

CHAPITRE 12 BIS

Conflit normatif et influence sociale : études sur l'ethnocentrisme et le racisme

Margarita Sanchez-Mazas
Juan Antonio Pérez

Sánchez-Mazas, M. & Pérez, J.A. (1995). Conflit normatif et influence sociale : études sur l'ethnocentrisme et le racisme. In G. Mugny, D. Oberlé & J.-L. Beauvois. *Relations humaines, groupes et influence sociale*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble, 263-274.

Les attitudes et les opinions lient les individus entre eux aussi bien qu'elles les séparent. L'ancrage social des attitudes tient au fait que les individus tirent de leur(s) groupe(s) d'appartenance ou de référence les idées et les jugements leur permettant de s'orienter dans le monde social. Ces attitudes collectives ont aussi pour propriété d'assurer aux individus le support de leur groupe. La psychologie sociale a largement montré que l'individu recherche un tel support et tend à se conformer aux attentes normatives de ses groupes de référence (Hyman, 1942; Merton, 1965; Newcomb, 1943). Les attitudes définies par le groupe, celles que l'individu sait ou croit être celles du groupe, seraient difficilement modifiables car le support réel ou symbolique du groupe ferme ses membres aux influences extérieures. Ce chapitre examine de telles résistances au changement dans le cadre d'attitudes fortement ancrées socialement, en montrant comment l'individu affronte une divergence d'opinion comme le ferait son groupe. On arguera que le propre d'un groupe de référence est de susciter la conformité de ses membres, en montrant notamment que cette influence peut se traduire par l'adoption de la part des individus aussi bien d'une position normative que de son contraire lorsqu'elles émanent l'une et l'autre du groupe. Le propos central de ce chapitre est de présenter certains résultats indiquant qu'une des voies par lesquelles les attitudes socialement ancrées peuvent changer en profondeur est celle du conflit normatif face à son groupe. Ces attitudes changeraient en particulier lorsque l'individu est amené à prendre personnellement en compte d'autres points de vue, ou à percevoir que sa propre position ne dispose pas du support de son groupe. Nous verrons que c'est dans les situations où la divergence donne lieu à une élaboration personnelle que l'on peut attendre des changements latents.

HOMOGENÉITÉ ET PARALYSIE DANS L'INTRAGROUPE

Le groupe peut s'avérer « paralysant » pour les membres qui le composent, tant du point de vue du changement d'attitude que du point de vue des performances. A la suite de Ringelmann (1913; cf. Kravitz et Martin, 1986), qui a mis en évidence un effet inhibiteur du travail de groupe sur les performances individuelles,

d'appartenance ou de référence. Lorsque la conformité au groupe se réalise sur une position divergente, en rupture avec celle du sujet, les effets de paralysie n'apparaissent pas. Pour que l'intragroupe obtienne non pas seulement une influence directe mais aussi un changement indirect, il faut que l'individu perçoive clairement une divergence entre sa position et celle de son groupe. S'il se perçoit lui-même en accord avec la position de son groupe, ce qui est conforme au principe d'homogénéité attitudinale qu'il attend en son sein, il développera une paralysie sociocognitive dont la conséquence est une inhibition de l'activité nécessaire à l'émergence d'un changement indirect. La proximité attitudinale que l'individu établit souvent par sa conformité manifeste à l'intragroupe peut donc limiter de ce fait même son impact à un patron d'influences proche de la complaisance (influence manifeste positive, influence latente nulle).

ENCADRÉ 22 Dieter Frey, Carsten Liljeborg, Stefan Schulz-Hardt

Exposition sélective à l'information et influence sociale : comment dépasser la « pensée de groupe »

La manière dont on recherche et assimile l'information n'est ni due au hasard ni « objective », mais la plupart du temps biaisée. Sont recherchées les informations qui concordent avec nos valeurs, opinions, préférences, intérêts, schémas, hypothèses ou décisions. Les études sur l'assimilation de l'information séquentielle (cf. Grabitz, 1971; Kozielcki, 1966; Pitz, Downing et Reinhold, 1967) montrent que, lors de jugements provisoires, les individus évaluent les informations dont ils disposent selon les jugements qu'ils ont émis : ils surevaluent la valeur diagnostique des informations consonantes avec leur propre jugement, et sous-évaluent celles qui sont contradictoires. Il en résulte que même une information contradictoire peut mener au renforcement et à l'extrémisation du jugement propre (Lord, Ross et Lepper, 1979). Comme l'évaluation, la recherche d'information est sujette à ce genre de déformation : lors d'une prise de décision, les informations consonantes sont préférées, celles contradictoires évitées.

La théorie de la dissonance cognitive (Festinger, 1957, 1964) formule des prédictions adéquates dans ce domaine de recherche. Une dissonance cognitive résulte des prises de décisions, parce que l'alternative choisie ou préférée présente toujours un aspect négatif auquel il faut se résigner, et qu'il faut renoncer aux aspects positifs de l'alternative écartée. Afin de réduire cette dissonance cognitive, on recherche les informations qui soutiennent la décision prise, et on évite les informations qui l'affaibliraient. Ce biais de confirmation dans la recherche d'informations est désigné comme l'effet de l'*exposition sélective à l'information*.

Dans les études sur la recherche d'informations, les sujets doivent prendre des décisions, par exemple d'ordre consommatoire ou économique, la plupart du temps provisoires. Les sujets sont ensuite confrontés

les travaux sur la paresse sociale (« *social loafing* », cf. Latané, Williams et Harkins, 1979) ont reproduit cet effet, tant dans des tâches motrices que cognitives (Harkins et Petty, 1982). Du point de vue de l'influence sociale, Folvland, Janis et Kelley (1953) ont souligné que l'appartenance à un groupe est le facteur primordial dans la sensibilité à la persuasion, rendant les membres qui la valorisent moins perméables aux influences extérieures. La théorie de l'élaboration du conflit (Pérez et Mugny, 1993 ; voir chapitre 10 bis) aboutit à des conclusions similaires. Cette approche se démarque des modèles avançant les effets facilitateurs d'une source d'influence intragroupe, dans la mesure où elle prédit un possible effet « pervers » de cette influence, caractérisé par un impact direct positif mais une absence d'effets indirects ou latents. Elle part du postulat que l'influence profonde relève d'une activité sociocognitive d'élaboration de la divergence entre source et cible. Les individus ne traiteraient cette divergence que lorsqu'ils ne peuvent résoudre par simple conformité manifeste le conflit que leur pose un intragroupe maintenant des positions différentes des leurs.

Ces hypothèses ont été testées dans une étude où les sujets étaient exposés à une influence minoritaire, tout en recevant ou non le support d'un groupe de référence (Pérez, Mugny et Navarro, 1991). Les sujets (des collégiens) devaient réagir à un message minoritaire favorable à l'avortement, soit en termes personnels, soit comme le ferait un de leurs groupes de référence (les jeunes de leur âge). Cette manipulation était réalisée en demandant aux sujets de se prononcer sur cinq propositions tirées du message minoritaire (et semblables au pré-test), soit en fournissant l'opinion qu'ils considéraient comme étant celle de leur groupe, soit en donnant leur position personnelle. Les résultats pour l'influence directe montrent que les deux conditions ne diffèrent pas entre elles, ce qui témoigne d'un processus d'identification à l'œuvre à ce niveau. Cependant, au niveau indirect (à propos de la contraception), alors que l'influence de la condition personnelle se maintient, celle de la condition intragroupe disparaît. Cette double dynamique est interprétée avec la notion de *paralysie intragroupe* dans des conditions où le sujet peut se conformer aux positions ou aux normes de son groupe, le conflit et l'examen d'autres positions d'un point de vue personnel est rendu superflu.

Une seconde étude montre que cet effet de paralysie est d'autant plus marqué qu'il existe au départ une certaine convergence attitudinale entre l'individu et le groupe. Dans un paradigme de polarisation (voir chapitre 4), on variait la position (à propos de l'avortement) d'un intragroupe et d'un hors-groupe de manière à la rendre similaire ou différente de celle du sujet. Les sujets étaient amenés à croire que leur attitude recevait l'assentiment de la majorité de leur groupe (ou d'un hors-groupe), ou qu'elle était désapprouvée par leur propre groupe (ou par le hors-groupe). Les résultats concernant la position explicitée par la source (mesure d'influence manifeste) indiquent un effet de conformité avec les membres de l'intragroupe, que ceux-ci approuvent ou désapprouvent l'attitude initiale des sujets. Au contraire, on assiste à un effet de différenciation face au hors-groupe. Au post-test (mesure de polarisation de l'attitude), on observe que lorsque les sujets ont suivi leur groupe au niveau manifeste, la polarisation différée de l'attitude est significativement plus limitée lorsque la position du groupe supportait celle des sujets que lorsqu'elle ne la supportait pas. De fait, sur les quatre conditions, celle où l'intragroupe va dans le sens des positions initiales des sujets est la seule où ne se produit pas une polarisation significative de l'attitude.

Ces résultats spécifient les conditions de l'apparition d'un effet de paralysie intragroupe, qui relèverait de l'absence de divergence perçue avec un groupe

consistance entre les différents contenus cognitifs, et ainsi à la stabilité cognitive, non seulement au niveau *intra*, mais aussi *interpersonnel*.

La sélectivité dans la prise d'information et la sélectivité dans le choix de partenaires d'interaction apparaissent souvent conjointement (Swann *et al.*, 1989; Swann, Wenzlaff *et al.*, 1992). Dépassant l'idée d'une pure coïncidence, on peut supposer que l'un des phénomènes peut être la conséquence de l'autre. Par exemple, celui qui a établi une image du monde consistante et épurée de toute contradiction, au moyen d'un traitement et d'une prise d'information sélectifs, essaie activement de convaincre à l'aide de processus d'influence sociale le plus de personnes possible afin d'obtenir une consistance interpersonnelle (*cf.* Festinger, Riecken et Schachter, 1956).

Quelles conséquences les processus d'influence sociale qui se produisent dans les groupes ont-ils sur la recherche et le traitement de l'information ? Que se passe-t-il, par exemple, lorsque des groupes exerçant de fortes pressions à l'uniformité assument des prises de décision et doivent choisir et évaluer des informations ? Les mécanismes qui apparaissent dans cette situation construisent le phénomène que Janis (1972) a conceptualisé sous la notion de pensée de groupe (*groupthink*; voir encadré 7).

Dans plusieurs études empiriques, nous avons examiné des processus similaires. Des groupes de trois à sept personnes devaient prendre une décision majoritaire provisoire, par exemple décider s'il fallait investir pour l'installation d'une industrie chimique dans un pays sous-développé, ou si le contrat d'un manager devait être prolongé. Ils avaient ensuite la possibilité de choisir des informations qui soit soutiennent, soit contredisent leur décision (par exemple, des informations pour ou contre des investissements). Le choix de ces informations devait de nouveau faire l'objet d'une décision majoritaire. Il s'est avéré que les groupes ont souvent plus d'assurance dans leurs décisions que les individus isolés, et présentent une plus grande sélectivité dans la recherche des informations. Concrètement, on observe les résultats suivants (Frey, 1991; Frey *et al.*, 1994; Frey, Schulz-Hardt *et al.*, 1994):

1. Les groupes homogènes sont plus sélectifs que les groupes hétérogènes: les premiers sont caractérisés par le fait que tous les membres partagent la même opinion. Les seconds sont des groupes dans lesquels se trouve au moins un membre minoritaire présentant un jugement contraire au reste du groupe, et qui induit plus d'objectivité dans le processus de prise de décision: le groupe se sent moins sûr et moins compétent, la situation est plus difficile à juger et, finalement, la recherche et l'évaluation de l'information sont plus équilibrées.

2. Dans un groupe hétérogène, plus il y a de membres minoritaires, plus la recherche et le traitement de l'information sont équilibrés (Schulz-Hardt, Lüthgens et Frey, 1994).

3. Les groupes hiérarchisés sont plus sélectifs que les groupes égalitaires: plus les compétences de décision du groupe sont concentrées sur le leader, plus le groupe cherche de manière sélective des informations confirmatoires.

à des informations supplémentaires, consonnantes ou dissonnantes, et ont la possibilité de faire leur choix parmi elles. On appelle recherche sélective d'information la différence entre la recherche de matériel consonnant et la recherche de matériel dissonnant, la différence indiquant l'ampleur de l'effet de l'exposition sélective à l'information. Nos recherches montrent que cet effet vaut surtout lorsque les individus sont fortement engagés, libres de leurs choix, et impliqués (Frey, 1986; Frey et Wicklund, 1978), et que l'exposition sélective s'accroît lorsque a) les sujets se trouvent dans un état de surcharge cognitive, lorsqu'ils sont par exemple confrontés à une énorme quantité d'informations (Frey, Schulz-Hardt et Stahlberg, 1994); b) les sujets sont très anxieux (Frey, Stahlberg et Fries, 1986); c) les informations sont coûteuses (Frey, 1981), et d) les sujets sont mis sous pression (Frey *et al.*, 1995).

La recherche sélective d'informations n'est pas seulement à l'œuvre dans les contextes de prise de décision. On a également démontré que lorsqu'ils ont une opinion forte ou un système de valeurs sûr, les individus cherchent d'autant plus des informations qui stabilisent ce système de valeurs et d'opinions, particulièrement lorsqu'ils affichent leur engagement à propos de ces idées ou de ces valeurs (*cf.* Schwarz, Frey et Kumpf, 1980). De plus, les informations qui confirment le concept de soi de la personne qui émet les cognitions sont surévaluées quant à leur valeur diagnostique, et sous-évaluées lorsqu'elles le contredisent (Craty, 1966; Markus, 1977; Swann, Griffin *et al.*, 1987; Swann et Read, 1981).

Les études sur la recherche sélective d'informations ont également montré que les informations dissonnantes ne peuvent pas toujours être évitées. Celles-ci sont recherchées lorsque les sujets croient qu'elles sont utiles à des décisions futures (sous condition de réversibilité de la décision), ou lorsqu'ils pensent qu'ils ont les moyens de les réfuter, par exemple quand ils sont très sûrs d'eux ou que la crédibilité de l'information dissonnante est faible (*cf.* Frey, 1986).

La sélectivité n'est en aucune manière un phénomène « social » caractérisant un individu particulier et son système cognitif. Elle constitue un phénomène interactif et étroitement lié au domaine de l'influence sociale. Les mécanismes de sélectivité ne se réfèrent pas seulement à la recherche d'informations, mais impliquent aussi des interactions sélectives avec les autres. Les processus d'interaction sont rarement le fruit du hasard et suivent le principe de la similarité: on préfère les partenaires d'interaction dont on suppose qu'ils pensent la même chose que nous (Brodbeck, 1956; Byrne, 1971; Maccoby, Maccoby *et al.*, 1961; Swann, 1990; Swann, Pelham et Krull, 1989). Les raisons en sont que les personnes qui ont un point de vue convergent permettent une stabilisation du système cognitif, et permettent une validation de l'opinion propre au travers de la réalité sociale (Festinger, 1954). D'autre part, rechercher des partenaires similaires correspond au principe de l'économie de l'échange: les personnes ayant les mêmes opinions causent moins de « frais » d'interaction. La conséquence de l'interaction sélective est finalement la même que celle de la recherche sélective de l'information: on parvient à l'établissement de la

risques sont mis en relief et la nécessité de chercher et d'analyser en détail les informations dissonnantes devient plus pressante pour tous les membres du groupe.

Dans les exemples ci-dessus, l'interaction entre l'exposition sélective et l'influence sociale apparaît évidente : l'influence sociale provenant d'une source qui défend des opinions convergentes, qui impose une norme d'harmonie excessive, accompagnée de pressions à la conformité, peut aboutir à des choix et des évaluations des informations par trop sélectifs. A l'inverse, l'influence sociale provenant d'une source divergente permet de corriger une prise d'information qui vise unilatéralement une confirmation de soi, et permet ainsi une plus grande objectivité dans les processus de décision.

CONFLIT INTRAGROUPE ET CHANGEMENT D'ATTITUDE

Une conséquence de la convergence attitudinale avec un groupe d'appartenance ou de référence serait donc que les individus ne questionnent plus leurs attitudes personnelles, après avoir manifesté leur conformité. En se conformant, l'individu minimise la divergence avec son groupe sans examiner ses propres attitudes, c'est-à-dire sans élaborer sociocognitivement la divergence. Puisque la conformité n'est pas garante d'un changement d'attitude, quelles sont les conditions de celui-ci ? La première serait que la norme de la source intragroupe soit alternative et introduise une divergence, la seconde que l'individu ressente effectivement cette divergence par rapport à la norme de son groupe. Une manière de motiver le sujet à l'élaboration de la position de l'intragroupe serait dès lors de l'amener à percevoir un conflit normatif entre ses propres positions et celles de la source (Sanchez-Mazas, 1994). Autrement dit, ce ne serait pas de l'opportunité d'affirmer ouvertement et manifestement un lien identitaire que se produirait le changement d'attitude, mais d'un conflit normatif opposant l'individu à son groupe.

Sur la base de ces hypothèses, Sanchez-Mazas, Pérez *et al.* (1993) ont montré dans une série d'études que quand on amène le sujet à percevoir que, par ses attitudes, il est divergent de son propre groupe, on contrecarre la paralysie sociocognitive. Comme dans les études sur la paralysie intragroupe, cette démonstration a été menée en distinguant l'influence manifeste, renvoyant à la conformité explicite à la position du groupe, et l'influence latente, portant sur des contenus liés à la tentative d'influence, mais sur lesquels la source ne s'est pas prononcée, qui témoignent d'une réelle intériorisation d'une attitude nouvelle.

Dans une première étude, destinée à le mettre explicitement en œuvre dans un paradigme sur la xénophobie, le conflit normatif prenait la forme d'une divergence entre des réponses des cibles (de jeunes apprentis) exprimant de manière effective une attitude donnée, ethnocentrique en l'occurrence, et une norme contraire, égalitaire, d'un groupe de référence pertinent (les jeunes du même âge suivant le même type de formation). La première variable revenait à engager les sujets — tendanciellement xénophobes — dans l'expression plus ou moins ouverte de leur attitude discriminatoire, celle-ci devant apparaître comme telle aux yeux du sujet pour qu'une divergence

4. Les groupes sur lesquels s'exerce une pression extérieure à se justifier se sentent plus sûrs de leurs décisions, ressentent la situation problématique comme moins difficile, se sentent plus compétents et sont nettement plus sélectifs dans la recherche et l'évaluation d'informations que les groupes qui ne doivent pas justifier leurs décisions.

5. L'effet de l'exposition sélective est plus prononcé chez les personnes qui sont des porte-parole des groupes que chez celles qui ne le sont pas.

Ces recherches montrent que les minorités peuvent influencer les majorités sur la dimension de la certitude des décisions, ainsi que sur celle du traitement et de la recherche d'informations, c'est-à-dire d'alternatives, et que la majorité exerce une influence sur la minorité surtout lorsque celle-ci est quantitativement faible, incertaine ou incompétente. Elles éclairent également les risques encourus dans les décisions de groupe : plus le groupe se sent sûr et inattaquable, plus il choisit des informations qui soutiennent son opinion, plus il interprète et évalue les informations dans le but de confirmer cette opinion, et plus le danger qu'il s'engage dans des projets risqués et ignore les signaux avertisseurs existants est grand. Cela peut à l'extrême mener au désastre (Hart, 1990; Janis, 1972). Pour éviter cela, plusieurs stratégies sont envisageables :

1. Les minorités numériquement fortes, sûres et compétentes, en bref consistantes (Moscovici, 1980), se servant d'arguments souples et non dogmatiques (non rigides; Mugny, 1982), présentent un effet correcteur essentiel dans le processus de prises de décision. Pour encourager l'établissement de telles minorités, il faut qu'une « culture du conflit » se propage dans les groupes, afin que la contradiction soit non seulement possible, mais recherchée. Il s'agit de dégager des forces productives grâce à un conflit constructif (Tjosvold, 1986; Tjosvold et Field, 1985).

2. Une culture du conflit n'implique pas forcément l'existence de minorités « réelles » dans le groupe, car il est tout à fait pensable qu'au départ tous les membres du groupe aient de bonnes raisons de préférer la même alternative. Des techniques d'aide pour la prise de décision, telles que « l'avocat du diable » (Herbert et Estes; 1977) ou « l'enquête dialectique » (Mason, 1969; Mitróff et Emshoff, 1979), peuvent dans ce cas équilibrer la recherche et l'évaluation des informations. On désigne dans le groupe une personne (ou un sous-groupe) dont le rôle consiste à critiquer toutes les propositions émises. La qualité des décisions s'améliore ainsi de manière déterminante (Cosier et Schwenk, 1990; Schwenk, 1990; Schwenk et Cosier, 1993).

3. S'il y a un leader formel ou informel dans le groupe, il doit rester en arrière-plan et ne pas annoncer son propre point de vue trop tôt. Sinon, il se peut que les autres membres du groupe suivent son opinion sans la remettre en question et qu'ils gardent pour eux leurs doutes ou leurs points de critique (cf. Janis, 1972).

4. Chaque groupe devrait se réunir au moins une fois avant la décision pour faire une répétition générale d'un scénario catastrophe simulant le pire des cas : que se passerait-il si toutes les circonstances les plus négatives auxquelles on peut penser se produisent ? En considérant ce scénario, les

lorsque la norme égalitaire est introduite après les allocations intergroupes, et que celles-ci ont été effectuées en interdépendance plutôt qu'en indépendance, ce qui confirme l'effet trouvé dans la première étude. En conclusion, lorsque la norme intergroupe est présentée d'emblée, le sujet réaffirme son appartenance au groupe en s'y conformant, plus qu'il n'examine et valide le contenu de la norme qu'il avance. C'est bien lorsque les sujets ont d'abord effectué les jugements intergroupes, et en particulier s'ils ont été amenés à le faire selon un mode discriminatoire se révélant ensuite anormé par rapport à leur groupe, qu'apparaissent les effets latents au niveau de l'attitude.

Ces études illustrent d'abord la relative facilité avec laquelle une cible d'influence peut reprendre à son compte la position avancée par un groupe de référence, même si elle est opposée à celle qu'elle vient d'exprimer. Elles mettent aussi en lumière que c'est d'une certaine manière en contrecarrant les tendances à la conformité que l'on peut attendre des effets d'influence latente allant au-delà de la position explicitée par la source. Ceux-ci résulteraient d'un travail cognitif de mise en rapport de deux contenus normatifs opposés. Ce travail de différenciation et d'intégration de points de vue s'apparente à celui qui est défini par Tetlock (1986) en cas de conflit de valeurs. Il ne peut s'effectuer si l'individu, se définissant avant tout comme membre de son groupe, s'en remet exclusivement à la position collective avancée par celui-ci, et élabore alors « collectivement », c'est-à-dire de manière dépersonnalisée et dans les termes de son groupe, le conflit introduit par quelque divergence. On a vu en revanche qu'une élaboration « personnelle », c'est-à-dire un traitement de la divergence en tant que telle, peut aboutir à des changements indirects ou latents. Cette élaboration suppose que l'individu perçoive clairement sa déviance dans l'intragroupe et ne puisse dès lors adhérer à la position de celui-ci sans conflit.

LE CONFLIT COGNITIF-CULTUREL

La paralysie consécutive à la conformité, ainsi que les effets constructifs du conflit normatif, peuvent également être appréhendés dans un contexte caractérisé d'un côté par une large adhésion sociale à une norme au niveau manifeste, et d'un autre côté par des attitudes ou des comportements individuels qui ne s'y accordent pas au niveau latent. Un tel contexte est caractéristique des attitudes racistes actuelles, marquées par la coexistence entre une norme antiraciste largement approuvée, et la persistance d'un racisme latent, inavoué ou inconscient (Pérez, Falomir *et al.*, 1993). Or, le maintien d'un racisme latent peut être conceptualisé comme décollant paradoxalement du maintien du maintien d'une attitude manifeste non raciste, conforme à une norme antiraciste devenue socialement dominante. A appliquer la logique que l'on a vue à propos de la xénophobie, il ressort que la prise de conscience du racisme latent pourrait être assurée par l'induction d'un conflit fortement ressenti, l'élaboration de ce conflit représentant alors une des clefs pour le changement des attitudes racistes.

On peut dans cette perspective profiter de ce qu'aujourd'hui certains groupes sociaux (comme les Noirs, les Gitans) apparaissent en quelque sorte protégés par

puisse être ressentie et élabore comme conflit normatif. Pour ce faire, une partie des sujets émettait des jugements intergroupes, sous forme d'allocations de ressources aux autochtones et aux étrangers, selon le mode discriminatoire caractéristique de la xénophobie, l'interdépendance négative entre les groupes (où sur un total de 100 points, ce que les étrangers « gagnent », les autochtones le « perdent » ; cf. Mugny, Sanchez-Mazas *et al.*, 1991). L'autre partie des sujets émettait ces jugements intergroupes selon une modalité indépendante (où chaque groupe peut recevoir jusqu'à 100 points, les allocations à un groupe ne dépendant pas des allocations à l'autre). En interdépendance négative la discrimination était censée être plus saillante qu'en indépendance des jugements, de sorte qu'un même degré de favoritisme dans les deux modalités devait s'accompagner de différentes perceptions de l'attitude discriminatoire. La seconde variable induisait la norme du groupe de référence, qui allait dans le sens où à l'encadré 18), les sujets adhèrent ouvertement aussi bien à l'une qu'à l'autre norme, en dépit de leur caractère potentiellement contradictoire. Cependant, seule la norme égalitaire a induit un changement de l'attitude latente (captée à la fin de l'expérimentation sans plus de référence à la norme collective, à propos de contenus n'ayant pas été abordés auparavant), la norme ethnocentrique ne faisant que conforter le sujet dans son attitude discriminatoire antérieure. Ainsi, lorsque les allocations intergroupes, qui se révèlent être discriminatoires aussi bien en indépendance qu'en interdépendance, apparaissent être en accord avec la position normative du groupe, aucun conflit n'est éprouvé, ce qui explique l'absence de changements de l'attitude latente dans les deux conditions où la norme du groupe est ethnocentrique. Si l'influence latente apparaît, c'est sous l'impact de la norme égalitaire, mais uniquement quand celle-ci intervient après des jugements intergroupes interdépendants (et non pas indépendants), lorsque la saillance de sa discrimination antérieure situe l'individu en claire contradiction avec la norme de son groupe.

Une deuxième étude a testé plus spécifiquement l'hypothèse de la paralysie comme effet de la conformité manifeste à la norme égalitaire avancée par l'intragroupe. En permettant aux sujets d'exprimer leur conformité manifeste à cette norme, on devrait en effet désamorcer le conflit potentiel entre source et cible de l'influence. Cette dynamique devrait se vérifier dans une situation où les sujets sont exposés d'emblée à la norme du groupe, sans avoir eu au préalable à exprimer leurs propres attitudes discriminatoires, et non pas dans une situation où ils s'exprimeraient spontanément, et se mettraient ainsi en situation d'opposition à la norme. Comme dans la précédente, les sujets de cette étude émettraient des jugements intergroupes interdépendants ou indépendants, rendant la discrimination plus ou moins explicite. La nouveauté réside en ce qu'ils le faisaient soit *avant* de prendre connaissance de la norme (égalitaire dans toutes les conditions), soit *après* en avoir été informés. Un premier résultat concerne la mesure de favoritisme intragroupe (la différence entre les allocations aux autochtones et les allocations aux étrangers), qui se révèle moins marqué lorsque la norme égalitaire intervient avant les jugements intergroupes que lorsqu'elle intervient après. Ainsi, l'effet de la norme a été, quand cela était possible (norme *avant*) d'infléchir le degré de favoritisme, ce qui constitue une influence immédiate du groupe de référence. Mais l'influence latente ne suit pas la même logique : lorsque la norme du groupe est introduite *après* les jugements intergroupes, elle suscite davantage d'influence que lorsqu'elle intervient *avant*, ce qui atteste la remise en question par le sujet de ses jugements intergroupes préalables, marqués par une claire discrimination, et donc contradictoires avec la position du groupe. Cet effet est qualifié par l'interaction entre les deux variables expérimentales. L'attitude latente est la plus xénophobe

un « esprit du temps » antiraciste, c'est-à-dire que leur discrimination, bien que loin d'avoir disparu, est néanmoins réprouvée par une partie significative de la société. Les gens maintiendraient donc des attitudes manifestes non racistes, mais cela n'impliquerait pas forcément leur intériorisation et pourrait même empêcher la prise de conscience et le changement d'un racisme latent, souvent inconscient, en un effet de paralysie sociocognitive. L'attitude de ne pas se montrer raciste serait convertie en un truisme culturel, les principes non discriminatoires étant tellement admis que les individus seraient paradoxalement insensibles à un discours antiraciste. Dans ce contexte, l'émission d'actes ouvertement racistes peut entrer en conflit avec les normes et valeurs de justice et d'égalité sociale acceptées en général largement. Paradoxalement, lorsque l'individu « discrimine » ces minorités, il éprouverait un conflit (il ne respecte pas la norme sociale antiraciste) dont la résolution peut provoquer un changement des attitudes latentes. Le remords de cette discrimination, conceptualisé en termes de conflit cognitif-culturel, jouerait ainsi comme mécanisme de changement des attitudes latentes. Ce conflit oppose les tendances à discriminer issues de la catégorisation sociale de la source comme hors-groupe, et les interdits culturels (Pérez, Falomir *et al.*, 1993).

Une série d'études réalisées en Espagne met en évidence des dynamiques de paralysie et de conflit normatif dans le cas spécifique du racisme anti-Gitans (Pérez, Mugny *et al.*, 1993). Ces travaux portaient de la conformité à un laquelle, d'une part, les changements manifestes relèvent de la conformité à l'anticontexte normatif de référence, et peuvent donc fluctuer entre le racisme et l'antiracisme au gré de la norme prévalant dans un contexte donné et que, d'autre part, les changements latents dépendent du comportement propre du sujet.

Dans une première étude, des sujets non gitans, ou « payos » (ainsi nommés dans la langue des Gitans), étaient invités à décrire le hors-groupe discriminé (les Gitans) soit en termes positifs, soit en termes négatifs. Selon une seconde variable, ils devaient désigner, parmi vingt caractéristiques, celles typiques des Gitans ou celles typiques des « Payos ». La série d'items proposée comprenait autant de caractéristiques stéréotypiques négatives et positives des Gitans que des « Payos ». Il apparaît que les « Payos » ne reçoivent pas davantage de caractéristiques positives que les Gitans, alors que ceux-ci reçoivent moins de caractéristiques négatives que les « Payos ». D'autre part, l'attitude raciste a été mesurée à deux niveaux, l'un manifeste où les échelles sont plus évaluatives, c'est-à-dire clairement favorables ou défavorables au hors-groupe (« il faut obliger les Gitans à vivre comme leurs voisins »), l'autre latent où elles sont plus descriptives (« le racisme en Espagne ne constitue pas un problème »). Un premier résultat indique que les sujets se montrent plus racistes au niveau latent qu'au niveau manifeste, ce dernier révélant donc des attitudes plus acquises à l'antiracisme. Une analyse des corrélations montre en outre que seul le stéréotype positif de l'intragroupe est significativement lié à l'attitude manifeste, tandis que les jugements négatifs portés sur les Gitans ne sont pas liés à l'attitude manifeste, mais seulement à l'attitude latente (Pérez, Falomir *et al.*, 1993).

Les attitudes manifestes se présenteraient donc comme plus conformes au contexte normatif antiraciste, alors que s'il y a racisme, celui-ci demeure latent. Une hypothèse est alors que le changement de l'attitude latente pourrait être induit au travers d'un conflit générateur d'une prise de conscience de ce racisme masqué. Un moyen pour ce faire serait d'amener les individus à exprimer de quelque manière — contre leur gré — des jugements négatifs à l'égard du hors-

groupe, tout en rendant saillante la norme antiraciste dans laquelle ils peuvent se reconnaître. Plusieurs études ont testé directement cette hypothèse (Pérez, Mugny *et al.*, 1993).

Dans l'une, les sujets devaient décrire les Gitans sur des échelles soit uniquement positives (dont un pôle était typique des Payos, l'autre des Gitans), soit uniquement négatives. Dans le premier cas, les sujets peuvent se montrer conformes à l'esprit du temps antiraciste, dans le second, ils sont enfermés dans une logique de discrimination, qu'ils évitent au niveau manifeste. Selon une seconde variable, les sujets étaient exposés à une majorité d'un intragroupe de référence, qui apparaissait soit comme raciste, soit comme antiraciste. Les variables dépendantes étaient des mesures de l'attitude raciste manifeste et latente. Les résultats, comme ceux d'autres études, montrent que le changement global vers l'attitude antiraciste manifeste dépend essentiellement des contextes sociaux, la majorité de sujets changeant vers le racisme en condition de norme intragroupe raciste et changeant au contraire vers l'antiracisme en condition de norme intragroupe antiraciste. Les opinions déclarées fluctuent bien au gré de la norme prévalente, en un effet de conformité aux positions avancées par l'intragroupe. En revanche, les changements au niveau latent vont majoritairement vers l'antiracisme, lorsque dépendant les sujets ont eu à attribuer des caractéristiques négatives aux Gitans. Ainsi, c'est en forçant les sujets à « pratiquer un peu de racisme » à l'encontre de la norme antiraciste que les changements s'observent au niveau latent.

Le conflit cognitif-culturel se caractérise donc par le fait que, par leur comportement, les individus se dressent contre une norme majoritaire à laquelle ils se conforment d'habitude, tout comme ils se conforment aux normes en vigueur dans leurs groupes d'appartenance. Ce conflit apparaît d'autant plus à l'œuvre que le comportement effectué est clairement en contradiction avec la norme qui prédomine. Le remords de la discrimination qui serait à l'origine de la prise de conscience et du changement du racisme latent ne devrait cependant apparaître que lorsque la cible des jugements est construite mentalement comme victime de la discrimination. Autrement dit, la logique du conflit cognitif-culturel repose-rait sur le paradoxe de discriminer dans les faits ceux que l'on défend par ailleurs en paroles.

Une étude a illustré cette dynamique en visant à montrer que les effets du conflit normatif induit par des jugements négatifs génèrent des changements latents dès lors que la cible des jugements apparaît comme une minorité en situation de désavantage social. Les sujets lisaient un texte pro-gitan attribué soit à un Gitan sans autre spécification (condition statut bas), soit à un Gitan directeur d'entreprise (condition statut haut). Selon une seconde variable, ils avaient à attribuer à la source des caractéristiques stéréotypées soit positives, soit négatives. Il était précisé dans cette étude que la majorité des gens est antiraciste, ce qui devait rendre saillante une norme non discriminatoire. L'examen des caractéristiques attribuées révèle que les sujets évitent davantage de dévoiler des jugements stéréotypés lorsqu'ils sont négatifs que lorsqu'ils sont positifs. Quant aux effets d'influence latente, ils ne se dégagent en cas de jugements négatifs que lorsque la cible est de statut bas. En effet, les changements latents sont plus marqués lorsque les sujets ont discriminé le Gitan de bas statut en lui attribuant des caractéristiques négatives que lorsqu'ils ont omis de lui attribuer des caractéristiques positives ou que lorsqu'ils l'ont peu discriminé. C'est bien aller activement à l'encontre de la norme par la discrimination qui constitue une situation de conflit génératrice de changements. La logique change en ce qui concerne le Gitan de statut