d'associations mentales qui prédisposent le sujet à percevoir, à caractériser et à traiter différemment les membres de différents groupes. Cette deuxième discrimination est parfois plus difficile à détecter que celle des racistes (ou sexistes, etc.) proprement dits qui dissimulent leurs convictions.

Quantité d'études de psychosociologie ont montré qu'il est très difficile de repérer la discrimination dans des cas individuels. Dans une expérience bien connue, Faye Crosby et ses collègues de l'université Yale ont présenté à des sujets masculins un ensemble de données décrivant une hypothétique « Société Z », composée de dix départements⁹⁴. Le matériel qui leur était fourni était conçu de manière que les salaires féminins de l'entreprise fussent en moyenne inférieurs à ceux des hommes, même compte tenu de variables comme l'ancienneté, le niveau de diplôme et les performances. Les sujets de l'expérience étaient divisés en deux groupes. Dans l'un, ils recevaient d'abord l'information de manière globale : les chiffres sur les salaires et les autres variables (ancienneté, etc.) concernant tous les salariés et toutes les salariées de l'entreprise étaient disposés sur une seule grande page. Quand ils en avaient pris connaissance, on leur demandait s'il y avait dans l'entreprise une discrimination à raison du sexe. Puis on leur fournissait les mêmes renseignements ventilés par département et on leur demandait de porter un jugement quant à l'existence d'une telle discrimination dans chaque département. Dans le second groupe, on intervertissait l'ordre de ces deux étapes. Les sujets recevaient

d'abord les informations département par département et on leur demandait de dire s'il y avait discrimination dans chacun d'eux. Ce n'est qu'ensuite qu'on leur donnait les chiffres globaux et qu'on leur posait la question de la discrimination au niveau de l'entreprise.

Or il se révéla que l'ordre des deux étapes avait une influence significative sur la capacité des sujets à identifier les inégalités de genre contenues dans le matériel-stimulus : quand l'information était présentée d'abord département par département, les sujets percevaient la discrimination de manière beaucoup moins nette que lorsque la même information était présentée d'abord de manière globale.

Ces résultats ont été reproduits par d'autres équipes avec des protocoles expérimentaux légèrement différents. Dans l'une de ces études, Diana Cordova a ainsi pu confirmer que les sujets, aussi bien masculins que féminins, identifiaient plus facilement la discrimination de genre contenue dans un ensemble de stimuli quand l'information statistique sur les salaires et les autres variables était présentée sous forme globale ; quand elle était présentée département par département, les sujets la repéraient beaucoup moins souvent, aussi bien quand on leur demandait une réponse immédiate que lorsqu'on leur laissait un délai de réflexion⁹⁵. Lors d'une autre expérience, Twiss, Tabb et Crosby ont observé que, même quand on évitait de la qualifier de « discrimination », la disparité des salaires (après neutralisation des autres variables) présente dans les données était beaucoup moins bien repérée dans l'information donnée usine par usine que dans l'information à l'échelle de l'entreprise tout entière⁹⁶.

⁹³. Pour une discussion approfondie de ce problème, voir Linda Hamilton Krieger, « Civil rights Perestroika... », art. cité (note 20). / ⁹⁴. F.J. Crosby, S. Clayton, O. Alksnis et K. Hemker, « Cognitive biases in the perception of discrimination: the importance of format », *Sex Roles* 14, 1986, pp. 637 sq. / ⁹⁵. Diana I. Cordova, « Cognitive limitations and affirmative action: the effects of aggregate versus sequential data in the perception of discrimination », *Social Justice Research* 5, 1992, pp. 319 sq. / ⁹⁶. C. Twiss, S. Tabb et F.J. Crosby, « Affirmative action and aggregate data: the importance of patterns in the perception of discrimination », in F.A. Blanchard et F.J. Crosby (eds), *Affirmative Action in Perspective*, New York, Springer Verlag, 1989, pp. 159 sq.

La discrimination est moins facile à détecter au cas par cas parce qu'il est presque toujours possible d'attribuer le traitement défavorable d'un individu particulier à des raisons qui n'ont rien à voir avec elle. Celle qui résulte de l'application de stéréotypes implicites peut être difficile à percevoir, à l'échelle du cas individuel, même pour l'auteur de la discrimination. Comme nous l'avons vu, les stéréotypes peuvent infléchir indirectement la décision en altérant la perception par le décideur des qualités de la personne cible, de ses qualifications ou de ses performances. Si l'acteur social en position de décider ne dispose pas d'une information statistique systématique comparant les taux de sélection, à partir du vivier des candidats possibles, des membres de tel et tel groupe (racial, par exemple) présentant a priori le même niveau de qualification, il lui sera très difficile de corriger les effets des stéréotypes et autres formes subtiles du préjugé de groupe. Pour dire les choses plus simplement, nous avons du mal à percevoir la discrimination si nous ne disposons pas de données massives, autrement dit statistiques, sur les appartenances de groupe et les autres variables pertinentes.

Nous avons aussi du mal à la voir quand elle se manifeste sous la forme de petites préférences ou indulgences, apparemment insignifiantes, à l'égard d'une certaine catégorie. Quand on pense à la discrimination, on pense en général à celle qui s'exerce *contre* les membres d'un groupe, ceux-ci étant traités moins bien que ne le voudrait l'application d'une certaine norme⁹⁷ d'équité. Mais, comme l'a souligné la psychologue Marilyn Brewer, il y a aussi discrimination quand les membres d'un groupe se voient appliquer la norme d'équité de manière neutre tandis que ceux d'un autre sont traités avec plus d'indulgence ou de faveur que ne le voudrait la norme. Quand la discrimination procède d'une accretion progressive de ces petits privilèges, elle peut être très difficile à détecter. D'abord parce qu'on remarque mieux ce qui arrive que ce qui n'arrive pas⁹⁸ : par exemple, une femme musulmane qui n'est pas recrutée, à qui on n'explique pas bien le travail ou qui n'est pas augmentée aura moins de chances de s'apercevoir qu'elle a été traitée de manière inéquitable que si elle est licenciée. En second lieu, parce que pour le savoir, il lui faudrait des informations comparatives dont elle ne dispose généralement pas, surtout quand il s'agit de discrimination à l'embauche.

STRUCTURER LA PRISE DE DÉCISION POUR RÉDUIRE LES EFFETS DU BIAIS IMPLICITE

La quatrième condition posée par Wilson et Brekke pour corriger les effets des stéréotypes implicites et autres sortes de « contamination mentale » est que les décideurs disposent d'un volume important d'information pertinente et soient tenus de se conformer à une procédure de prise de décision⁹⁹ structurée en fonction de cet objectif. On peut réduire les déviations dues aux stéréotypes en formulant avec clarté les critères d'évaluation applicables, en fournissant aux décideurs des informations objectives et pertinentes, en exigeant d'eux qu'ils mettent par écrit en quoi ces informations se rattachent aux critères susmentionnés et en encadrant par tous moyens la subjectivité du processus de décision. En outre, en mettant à leur disposition des statistiques aussi larges que possible sur tout le système dont ils font partie, qui fassent apparaître par grandes masses les différences selon les catégories précisées dans la législation antidiscriminatoire (race, sexe, etc.), on les aidera à repérer l'effet de préventions qu'ils n'auraient pas reconnu dans des séries plus petites ou au cas par cas.

C'est dire qu'il est possible, à certaines conditions, de corriger consciemment l'infléchissement d'une impression qui découle du déclenchement spontané d'un stéréotype. Les personnes et les organisations (entreprises ou autres) qui souhaitent réduire ce type de discrimination doivent envisager les stratégies suivantes :

- chaque fois que possible, ne pas faire connaître au décideur l'appartenance de groupe du candidat. Une appartenance qu'il ignore ne saurait infléchir sa décision. L'application via le décret nécessaire de l'article 24 de la loi française du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances »¹⁰⁰, qui prévoit que dans le cas des entreprises de plus de cinquante salariés les dossiers des candidats à l'embauche ne devraient comporter ni photo ni informations quant à leur nom, leur adresse, leur sexe ou leur âge, présente donc un caractère prioritaire.

- dans les cas où c'est impossible, dispenser aux décideurs une formation leur permettant de prendre conscience de ce que leur jugement peut être influencé par un biais implicite, aussi sincère que soit leur attachement à l'équité, à l'objectivité et à la non-discrimination ;

- créer des incitations structurelles et faire vivre une culture d'organisation qui motivent les décideurs à identifier et à corriger leurs premières impressions éventuellement marquées par un biais implicite ;

- produire des critères d'évaluation explicites et objectifs destinés à orienter les décisions impliquant un choix entre des candidats, et fournir aux décideurs une information concrète, bien structurée et pertinente au regard de ces critères ;

- procéder à un suivi systématique des décisions, sous une forme globale à l'échelle de l'ensemble de l'organisation, de manière à pouvoir détecter un infléchissement statistique et à le traiter.

⁹⁷. Marilyn B. Brewer, « In-group favoritism: the subtle side of intergroup discrimination », in D.M. Messick et A.E. Tenbrunsel (eds), *Codes of Conduct: Behavioral Research and Business Ethics*, New York, Russell Sage Foundation, 1996, pp. 160 sq. / ⁹⁸. Shelley E. Taylor et Susan T. Fiske, « Salience, attention, and attribution: top of the head phenomena », in L. Berkowitz (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York, Academic Press, vol. 11, 1978, pp. 249 sq. / ⁹⁹. Voir par exemple Veronica F. Nieva et Barbara A. Gutek, « Sex effects on evaluation », *Academy of Management Review* 5, 1980, pp. 267 sq. [270-71]. / ¹⁰⁰. Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006.

IV. CONCLUSION :

BIAIS IMPLICITE, DISCRIMINATION ET SOLIDARITÉ SOCIALE

Anna Deavere Smith, auteur d'une pièce - dont elle joue tous les personnages - qui est un montage d'interviews sur les tensions intercommunautaires dans le quartier new-yorkais de Crown Heights à Brooklyn, cite la réflexion suivante d'une assistante sociale : « Je suppose que vous savez que les Esquimaux ont soixante-dix mots différents pour désigner la neige ? Chez nous, il y a sans doute bien soixante-dix sortes de parti pris, de racisme et de discrimination, mais ce n'est pas dans notre mentalité d'être clairs là-dessus. Alors moi je pense que notre façon d'en parler est lamentable, et que ça vient de notre mauvaise volonté à traiter le sujet honnêtement et à y mettre un peu d'ordre. »¹⁰¹

Tant que l'on se contente de croire que la « discrimination » n'est que la manifestation du racisme, du sexisme, de l'antisémitisme ou de l'homophobie les plus éhontés, on peut tenir le problème à une distance confortable. C'est quelque chose que font les autres, les mauvaises gens. On peut en dire du mal ; on peut la stigmatiser ; on peut en faire un délit punissable par la loi. Mais on n'a pas besoin de l'affronter dans notre tête.

Le malheur, c'est que le refus ou l'incapacité de réfléchir avec rigueur sur *ce qu'est* exactement la discrimination, d'en démêler les formes et les voies multiples, ont de graves conséquences. Comme l'a observé un professeur de droit américain, Larry Alexander, la discrimination n'est pas une chose mais plusieurs, et « faute de prendre conscience de cette multiplicité, nous sommes dans une grande confusion intellectuelle et morale et concevons de mauvaises politiques »¹⁰².

Nous voilà revenus à notre point de départ : au cœur de la lutte contre la discrimination réside un paradoxe. Pour venir à bout des catégories socialement construites de race ou autre, nous devons leur consacrer toute notre attention. Pour devenir un seul peuple, nous devons comprendre que notre histoire a fait de nous plusieurs peuples. Pour que la race puisse un jour disparaître, nous devons la débusquer partout où elle est tapie, et d'abord en nous-mêmes.

Traduit de l'anglais par Rachel Bouyssou

¹⁰¹. Anna Deavere Smith, *Fires in the Mirror: Crown Heights Brooklyn and Other Identities*, New York, Anchor Books, 1993, pp. 65-66. / ¹⁰². Larry Alexander, « What makes wrongful discrimination wrong: biases, preferences, stereotypes, and proxies », *University of Pennsylvania Law Review* 141, 1992, pp. 149 sq. (153).

La French-American Foundation vise à promouvoir un dialogue actif entre la France et les États-Unis. Elle met en relation des acteurs-clé des deux pays – responsables politiques, experts de la recherche universitaire, professionnels leaders dans leur spécialité – engagés sur des questions de société d'intérêt commun pour la France et les États-Unis. Pour mener à bien sa mission, la French-American Foundation organise des programmes pluriannuels sur des thèmes d'intérêt commun, sous forme de conférences, d'échanges et de publications. Le programme « Égalité des chances dans l'accès à l'éducation et à l'emploi : perspectives françaises et américaines » porte sur le partage de bonnes pratiques en matière de politiques antidiscriminatoires et de stratégies d'intégration. Créée en 1976, la French-American Foundation est établie à New York. C'est une institution non-partisane à but non-lucratif.

Contact à la French-American Foundation :

Ioanna Kohler, directrice des programmes sociaux
ikohler@frenchamerican.org ,+(1) 212-829-8800/ext 15
French-American Foundation
28 West 44th Street, Suite 1420
New York, NY 10036
www.frenchamerican.org

Sciences Po est une institution sélective d'enseignement supérieur et de recherche accueillant 7500 élèves dont un tiers d'internationaux. Elle délivre des formations au sein de 5 collèges d'enseignement supérieur, de 11 masters professionnels et d'une Ecole doctorale. Ces formations préparent de futurs décideurs humanistes des entreprises, des administrations publiques et de la politique, ainsi que de futurs chercheurs et enseignants-chercheurs. Elles sont ancrées dans la recherche en sciences humaines et sociales, dont la vocation est de favoriser la compréhension du monde contemporain et d'éclairer le débat public. Sa bibliothèque est l'une des principales d'Europe.

Contact à Sciences Po :

Marie Mercat-Bruns, directrice du Centre des Amériques
marie.mercatbruns@sciences-po.fr, +(33) (0) 1 45 49 83 12
Sciences Po - Centre des Amériques
13 rue de l'Université
75007 Paris
www.sciences-po.fr

