

UNIVERSITE DE LAUSANNE  
FACULTE DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES

**DYNAMIQUES TEMPORELLES DANS LES  
RELATIONS INTRAGROUPE ET INTERGROUPE**

Thèse

présentée à la Faculté des sciences sociales et politiques de  
l'Université de Lausanne pour l'obtention du grade de  
docteur en psychologie sociale

par

Lavinia Gianettoni

Lausanne

2007



UNIL | Université de Lausanne  
Faculté des sciences  
sociales et politiques

### IMPRIMATUR

Le Conseil de la Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne, sur proposition d'un jury formé des professeurs

- Alain CLEMENCE, directeur de thèse, Professeur à l'Université de Lausanne
- Fabio LORENZI-CIOLDI, Professeur à l'Université de Genève
- Jean-Claude DESCHAMPS, Professeur à l'Université de Lausanne
- Patricia ROUX, Professeure à l'Université de Lausanne
- José DA CONCEIÇÃO MENDES MARQUÊS, Professeur à l'Université de Porto, Portugal

autorise, sans se prononcer sur les opinions du candidat, l'impression de la thèse de Madame Lavinia GIANETTONI, intitulée :

**« Dynamiques temporelles dans les relations intragroupe et intergroupes » .**

Lausanne, le 27 août 2007

**Le Doyen de la Faculté**

Professeur  
Bernard Voutat

*A mes parents*

## Remerciements

Avant tout, je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à Alain Clémence, sans qui ce travail n'aurait pas vu le jour. Ses suggestions, ses critiques constructives, son recadrage tout au long du travail, ont été d'une très grande importance pour moi. Je le remercie aussi pour la marge de liberté qu'il m'a toujours accordée pendant ces années passées à l'Université de Lausanne.

Je souhaite également remercier les autres membres du jury de thèse, pour leur lecture attentive de la première version de la thèse discutée lors du colloque, et pour leurs précieux commentaires qui m'ont permis d'améliorer mon travail.

Toute ma gratitude va à Christian Staerklé et Patricia Roux, avec qui j'ai eu la chance de m'initier à la psychologie sociale, il y a déjà 10 ans de cela. Cette rencontre a été très importante pour moi, tant sur le plan intellectuel qu'humain. Ils ont su me transmettre le goût de la psychologie sociale en me faisant découvrir qu'il est également possible de militer pour un monde plus juste en faisant de la recherche.

Je souhaite ensuite remercier les collègues et ex-collègues des Universités de Genève et Lausanne qui ont rendu agréables et enrichissantes les heures passées au travail. Je remercie tout particulièrement Fabrizio Butera pour ses précieux conseils statistiques, Eva Green pour avoir pris le temps de lire et commenter quelques passages de ce travail présentés sous forme d'« article », Laurent Salzarulo pour les fructueux échanges interdisciplinaires autour de la formalisation de la TAC, ainsi que Guy Elcheroth et Marlène Sapin pour m'avoir initiée respectivement aux techniques multi-niveaux et aux sociogrammes.

Un grand merci ensuite à toutes les étudiantes et étudiants qui ont accepté de jouer les « sujets » dans les études présentées dans ce travail, ainsi qu'à la direction et aux élèves de la Scuola Media de Losone, qui se sont prêtés au même jeu. Je remercie tout particulièrement Uria Cerini, enseignant à l'école de Losone, sans qui la passation de la dernière étude n'aurait été possible.

Toute ma gratitude va également à ma famille et mes ami-e-s qui m'ont soutenue et qui indirectement y sont pour beaucoup dans les idées que j'ai développées dans ce travail. C'est bien pour avoir vécu dans mes interactions quotidiennes certaines des dynamiques décrites dans ce texte que j'ai eu quelque unes des intuitions qui sont traduites ici en un modèle théorique.

Enfin, je remercie du fond du cœur Pierre Simon-Vermot, qui a non seulement été une présence et un soutien constants pendant ces dernières années, mais qui a également accepté de lire, relire et corriger ce travail, de suivre pas à pas mes réflexions, de les interroger de façon critique et de les nourrir avec les siennes.

# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
<b>IDEES DE DEPART</b>	<b>7</b>
<b>ORGANISATION DU TEXTE</b>	<b>11</b>
<b>PREMIERE PARTIE</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE 1: THEORIES DE BASE : IDENTITE SOCIALE ET AUTO-CATEGORISATION</b>	<b>14</b>
1.1. LA THEORIE DE L'IDENTITE SOCIALE (TIS)	14
Catégorisation et catégorisation sociale	14
Identité sociale versus identité personnelle	16
Identité sociale et estime de soi	17
Changement social versus mobilité sociale	17
1.2. LA THEORIE DE L'AUTO-CATEGORISATION (TAC)	20
Niveaux de définition de soi et processus de (auto)catégorisation	20
Antagonisme fonctionnel des niveaux	21
Prototypes et prototypicalité	22
Contexte et saillance des catégories	22
Formation des groupes et identification	24
Prototypes et cohésion	25
Prototypes et leaders	27
Apports et limites pour notre travail	28
1.3 TIS ET TAC APPLIQUEES AUX GROUPES « D'OPINION »	30
<b>CHAPITRE 2: ARTICULATION ENTRE LES NIVEAUX DE DEFINITION DE SOI</b>	<b>34</b>
2.1 L'INDIVIDU ET LE GROUPE	34
Covariation des différences intragroupe et intergroupes	34
Covariation entre identité sociale et identité personnelle	36
Identité déductive versus identité inductive	39
2.2. ARTICULATION ENTRE DIFFERENTS NIVEAUX GROUPAUX	44
Activation simultanée de différents niveaux d'auto-catégorisation	44
Dynamiques relationnelles	49
<b>CHAPITRE 3: L'EVOLUTION TEMPORELLE</b>	<b>52</b>
3.1. L'EVOLUTION DU RAPPORT AU GROUPE	52
Socialisation en petits groupes	53
3.2. L'EVOLUTION DES POSITIONS SUITE AU PASSAGE DANS DES GROUPES	57
L'influence sociale selon la TAC	57
L'impact des normes sociales	58
Social Dynamic Impact Theory : le rôle des dynamiques relationnelles	61
Modèle intégratif des prises de position lors de discussions en groupe	63
<b>CHAPITRE 4: DYNAMIQUES RELATIONNELLES, MODELE THEORIQUE ET HYPOTHESES</b>	<b>64</b>
4.1. DYNAMIQUES RELATIONNELLES	64
4.2. MODELE DES DYNAMIQUES POSITIONNELLES ET RELATIONNELLES (DPR)	68
4.3. HYPOTHESES GENERALES	71
H1. Dynamiques de cohésion et d'identification	71
H2. Articulation des niveaux de définition de soi	72
H3. Evolution des positions	73

<b>DEUXIEME PARTIE</b>	<b>75</b>
<b>CHAPITRE 5: METHODOLOGIE</b>	<b>76</b>
5.1. PETITS GROUPES INTERACTIFS : CONSIDERATIONS PREALABLES	76
5.2 PARADIGME EXPERIMENTAL	80
5.3. MESURES	84
5.4. NIVEAU D'ANALYSE DES DONNEES	88
<b>CHAPITRE 6:</b>	<b>91</b>
<b>CATEGORISATION DEDUCTIVE VERSUS INDUCTIVE : UNE PREMIERE MANIPULATION DE LA SAILLANCE DES POSITIONS</b>	<b>91</b>
ETUDE 1	93
Méthode	93
Résultats	99
Discussion	105
ETUDE 2	107
Méthode	107
Résultats	114
Discussion	124
ETUDE 3	130
Méthode	130
Résultats	132
Discussion	137
DISCUSSION DES TROIS PREMIERES ETUDES	138
<b>CHAPITRE 7:</b>	<b>143</b>
<b>DEUXIEME OPERATIONNALISATION DE LA SAILLANCE DES POSITIONS : LA RADICALITE DES OPINIONS</b>	<b>143</b>
ETUDE 4	143
Méthode	145
Résultats	149
Discussion	159
DISCUSSION GENERALE ETUDES 1-4	168
<b>CHAPITRE 8: MANIPULATION DIRECTE DES RELATIONS ET DE LA SAILLANCE DES POSITIONS</b>	<b>170</b>
ETUDE 5	170
Méthode	172
Résultats	177
Discussion	188
<b>CONCLUSIONS</b>	<b>191</b>
<b>LE ROLE DES DYNAMIQUES RELATIONNELLES DANS LA PERCEPTION DE COHESION</b>	<b>191</b>
<b>ARTICULATION DES NIVEAUX DE DEFINITION DE SOI</b>	<b>193</b>
<b>LES NORMES SUPRAORDONNEES</b>	<b>195</b>
<b>L'EVOLUTION DANS LE TEMPS : MODELE DYNAMIQUE</b>	<b>196</b>
<b>MODELE DPR ET TAC</b>	<b>197</b>
<b>IMPLICATIONS METHODOLOGIQUES</b>	<b>198</b>
<b>LIMITES</b>	<b>200</b>
<b>APPLICATIONS</b>	<b>202</b>
<b>EXTENSIONS</b>	<b>204</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>206</b>

# INTRODUCTION

## Idées de départ

Au cours de ces dernières années, un mouvement global contre la mondialisation néo-libérale s'est développé. Celui-ci a pris de plus en plus d'ampleur avec le temps. Cette « nébuleuse altermondialiste » est un ensemble relativement flou, aux frontières perméables, composé d'individus, de groupes et de sous-groupes militants divers. Sous l'étiquette « altermondialiste », on peut en effet reconnaître à la fois des habitants des Pays du Sud et du Nord, des paysans et des intellectuels, des anarchistes, des féministes et des communistes. On retrouve dans ce mouvement des individus qui y participent de manière relativement isolée ou en groupes d'amis, et d'autres qui y participent parce qu'ils sont membres d'un groupe militant qui se reconnaît dans le mouvement.

Face à cette réalité complexe, les psychologues sociaux sont en droit de se poser un certain nombre de questions. Par exemple : Quelles dynamiques psychosociales sous-tendent l'existence d'un mouvement social si hétérogène? Comment se créent et interagissent les différents sous-groupes militants? Les opinions politiques des individus qui y participent vont-elles évoluer suite à l'entrée dans le mouvement ? Dans quels contextes les militants vont-ils se radicaliser ou se modérer ? Si leurs positions sont en conflit avec celles de la majorité, vont-ils rester dans le mouvement, le quitter, ou former des sous-groupes aux idées homogènes? Que se passe-t-il dans le mouvement lorsque les divergences se situent ou passent à un niveau intergroupes (entre sous-groupes militants)? Mais encore : Entre-t-on dans un groupe exclusivement pour les idées qu'il défend ? Ou alors des considérations relationnelles (par exemple affinitaires ou concernant l'organisation du groupe) interviennent-elles ? Préfère-t-on faire partie d'un groupe conforme à nos idées mais qui fonctionne d'une manière qui ne nous convient pas, ou d'un groupe qui nous convient au niveau de son organisation, mais qui n'est pas totalement conforme à nos idées?

Les questionnements que nous venons d'exposer constituent un exemple prototypique de ce qui va nous intéresser dans ce travail : **l'étude des dynamiques**



**qui se développent dans des groupes définis par leurs positions sur des enjeux sociopolitiques**, notamment lorsque ces groupes sont composés d'individus et sous-groupes qui ne présentent pas forcément des idées homogènes, alors même que ces idées constituent la raison d'être de leur regroupement. Les questionnements exposés plus haut s'articuleront autour de deux axes de recherche : 1) L'analyse des processus qui sous-tendent la perception de cohésion de groupes hétérogènes ; 2) L'analyse de l'évolution des positions lors du passage dans ces groupes.

Voici à présent un exemple plus concret que nous utiliserons tout au long de ce travail pour illustrer nos propos. Lors de la préparation d'événements militants dans le contexte altermondialiste, il est habituel que les différents sous-groupes qui composent le mouvement se coordonnent au sein d'une structure supraordonnée, par exemple dans des forums sociaux. Les représentants de différentes mouvances, mais également des individus « isolés », non rattachés à un groupe militant précis, participent à ce type de rencontre. Pendant ces moments collectifs, des divergences d'opinion, relatives aux buts concrets à atteindre, aux stratégies d'action, aux priorités et idées politiques, etc., surgissent régulièrement. Ces divergences sont même constitutives du mouvement qui veut s'opposer à la « pensée unique » dominante. Dans ce contexte, les divergences d'opinion, interindividuelles ou entre et groupes, comment sont-elles gérées? Comment la cohésion de la structure supraordonnée est-elle assurée? Quel rôle les dynamiques interpersonnelles (conflits, rapports d'amitiés,...) jouent-elles dans la gestion des divergences? Quel impact a la perception de la structure supraordonnée en termes relationnels, par exemple le fait d'évoluer dans un cadre perçu comme favorisant ou pas de bonnes relations interpersonnelles et intergroupes? Comment va évoluer le rapport aux groupes (sous-groupes et groupe supraordonné) au fil des rencontres? Comment vont évoluer les positions individuelles suite aux échanges dans et entre ces groupes?

Pour aborder ces questions, nous mobiliserons un certain nombre de théories psychosociales qui ont fait leurs preuves, notamment la théorie de l'auto-catégorisation (TAC), qui se présente comme une théorie des groupes sociaux (Chapitre 1). De plus, il nous a paru fondamental d'intégrer, au niveau théorique et ensuite empirique, trois dimensions qui sont rarement co-présentes, voir souvent absentes, dans les études portant sur les groupes sociaux. Il s'agit des dimensions suivantes :

1) L'analyse de **différents niveaux d'inclusion** dans un groupe supraordonné : inclusion directe « en tant qu'individu » ou inclusion en passant par un sous-groupe (Chapitre 2).

2) L'analyse des **interactions intergroupes réelles et de leur évolution dans le temps** (Chapitres 3 et 5).

3) L'analyse conjointe des dynamiques positionnelles et relationnelles qui se développent lors des interactions dans et entre groupes (tout au long du travail, résumé au chapitre 4). Précisons brièvement ce dernier point, en définissant d'abord les concepts de dynamiques relationnelles et dynamiques positionnelles. Avec le concept de **dynamiques positionnelles**, nous nous référons aux processus psychosociologiques en jeu lorsque les individus échangent des idées ou prennent position sur un enjeu social ou politique, ainsi que lorsqu'ils portent des jugements sur des groupes par rapport à des aspects positionnels (p.ex. apprécier autrui ou le groupe pour ses idées, estimer que le groupe peut prendre de bonnes décisions). Nous nous référons donc au **contenu**, à ce qui définit le groupe, et donc aux **opinions** pour des groupes tels que les mouvements sociaux ou les partis politiques. Dans le cadre de ce travail, le conformisme aux normes groupales positionnelles est donc conçu comme relevant de dynamiques positionnelles. Avec le concept de **dynamiques relationnelles**, nous nous référons à ce qui concerne les affinités et attractions envers autrui qui ne concernent pas les opinions en tant que telles, mais uniquement des dimensions relationnelles, ainsi qu'aux jugements relatifs à l'organisation des groupes. (p.ex. trouver autrui sympathique, apprécier le groupe d'appartenance parce qu'il favorise des relations amicales). Les dynamiques relationnelles se réfèrent ainsi tant aux **relations affectives (affinités)** qu'à **l'organisation des groupes**. Soulignons que selon nous les dynamiques positionnelles et relationnelles peuvent prendre place tant au niveau interpersonnel que groupal. Autrement dit, les relations dans et entre groupes et les relations interpersonnelles peuvent découler à la fois de dynamiques positionnelles (p. ex. se différencier ou s'approcher d'autrui ou d'un groupe au niveau des idées) et/ou de dynamiques relationnelles (p. ex. s'approcher ou s'éloigner d'une personne car considérée comme sympathique ou antipathique, vouloir faire partie d'un groupe ou vouloir en sortir parce qu'il favorise ou pas de bonnes relations). Nous avançons également que ces deux dynamiques sont **en interaction**, dans la mesure où les relations peuvent avoir un impact sur les opinions et vice-versa. La raison principale

qui nous a menés à poser l'interaction entre dynamiques relationnelles et dynamiques positionnelles au centre de notre travail est l'absence, en psychologie sociale, d'un cadre théorique global à ce sujet, alors même que ces processus nous paraissent centraux pour cerner les dynamiques en petits groupes. Illustrons à nouveau nos propos avec les mouvements sociaux. Les groupements politiques dans lesquels l'imbrication entre dynamiques relationnelles et dynamiques positionnelles est particulièrement explicite sont les groupes libertaires affinitaires. Ces groupes militants, composés essentiellement d'anarchistes, se construisent en effet sur des bases affinitaires, en partant du principe que « les individus ne peuvent être libres que dans une ou plusieurs collectivités structurées de façon égalitaire et libertaire (non hiérarchique et antiautoritaire), c'est-à-dire où les décisions se prennent collectivement et au consensus. L'affinité mènerait les individus à se reconnaître les uns dans les autres et à se fusionner dans l'action politique, indépendamment de leurs identités socioprofessionnelles, de genre ou autres » (Dupuis-Déri, 2003, p.5). Dans ce type de groupe, la cohérence entre le discours et la pratique (l'organisation du groupe) est donc fondamentale ; si on lutte pour une société sans hiérarchie, il faut commencer par s'organiser de manière cohérente avec le but visé. Dupuis-Déri (2003) a d'ailleurs montré dans ses recherches que l'amitié joue un rôle structurant central dans ces groupes. En effet, toutes les personnes interviewées soulignent l'importance des liens amicaux comme élément liant, de « cohésion » selon nos termes. Sans amitié, ces groupes fonctionnent moins bien. Dans ce sens, il est intéressant de relever que ces groupes se désignent couramment comme « amilitants », plutôt que comme « militants ». Cet exemple illustre bien le fait que les dynamiques relationnelles, tant au niveau interpersonnel (amitié), que groupal (organisation du groupe), peuvent être fondamentales dans les rapports en petits groupes, y compris en petits groupes militants, qui par définition existent pour le « positionnel » (les opinions politiques).

## Organisation du texte

Dans la PREMIERE PARTIE de ce travail, nous exposons nos ancrages théoriques et nos hypothèses générales.

Dans le **premier chapitre**, nous présentons deux théories de base pour l'étude des interactions dans et entre les groupes : la théorie de l'identité sociale (TIS) et la théorie de l'auto-catégorisation (TAC). Cette deuxième théorie est souvent mobilisée pour analyser les groupes politiques. Elle est donc particulièrement pertinente pour nos propos.

Dans le **deuxième chapitre**, nous abordons des théories qui critiquent l'opposition entre identité personnelle et identité sociale postulée dans le cadre de la TIS, ainsi que l'antagonisme fonctionnel des niveaux de définition de soi postulé dans le cadre de la TAC. Nous traitons d'abord cette question aux niveaux individu/groupe, par le biais des théories sur la covariation des niveaux de définition de soi. Nous nous intéressons ensuite à l'activation simultanée de différents niveaux groupaux hiérarchiques (groupe/groupe supraordonné). Dans ce chapitre, une place importante est également accordée à la problématique de l'homogénéité positionnelle dans les groupes. Cela nous permet d'introduire quelques premiers éléments relatifs aux dimensions relationnelles lors des interactions dans et entre les groupes.

Dans le **troisième chapitre**, nous nous intéressons aux études qui abordent le deuxième point clé de notre travail : l'évolution dans le temps des dynamiques intragroupe et intergroupes, ainsi que l'évolution des positions suite au passage dans des groupes. Dans plusieurs théories exposées dans ce chapitre, une place importante est accordée aux aspects relationnels.

Pour terminer cette partie théorique, nous faisons le point dans le **chapitre quatre** sur ce qui a théorisé concernant les dynamiques relationnelles. Nous proposons ensuite notre modèle théorique: le modèle des Dynamiques Positionnelles et Relationnelles lors des interactions dans et entre les groupes (modèle DPR). Pour terminer, nous exposons les hypothèses théoriques générales qui ont guidé la mise sur pied de nos études.

La DEUXIEME PARTIE du travail est consacrée aux aspects méthodologiques et aux études empiriques.

Dans le **chapitre cinq**, nous abordons les enjeux relatifs à l'utilisation de petits groupes interactifs, et présentons la méthodologie adoptée dans nos études. Nous faisons le point sur l'opérationnalisation et les mesures utilisées, ainsi que sur le niveau d'analyse des données.

Dans le **chapitre six**, nous présentons les résultats de nos trois premières études, dans lesquelles nous avons manipulé la saillance des positions lors de discussions en groupe, en les couplant ou pas avec une catégorisation.

Dans le **chapitre sept**, nous présentons la quatrième étude, dans laquelle nous proposons une deuxième manipulation de la saillance des positions : leur radicalité.

Le **chapitre huit** est consacré à la présentation de la cinquième et dernière étude, dans laquelle nous avons créé des groupes de discussion en tenant compte à la fois des positions sur le thème de discussion et des relations interpersonnelles antécédentes à l'expérimentation.

En CONCLUSION, nous résumons les résultats principaux obtenus dans nos études, et les discutons dans la perspective de notre modèle des Dynamiques Positionnelles et Relationnelles (modèle DPR) et d'autres ancrages théoriques. Nous en tirons des conclusions à la fois théoriques et méthodologiques. Pour terminer, nous proposons des applications possibles de nos résultats dans des contextes divers.

## **PREMIERE PARTIE**

# CHAPITRE 1

## Théories de base : identité sociale et auto-catégorisation

### 1.1. La Théorie de l'Identité Sociale (TIS)

La théorie de l'identité sociale est une théorie psychosociale dont le but est d'expliquer les comportements intergroupes, notamment les phénomènes de discrimination, et les processus groupaux. Dans cette théorie, les comportements collectifs (dans et entre les groupes) sont distingués conceptuellement des comportements interpersonnels. Les premiers font intervenir la notion d'identité sociale (en opposition à l'identité personnelle) et sont sous-tendus par la catégorisation sociale.

#### Catégorisation et catégorisation sociale

Tajfel (1972) a défini la catégorisation comme « *les processus psychologiques qui tendent à ordonner l'environnement en termes de catégories* » (p.272). Un des buts principaux de la catégorisation est de s'adapter au monde en le structurant, en réduisant sa complexité, et en le rendant ainsi lisible. Cette définition générale peut s'appliquer tant à la catégorisation de stimuli non sociaux qu'à la catégorisation sociale, c'est-à-dire la catégorisation des individus dans des groupes.

Une des caractéristiques principales de la catégorisation est qu'elle mène à la **minimisation des différences intragroupe et à la maximisation des différences intergroupes**. Autrement dit, lorsque l'on catégorise, on a tendance à percevoir les membres d'une même catégorie comme plus semblables entre eux qu'ils ne le sont en réalité, et à percevoir les membres de catégories différentes comme plus différents entre eux qu'ils ne le sont en réalité. Au niveau expérimental, la différenciation intergroupes, comme résultat de la catégorisation, a été démontrée à diverses reprises par différents auteurs et dans différents contextes. Les résultats sont par contre moins systématiques pour ce qui concerne l'homogénéisation intragroupe. Nous reviendrons longuement sur le lien entre catégorisation et homogénéisation au

chapitre 2. Malgré le fait que les recherches ne mettent pas systématiquement en lumière un effet d'homogénéisation intragroupe, nous retenons pour l'instant que la catégorisation sociale est un processus sous-jacent à tout comportement intergroupes, et qu'elle peut aboutir aux effets d'homogénéisation et de différenciation.

Ces effets d'homogénéisation intragroupe et de différenciation intergroupes relèvent de ce que Tajfel (1972) a défini comme **l'aspect déductif** de la catégorisation, qui consiste à attribuer les caractéristiques d'une catégorie à ses membres. En même temps, Tajfel a défini un deuxième aspect de la catégorisation, **l'aspect inductif**, qui consiste à assigner un individu (ou un objet) à une catégorie et qui permet ainsi son identification. Turner (1982), quant à lui, a défini l'aspect inductif de la catégorisation comme le fait d'inférer les caractéristiques d'une catégorie sur la base des caractéristiques de ses membres. Cette deuxième définition est devenue opérationnelle dans les recherches menées par Reicher (1987), lorsqu'il a analysé comment les stéréotypes d'un groupe (en l'occurrence une foule) peuvent être inférés à partir du comportement de ses membres. Néanmoins, la majeure partie des travaux qui se situent dans le courant de l'identité sociale se sont plutôt concentrés sur l'analyse des aspects déductif de la catégorisation, et plus précisément sur les processus de différenciation intergroupes et d'homogénéisation intragroupe (Doise, 1988 ; Doise et Lorenzi-Cioldi, 1991).

D'après Tajfel (1972), ce qui caractérise la catégorisation sociale de la catégorisation de stimuli non sociaux est le fait que **les catégories qui en résultent sont associées à des valeurs**. La catégorisation des individus ne se fait pas dans un « vide social ». Elle prend place à partir d'une hiérarchie de normes et de valeurs, et de ce fait, conduit à des définitions telles que « bon », ou « mauvais » et, par extension, à « meilleur » ou « pire » lorsque les groupes sont comparés explicitement les uns aux autres. La catégorisation sociale est particulièrement difficile à remettre en question, car « *la recherche d'une nouvelle base de catégorisation signifierait l'abandon du système de valeurs existant* » (Tajfel, 1972, p.286). Une deuxième spécificité de la catégorisation sociale est qu'elle fournit aux individus des références par rapport au soi: « *They create and define the individual's place in the society* » (Tajfel et Turner, 1986, p.16). Cet aspect sera développé dans le chapitre sur l'auto-catégorisation.



## Identité sociale versus identité personnelle

A partir des études sur la catégorisation sociale, Tajfel et ses collaborateurs (Tajfel, 1978 ; Tajfel et Turner 1986) ont développée la théorie de l'identité sociale (TIS) en y intégrant plusieurs éléments issus de la théorie de la comparaison sociale (Festinger, 1954). La TIS postule que lorsque l'appartenance à un groupe est saillante, les membres de ce groupe se définissent et interagissent sur la base de leur **identité sociale**, qui consiste en « *those aspects of the individual's self-image that derive from the social categories to which he perceives himself as belonging* » (Tajfel et Turner, 1986, p.16). L'identité sociale découle donc des appartenances groupales et prend sens sur le plan collectif, contrairement à l'**identité personnelle**, qui elle, se manifeste sur le plan strictement personnel et (inter)individuel.

La théorie de l'identité sociale situe l'identité personnelle et l'identité sociale sur un continuum. « *At one extreme (which most probably is found in its pure form only rarely in the real life) is the interaction between two or more individuals that is fully determined by their interpersonal relationships and individual characteristics, and not at all affected by various social groups or categories to which they respectively belong. The other extreme consists of interactions between two or more individuals (or groups of individuals) that are fully determined by their respective memberships in various social groups or categories, and not at all affected by the interindividual personal relationships between the people involved* » (Tajfel et Turner, 1986, p.8). Les exemples de ces deux extrêmes donnés par les auteurs sont les rapports entre deux amoureux du côté des rapports uniquement définis par l'identité personnelle, et l'opposition entre grévistes et police du côté défini exclusivement par l'identité sociale. Lorsque l'appartenance à un groupe est saillante dans une situation donnée, comme dans l'exemple des grévistes opposés à la police, les individus ne seraient plus perçus, et ne se percevraient plus selon leurs spécificités individuelles, mais selon les caractéristiques du groupe d'appartenance. Dans ce contexte, ils s'auto-attribuent et se voient attribuer les stéréotypes et normes du groupe d'appartenance et fonctionnent en conséquence comme des **membres interchangeables du groupe**. « *The major characteristic of social behaviour related to this belief is that, in relevant intergroup situations, individuals will not interact as individuals, on the basis of their individual characteristics or interpersonal relationships, but as members of their groups standing in certain defined*

*relationships to members of others groups* » (Tajfel et Turner, 1986, p.10). Il est à noter que l'exemple relatif au pôle interpersonnel (le couple d'amoureux) relève essentiellement d'une dimension relationnelle, tandis que l'exemple relatif au pôle intergroupes (les grévistes face à la police) relève essentiellement d'une dimension que nous définissons comme positionnelle.

### Identité sociale et estime de soi

Tajfel et Turner (1986) avancent que les individus sont motivés par l'acquisition ou le maintien d'une bonne estime d'eux-mêmes. Si l'identité personnelle ne permet pas de satisfaire cette nécessité, les individus vont chercher à atteindre une bonne estime d'eux-mêmes en se définissant au niveau groupal, c'est-à-dire en terme d'identité sociale. Pour atteindre une identité sociale positive, ils se comparent à un ou des exogroupes moins valorisés socialement, afin de situer positivement leur groupe d'appartenance sur une échelle de « prestige social ». L'identité sociale définit en effet la place que les individus occupent dans la société, dans la mesure où les groupes sont associés à des connotations positives ou négatives. La valorisation du « soi social » ne peut se faire indépendamment de la comparaison sociale. « *Un groupe social devient un groupe en ce sens qu'il est perçu comme ayant des caractéristiques communes ou un devenir commun, que si d'autres groupes sont présents dans l'environnement* » (Tajfel 1972, p.295). Cette dynamique de comparaison sociale amène les membres d'un groupe à se **différencier positivement** des (membres des) autres groupes, voire à les discriminer, dans le but d'augmenter l'estime de soi et d'augmenter la distinctivité du groupe d'appartenance. Cet effet, nommé « **biais pro-endogroupe** », découle de l'aspect déductif de la catégorisation.

### Changement social versus mobilité sociale

Nous venons de voir que les individus sont motivés à maintenir ou acquérir une identité sociale positive par le biais de comparaisons intergroupes favorables. Que se passe-t-il donc lorsque les comparaisons sont défavorables aux individus? Tajfel (1972) et Tajfel et Turner (1986) ont décrit trois réactions (ou stratégies) possibles à une identité sociale négative. Ces réactions sont dépendantes des

perceptions que les gens ont de la structure sociale (Tajfel, 1972), qui sont à concevoir comme des « *individual's belief system about the nature and the structure of the relations between social groups in their society* » (Tajfel et Turner, 1986, p.9).

La première stratégie est la **mobilité sociale** : une personne qui fait partie d'un groupe dévalorisé va essayer de changer de groupe pour aller vers un groupe plus valorisé socialement, qui lui conférera donc une identité sociale positive. Cette stratégie individuelle ne peut prendre place que si les frontières entre les groupes sont perçues comme perméables, et que la personne pense donc pouvoir accéder à d'autres groupe et quitter le sien (voir aussi Ellemers, Van Knippenberg, Vries et Wilke, 1988 ; Ellemers, 1993 ; Wright, 2001a). La deuxième stratégie, qui prend place lorsque les frontières entre groupes sont perçues comme imperméables et que la mobilité sociale est impossible, est la **créativité sociale**. Dans ce cas de figure, les individus dotés d'une identité sociale négative, issue d'une comparaison défavorable, vont essayer de changer les critères de comparaison, de sorte à avantager leur groupe d'appartenance (voir aussi Lemaine, 1974). Ils vont ainsi mettre en avant des qualités du groupe que l(es) autre(s) groupe(s) sont moins susceptibles d'incarner. Un exemple de cette stratégie est la mise avant de qualités relationnelles, au détriment des qualités instrumentales, par les membres des groupes dominés (p.ex. les femmes). Cette stratégie, tout en étant collective, ne change pas forcément les rapports de pouvoir. Elle peut même au contraire aboutir à une légitimation du système. En effet, si les caractéristiques mises en avant par le groupe ne sont pas déterminantes pour l'attribution du pouvoir dans une structure sociale donnée, la hiérarchie reste inchangée malgré le fait que les membres du groupe se sentent contextuellement valorisés. La troisième stratégie est le **changement social** : les membres du groupe se mettent en compétition, collectivement, avec l(es) autre(s) groupe(s) pour redéfinir les rapports sociaux. Le système de pensée « changement social » est basé sur la perception d'une société stratifiée, conflictuelle, et illégitime (voir aussi Wright, 2001b.) Lorsque les rapports entre groupes sont asymétriques, la compétition se fait en principe sur les dimensions socialement pertinentes pour le changement des rapports de pouvoir. Cette stratégie est collective, ce qui implique l'apparition des processus d'homogénéisation intragroupe et de différenciation intergroupes décrits auparavant. « *The nearer are members of a group to the 'social change' extreme of the belief-systems continuum and the intergroup extreme of the behavioural continuum, the more uniformity they will show in their behavioural*

*towards members of the relevant out-group* » (Tajfel et Turner, 1986, p.10). Par contre, lorsque la situation est proche du pôle « mobilité sociale », elle sera caractérisée par plus d'hétérogénéité interpersonnelle. Cette distinction entre « agir en tant qu'individu », versus « agir en tant que membre d'un groupe », est à la base de l'élaboration de la théorie de l'auto-catégorisation. Cette dernière, contrairement à la TIS, ne s'intéresse pas prioritairement aux processus de discrimination, mais à la question de savoir « qu'est-ce qui sous-tend le comportement collectif, groupal? » (Turner et Reynolds, 2001).

## 1. 2. La Théorie de l'Auto-Catégorisation (TAC)

La théorie de l'auto-catégorisation (TAC) se définit comme une théorie psychologique des groupes sociaux (Turner, Hogg, Oakes, Reicher et Wetherell, 1987). Elle est née sur les bases et en continuité avec la théorie de l'identité sociale. Les études menées dans ce courant se sont centrées, entre autres, sur l'analyse de la formation des groupes, sur la cohésion, et sur l'influence sociale. Il s'agit donc d'une théorie tout à fait centrale pour nos propos.

### Niveaux de définition de soi et processus de (auto)catégorisation

D'après la théorie de l'auto-catégorisation (Turner et al., 1987), le concept de « soi » n'est pas figé mais fluide (Onorato et Turner, 2004). En s'appuyant sur les travaux sur la prototypicalité développés par Rosch (1978), Turner et ses collaborateurs (1987) postulent que les catégories sont structurées par deux dimensions : une dimension verticale, relative au niveau d'abstraction des catégories, et une dimension horizontale, liée à la prototypicalité des différents membres de la catégorie. Penchons-nous d'abord sur la dimension verticale, qui permet de comprendre que les gens peuvent s'auto-catégoriser, et ainsi se définir, à **différents niveaux d'abstraction**. Le niveau subordonné est le niveau individuel, qui renvoie à l'identité personnelle. A ce niveau, l'individu se définit en tant que personnalité unique par rapport à d'autres individualités. En ce qui concerne le rapport à autrui, il est donc impliqué dans des rapports interpersonnels. Le niveau intermédiaire est le niveau groupal, qui implique l'activation de l'identité sociale. A ce niveau, l'individu se définit en tant que membre d'un groupe et participe à des rapports intergroupes et intragroupe. Le niveau le plus abstrait est le niveau supraordonné qui renvoie à l'ensemble des êtres humains. A ce niveau, l'identité est donc commune à toutes les personnes.

Le niveau intermédiaire est celui dans lequel se situent les comportements dans et entre les groupes. La TAC, en continuité et conformément à la TIS, postule que lorsque les individus fonctionnent en tant que membres d'un groupe, ils vont se percevoir comme des membres interchangeables de ce groupe et s'attribuer les traits et normes qui le définissent, en opposition à d'autres groupes. « *Group behaviour is assumed to express a change in the level of abstraction of self-categorization in the*

*direction which represents a depersonalization of self-perception, a shift toward the perception of self as an interchangeable exemplar of some social category and away from the perception of self as a unique person defined by individual differences from others » (Turner, 1987, p.51).*

Ce processus d'homogénéisation et d'auto-stéréotypie a été appelé **processus de dépersonnalisation**. « *La dépersonnalisation renvoie aux processus d'auto-stéréotypie au moyen desquels les individus en viennent à se considérer avant tout comme des exemplaires interchangeables d'une catégorie plutôt que comme des individus uniques et distincts d'autrui » (Turner, 1987, p.50, traduction de Deschamps et Devos, 1999).* Ce processus s'appuie sur l'augmentation des ressemblances perçues à l'intérieur de la même catégorie et l'accentuation des différences perçues avec les autres catégories. Turner (1984) souligne que la dépersonnalisation n'est pas une perte d'identité, mais un changement de niveau, ce qui peut aussi constituer un enrichissement au niveau identitaire.

#### Antagonisme fonctionnel des niveaux

Dans le cadre de la TAC, Turner et ses collaborateurs (1987) postulent qu'il existe un **antagonisme fonctionnel** entre la saillance d'un niveau de définition de soi et celle des autres niveaux. Cela veut dire qu'un niveau ne peut pas être activé en même temps qu'un autre. L'activation de l'identité sociale irait donc toujours de pair avec la dépersonnalisation. « *Il y a un antagonisme fondamental entre la saillance d'un niveau de catégorisation et les autres niveaux : la saillance d'un des niveaux de catégorisation produit de la similarité intra-classe et de la différenciation interclasse qui réduit ou inhibe la perception des différences intra-classe et des similarités interclasse sur lesquelles les niveaux inférieurs ou supérieurs de catégorisation sont basés» (Turner, 1987, p.49, traduction de Deschamps, Devos, 1999 p.160).* Ainsi, si un groupe d'appartenance est saillant (par exemple, l'appartenance au groupe « tessinois »), les différences interpersonnelles sont gommées au profit de l'homogénéité groupale. De même, l'activation d'un niveau supraordonné (par exemple, l'identité suisse), implique une homogénéisation à ce niveau et est donc incompatible avec la saillance d'une identité infraordonnée (par exemple, l'identité tessinoise). Nous verrons dans le chapitre 2 que ce postulat a été

remis en question par plusieurs chercheurs. Cette remise en question sera par ailleurs centrale dans l'élaboration de notre modèle.

### Prototypes et prototypicalité

Passons maintenant aux implications relatives à la dimension horizontale de la catégorisation. Toujours en se basant sur les travaux de Rosch (1978), Turner et collaborateurs avancent que les catégories sociales sont définies et « tenues ensemble » par des **prototypes**. Les catégories ainsi définies prennent la forme « *d'ensembles flous (...) les membres ne partagent pas tous un ensemble donné de traits distinctifs, mais sont liés par leur ressemblance à un prototype* » (Oakes, Haslam, Turner, 1999, p.104). Le prototype est le représentant le plus typique du groupe, celui qui l'incarne le mieux. Il peut être un membre du groupe ou correspondre à un idéal plus abstrait. Chaque membre du groupe est jugé sur la base de sa similarité avec le prototype, c'est-à-dire sur la base de sa **prototypicalité**. « *Prototypicality is the extent to which a stimulus is perceived as exemplary or representative of the category as a whole* » (Turner, 1987, p.47), et donc, concernant les groupes sociaux, « *prototypicality of any in-group member is the degree to which he or she exemplifies or is representative of some stereotypical attribute of the group as a whole* » (Turner 1987, p.79). Plus un individu est prototypique, plus il est apprécié en tant que membre du groupe. Cela ne veut cependant pas dire qu'il est aussi apprécié en tant qu'individualité. En effet, dans la TAC, une distinction conceptuelle importante est faite entre **l'attraction dépersonnalisée**, qui est une attraction envers le prototype et donc envers le groupe, et l'attraction personnelle, qui est une attraction envers autrui comme individualité, et non comme membre du groupe.

### Contexte et saillance des catégories

Nous avons vu auparavant que l'identité n'est pas figée. Selon les circonstances, l'une ou l'autre des catégories d'appartenance, ou l'un ou l'autre des niveaux de définition de soi est activé. Le niveau d'abstraction qui est saillant détermine le contenu de la définition de soi et ensuite le comportement social. Oakes (1987) définit la **saillance** ainsi : « *By a salient group membership we refer to one*

*which is functioning psychologically to increase the influence of one's membership in that group on perception and behaviour, and/or the influence of another person's identity as a group member on one's impression of and hence behaviour toward that person.* » (p.118). Les individus ne font pas partie d'un seul groupe, et plusieurs critères peuvent être pertinents pour se définir, s'auto-catégoriser et catégoriser autrui (p.ex. en tant que femme, en tant que tessinoise, en tant que psychologue sociale, etc.). Par conséquent, la question qui se pose logiquement est la suivante: Qu'est-ce qui rend saillant un critère de catégorisation plutôt qu'un autre ?

En se basant sur les travaux d'autres chercheurs, Oakes rappelle que la catégorisation est plus saillante dans des contextes comparatifs (voir aussi Doise, Deschamps et Meyer, 1979), c'est-à-dire lors de rencontres collectives plutôt qu'individuelles, et lorsque les catégories sont clairement distinctes. Dans le cadre de la TAC, ces différents résultats ont été systématisés, et, sur la base des travaux de Bruner (1957, cité par Turner, 1987), il a été avancé que deux éléments principaux déterminent la saillance d'une catégorie dans un contexte donné : son **accessibilité** et son **ajustement** structurel et normatif à la réalité.

L'accessibilité indique la facilité avec laquelle une catégorie peut être récupérée en mémoire (« readiness »). Elle est déterminée par l'importance que l'appartenance en question revêt pour l'individu, l'habitude qu'il a d'utiliser cette catégorie, et par ses motivations et besoins du moment (Turner et al., 1987).

L'ajustement, ou « fit », se réfère aux co-occurrences entre stimuli observées dans la réalité sociale. C'est un critère qui détermine si une catégorie est adéquate pour expliquer la réalité. Plus précisément, l'ajustement indique dans quelle mesure les similarités et différences entre ce qui est perçu sont corrélées à une division en catégories sociales (ajustement structurel), et dans quelle mesure ces similarités et différences vont dans le sens du contenu normatif de la catégorisation (ajustement normatif). L'ajustement structurel a été formalisé par le **principe du méta-contraste**, qui prédit « *qu'un ensemble donné d'éléments sera plus vraisemblablement catégorisé comme une seule entité dans la mesure où les différences à l'intérieur de cet ensemble d'éléments sont moindres que les différences entre cet ensemble et d'autres ensembles à l'intérieur du même contexte de comparaison* ». (Oakes, Haslam et Turner, 1999, p.107). Ce principe se base donc sur des **ressemblances et différences relatives** dans un contexte donné. Des différences peuvent devenir des ressemblances dans d'autres contextes. Par exemple,



un anarchiste peut être perçu et se percevoir comme différent d'un communiste dans un forum social, mais comme semblable à ce même communiste lors d'une rencontre avec des socio-démocrates. Le prototype et la prototypicalité des membres d'un groupe suivent aussi le principe du méta-contraste. « *The prototypicality of in-group members can be easily defined by means of the meta-contrast principle. The more an individual differs from out-group members and the less he or she differs from in-group members, the better he or she represent the in-group* » (Turner, 1991, p.165). « *As comparative context changes, so, too, does the relative prototypicality of in-group members* » (Turner, 1991, p.167).

### Formation des groupes et identification

La TAC postule que les individus forment un groupe psychologique quand ils s'auto-catégorisent dans une même catégorie sociale. « *A psychological group is being defined as a collection of people that share the same social identification or define themselves in terms of the same social category* » (Turner, 1984, p.530). Turner (1984) s'est intéressé aux conditions minimales pour qu'un ensemble d'individus constitue un groupe psychologique, c'est-à-dire un groupe auquel les membres se « sentent appartenir », auquel ils s'identifient et qui leur permet de se définir. Selon cet auteur, la formation et l'identification à un groupe se fait par les étapes suivantes : La catégorisation sociale conduit à la perception des individus comme membres interchangeables du groupe et à la perception de ces membres comme partageant les mêmes caractéristiques stéréotypiques, c'est-à-dire les normes du groupe. Le soi aussi est dépersonnalisé et perçu de manière stéréotypique, conforme aux normes groupales. Ces facteurs permettent la formation, et ensuite la cohésion du groupe. Les rapports intergroupes qui s'en suivent obéissent au principe du besoin de distinctivité tel que postulé par la théorie de l'identité sociale (favoritisme de l'endogroupe et discrimination des exogroupes).

Un élément central dans cette théorie est que la formation des groupes psychologiques est un processus d'identification, d'intériorisation de la catégorie sociale et de ses normes, et non pas un processus d'attraction interpersonnelle ou d'interdépendance (Turner, 1984). En effet, « *Individuals form a psychological group in so far as they develop a shared social categorization of themselves in contrast to others, which, in a given situation, becomes the basis of their attitudes*

*and behaviour* » (Turner et al., 1987, p.203). Si les similitudes entre personnes peuvent renforcer la catégorisation, et ainsi les dynamiques d'identification au groupe et de discrimination intergroupes, elles n'en sont pas une condition indispensable ni suffisante. Les similitudes peuvent avoir un impact sur la formation des groupes et l'identification au groupe uniquement dans la mesure où elles deviennent un critère de catégorisation (Turner, 1984 ; Hogg et Turner, 1985 ; Hogg, 1995). Par contre, la catégorisation en elle-même est suffisante pour l'apparition de dynamiques intragroupe et intergroupes (Tajfel et al., 1971 ; Turner, 1984 ; Hogg, 1995).

### Prototypes et cohésion

Nous venons de voir comment la TAC explique la formation des groupes et l'identification. Sous l'impulsion de Hogg, un grand nombre de recherches ont ensuite été menées pour développer l'analyse de la cohésion des groupes. Nous avons vu que la TAC, sur la base du principe du méta-contraste, prédit que le prototype d'un groupe correspond à la personne (ou idéal) qui permet d'assurer la cohésion du groupe en accentuant les similarités intragroupe et les différences avec les autres groupes. Depuis cette perspective, un groupe cohésif est donc un groupe « *in which the process of self-categorization has produced, through depersonalization, a constellation of effects that include intragroup conformity, intergroup differentiation, stereotypic perception, ethnocentrism, and positive inter-member attitude* » (Hogg et Hains, 1998, p.326).

Sur ces bases, et en accord avec ce que nous venons de présenter par rapport à l'identification, Hogg et Hardie (1991, 1992) ont montré que l'attraction envers le prototype est le facteur principal qui prédit la perception de cohésion du groupe. Par contre, l'attraction personnelle envers autrui en tant que personne, ne joue aucun rôle dans la cohésion. **La cohésion d'un groupe est ainsi assurée par l'attraction dépersonnalisée envers le prototype**, qui est une attraction vers le groupe, dans la mesure où, par définition, le prototype représente les normes et les stéréotypes du groupe. « *This process of self-categorization produces in-group prototypical (stereotypical, normative) behaviour, and in-group prototypical perception of self and other in-group members. Attraction becomes depersonalized such that in-group members are liked not as unique individuals, but as embodiments of the group; the*

*more prototypical they are the more they are liked. This form of attraction, social attraction, can be distinguished from true interpersonal attraction based on idiosyncratic preferences grounded in close personal relationship, personal attraction* » (Hogg et Hardie, 1992, p.42). Ces mêmes chercheurs ont aussi montré que les personnes qui s'identifient fortement au groupe sont celles qui se basent le plus sur l'attraction dépersonnalisée dans leurs interactions avec les autres (Hogg et Hardie, 1991), ce qui montre bien que l'attraction dépersonnalisée est un processus qui se situe au niveau groupal. Dans une étude ultérieure, Hogg, Cooper-Shaw et Holzworth (1993) se sont intéressés aux dynamiques en petits groupes interactifs, où l'on pourrait s'attendre à un plus grand impact des rapports interpersonnels sur les dynamiques de groupe. Pourtant, même dans ce contexte, ils obtiennent des résultats qui confirment leur théorie : la cohésion est assurée par l'attraction dépersonnalisée et non pas par l'attraction interpersonnelle.

Citons enfin un travail plus récent (Hogg et Hains, 1998), dans lequel les auteurs se sont attelés à montrer que les groupes d'amis ne sont pas régis par les mêmes dynamiques que les groupes traditionnellement étudiés dans le cadre de la TAC. Dans l'étude en question, les participants ont été catégorisés dans des groupes composés de 4 personnes. Ces groupes ont été formés, soit sur la base d'une catégorisation aléatoire, soit d'une catégorisation basée sur l'attraction interpersonnelle (groupe d'amis), soit d'une catégorisation basée sur l'attraction sociale (sujets ayant des opinions proches sur l'enjeu de la discussion). Les participants disposaient d'un temps limité pour résoudre en groupe une tâche complexe. La limitation dans le temps et des règles relativement strictes quant au déroulement de la discussion avaient pour but de faciliter l'émergence du « groupthink » théorisé par Janis (1972). Les variables dépendantes ont été récoltées par questionnaire. L'attraction interpersonnelle était mesurée en demandant à chaque participant de juger les 3 autres membres du groupe au niveau individuel (« j'apprécie x comme personne»). La moyenne de ces jugements fournit le score « d'amitié ». L'attraction dépersonnalisée était mesurée en demandant aux sujets d'indiquer ce qui différencie l'endogroupe des autres groupes (prototype) et ensuite de juger les membres de l'endogroupe sur la base de leur ressemblance avec ce prototype. La moyenne de ces jugements fournit le score « d'attraction sociale». Plusieurs items permettaient ensuite de mesurer le niveau d'identification au groupe. Enfin, une série d'items mesurait les symptômes du « groupthink » (illusion de

consensus, pression à l'homogénéité et à la conformité). Conformément à leurs hypothèses, Hogg et Hains ont montré que les dynamiques de groupe classiques (ici le « groupthink »), ne se manifestent pas dans des groupes composés d'amis. En effet, indépendamment de leur degré d'identification au groupe, les sujets ayant interagi en groupes d'amis ont manifesté un besoin moins important de se plier aux idées du leader et de trouver rapidement un compromis. Etant donné que le groupthink est interprété par Hogg et Hains comme une forme d'influence du groupe sur ses membres, ils concluent que les groupes d'amis n'ont pas eu d'influence sur leurs membres au niveau des prises de décision. D'après eux, il ne faudrait donc pas confondre cohésion (solidarité liée à l'identification) et amitié. Nous proposons une autre explication à leurs résultats. Nous y reviendrons par la suite.

Pour nos propos, on retiendra surtout des travaux que nous venons d'exposer l'importante critique formulée par Hogg (1995) envers beaucoup d'études menées sur la cohésion des groupes. Ces études avaient en effet souvent réduit la cohésion, définie à l'origine par Festinger, Schachter et Back (1950) comme « l'ensemble des forces qui agit sur un membre d'un groupe pour qu'il reste dans le groupe » à la somme des attractions interpersonnelles envers les membres du groupe, et n'avaient donc pas réellement analysé l'attraction envers le groupe.

### Prototypes et leaders

Dans le même ordre d'idée, les chercheurs qui ont travaillé sur le leadership dans une perspective d'« identité sociale » (Fielding et Hogg, 1997 ; Hogg, 2001 ; Hogg, Fielding, Johnson, Masser, Russell et Svensson, 2006) ont critiqué les théories classiques du leadership qui se limitent à l'analyse des caractéristiques intrinsèques à un bon leader, telles que le charisme. En effet, du point de vue de la TAC, l'émergence d'un leader est un processus groupal lié à l'identité sociale et ne dépend donc pas uniquement des caractéristiques individuelles des membres du groupe, mais aussi du contexte. Une personne peut être un bon leader dans une situation (par exemple compétitive), et pas du tout dans une autre (par exemple coopérative).

Pour démontrer cela, Hogg et ses collaborateurs (2006) ont effectué une étude expérimentale où ils ont manipulé un certain nombre de variables, dont la saillance des catégories, et les normes (instrumentales versus expressives) des groupes, afin de prédire la perception d'efficacité du leader désigné dans un groupe.

Leurs résultats ont notamment montré que plus une catégorie définie par des normes masculines (instrumentales) versus féminines (expressives) est saillante, plus un leader correspondant aux stéréotypes de la catégorie, donc un leader prototypique selon la TAC, est perçu comme efficace. Ces résultats permettent donc d'affirmer que lorsque les individus évoluent dans des groupes cohésifs et importants au niveau identitaire, le leader tend à correspondre au prototype du groupe.

Plus généralement, les travaux de Hogg et collaborateurs montrent que les théories classiques du leadership, pour lesquelles le leader correspond à un « idéal-type » décontextualisé, sont valables uniquement lorsque les groupes ne sont qu'une collection d'individus, peu cohésive et ne partageant pas une identité sociale forte. En suivant la théorisation proposée par Hogg et collaborateurs, et conformément aux théories de l'identité sociale et de l'auto-catégorisation, le leader d'un groupe émerge selon le contexte et la saillance des catégories. Prenons un exemple : Si des femmes, catégorisées comme groupe uniquement sur la base de leur sexe, sont invitées à désigner une représentante du groupe « femme », elles vont probablement choisir une personne qui correspond aux normes de leadership classiques que si ces femmes sont unies par un lien positionnel clair, par exemple le féminisme. Dans ce deuxième cas, elles vont choisir une représentante qui puisse défendre au mieux les idées féministes du groupe, en opposition aux idées des autres groupes. Autrement dit, en suivant la TAC, plus les positions sont saillantes, plus le leader correspond au prototype. En reprenant notre exemple, le fait que la femme choisie comme représentante du féminisme puisse être choisie aussi en fonction de ses capacités à organiser le groupe (dimension relationnelle) n'est pas pris en compte. Il apparaît ainsi à nouveau que pour la TAC, le prototype est conçu essentiellement en termes positionnels, et non en termes relationnels. Ces derniers sont en effet associés, au niveau théorique, à des éléments de leadership, et non de prototypicalité.

#### Apports et limites pour notre travail

Dans nos travaux, nous mobiliserons la TAC comme une théorie de base pour l'analyse des dynamiques dans et entre les groupes. Nous accorderons une importance centrale aux concepts de prototype et de cohésion, en ligne avec ce qui a

été présenté jusqu'ici. Mais soulignons déjà que cette théorie présente deux limites pour nos propos :

1. La non prise en compte des **facteurs relationnels** qui peuvent participer à l'émergence d'un prototype. Pourtant, nous pourrions imaginer que de tels facteurs pourraient par exemple aboutir au choix d'un représentant du groupe qui a de bonnes compétences relationnelles et qui permet donc un bon fonctionnement du groupe, plus que pour sa position en tant que telle. A ce sujet, la limite que nous voyons dans les travaux menés par l'équipe de Hogg consiste dans le fait que leurs mesures d'attraction interpersonnelle portent exclusivement sur des dimensions relationnelles (p.e.x choisir les personnes les plus sympathiques), tandis que les mesures d'attraction dépersonnalisée se réfèrent exclusivement aux dimensions instrumentales (p.ex. être meilleur dans le travail). Lorsque des mesures relationnelles, relatives au « meilleur représentant du groupe », sont intégrées dans le questionnaire (p.ex. Fielding et Hogg, 1997), elles sont considérées comme des mesures de l' « efficacité » du leader, et non comme des aspects de la prototypicalité (du moins, aucune théorisation en ce sens n'est proposée dans leur article). Or, comme nous l'avons avancé en introduction, à notre avis, les dimensions relationnelles et positionnelles peuvent avoir un impact tant au niveau groupal qu'interpersonnel. Dans nos propres travaux, nous intégrons ainsi des mesures relationnelles de la prototypicalité (en plus de la dimension instrumentale/positionnelle classique).

2. La non prise en compte de la **valorisation contextuelle des positions**. C'est-à-dire le fait que, selon le contexte, exprimer une position (p.ex. antiraciste) soit plus valorisé qu'en exprimer une autre (p.ex. raciste). Ces considérations ont été centrales dans la théorisation des rapports intergroupes proposée par Tajfel (1972), mais n'ont pas retenu la même attention lors de l'élaboration de la TAC. Nous reviendrons sur ce point dans le chapitre 3.

### 1.3 TIS et TAC appliquées aux groupes « d'opinion »

Comme nous l'évoquions en introduction, les mouvements sociaux constituent un exemple prototypique des groupes qui nous intéressent, les groupes définis par des opinions, ou « opinion-based groups » (Bliuc et al., 2007). Faisons d'abord un bref détour pour situer la pertinence d'aborder les groupes d'opinion par le biais du concept d'« identité sociale ». Il est d'abord important de souligner que les opinions, et notamment les opinions politiques, peuvent conférer une identité. En suivant la distinction proposée par Tajfel (1972) entre aspects inductifs et déductifs de la catégorisation, les opinions peuvent découler, de manière déductive, d'une catégorisation préalable (« je me conforme à la pensée anarchiste puisque je milite dans un groupe anarchiste»), ou être, de manière inductive, à la base des regroupements (« je vais militer avec les anarchistes puisque je pense comme eux»). Comme le dit Eiser : « *Le fait de prendre une attitude particulière sert à maintenir la cohésion et la singularité du groupe. Même plus, pour de nombreux groupes sociaux (par ex. politiques ou religieux), la condition préalable d'appartenance est un engagement public envers un système particulier d'attitudes ou de croyances* » (Eiser, 1982, p.88, cité par Clémence, 1988, p.67). Cette citation illustre bien le fait que les prises de position ne sont pas à subordonner systématiquement à une identité sociale pré-existante. Les appartenances peuvent être des ancrages pour les opinions, qui à leur tour peuvent être ou devenir des ancrages pour les identités (voir aussi Elejabarrieta, 1992). Ainsi, « *activism does not just serve an instrumental function as a means to achieving an end, but also serves an expressive function as a public statement of an individual's social identity and values* » (Kelly, 1993, p.77).

Revenons donc à la TIS et à la TAC. Nous avons vu que dès qu'une personne fait partie d'un groupe, une pression à se conformer aux normes du groupe s'exerce sur elle. Cette pression peut se traduire par une homogénéisation du groupe sur ses dimensions stéréotypiques, notamment dans les contextes intergroupes (Haslam, Oakes, Turner et McGarty, 1995). Si l'on s'intéresse à des groupes définis par des positions sur un enjeu social, comme les groupes politiques, une homogénéisation des positions pourrait donc résulter de cette pression normative, puisque c'est dans la mesure où les opinions sont partagées par les membres d'un groupe que l'existence même du groupe fait sens. Il en irait de même pour la différenciation intergroupes au niveau des positions : un groupe défini par le partage d'un certain nombre de

positions existe puisqu'il se différencie, par ses positions, d'autres groupes. Marques et collaborateurs (Marques et Paez, 1994 ; Marques, Abrams, Paez et Martinez-Taboada, 1998 ; Marques, Abrams et Serôdio, 2001) ont montré que si un membre d'un groupe ne se conforme pas aux normes du groupe, il peut être sanctionné. Il peut même être sanctionné plus fortement que ne le serait une personne ayant la même attitude mais appartenant à un exogroupe, et ceci afin d'assurer la cohésion et la normativité intragroupe et augmenter la différenciation avec les exogroupes. Par rapport à des groupes d'opinion, ceci pourrait signifier que les personnes qui ne partagent pas le même point de vue que la majorité, et qui refusent de se laisser influencer dans ce sens, seront exclues du groupe, ou alors qu'une scission en sous-groupes pourrait avoir lieu.

Cohésion d'un groupe d'opinion rime-t-elle donc forcément avec homogénéisation des positions et différenciation intergroupes? Si deux groupes aux opinions différentes entrent en contact, leurs positions sont-elles forcément destinées à s'éloigner encore plus (s'extrémiser), comme le prédisent la TIS et la TAC ?

Kelly (1988/1989/1993) a testé ces prédictions dans des contextes d'affiliation politique. Dans une première étude (1988), elle s'est plus précisément intéressée au lien entre l'identification à un groupe politique et la différenciation intergroupes. Selon la TIS, les individus recherchent une distinctivité positive du groupe d'appartenance, surtout lorsqu'ils sont fortement identifiés au groupe, afin de promouvoir une bonne estime d'eux-mêmes. Kelly a testé cette hypothèse avec des personnes affiliées à différents groupes politiques. Ses résultats confirment les prédictions de manière très nette: plus les personnes s'identifient à leur parti, plus elles le différencient des autres partis. Ces résultats sont comparés par la chercheuse à ceux obtenus par Brown, Condor, Mathews, Wade et Williams (1986) dans un contexte organisationnel. Ces derniers n'avaient pas obtenus des liens aussi clairs entre l'identification au groupe d'appartenance et la différenciation intergroupes. Kelly explique cette variabilité dans les résultats par le peu d'importance que prennent, à son avis, les relations interpersonnelles dans des contextes politiques (plutôt compétitifs), par rapports aux contextes organisationnels (a priori coopératifs). Ces premiers résultats sont reproduits dans une étude suivante (Kelly, 1993) où la chercheuse montre que lorsque l'appartenance à un groupe militant est saillante (activistes versus sympathisants), la différenciation intergroupes se manifeste très clairement. De plus, il apparaît que l'endogroupe est homogénéisé sur



les dimensions de comparaison pertinentes (politiques), tandis que l'exogroupe est homogénéisé sur les caractéristiques non pertinentes (p. ex. la personnalité). « *In a political context, these strong identifiers can achieve a positive social identity from the perception that their group comprises members who are heterogeneous in their personal characteristics, but united around certain key political objectives* » (p.65).

La différenciation intergroupes apparaît ainsi comme un effet clair de l'identification à un groupe politique, de manière encore plus nette qu'avec d'autres types de groupes. Des processus exclusivement positionnels (différenciation et homogénéisation des positions) seraient ainsi au centre des processus sous-tendant les appartenances politiques.

Y aurait-il tout de même une place pour les divergences au sein des groupes d'opinions? Sani et Reicher (1998, 1999) ont analysé l'impact des divergences d'opinion dans des groupes politiques, en étudiant les scissions, c'est-à-dire la division d'un grand groupe en sous-groupes. Ces auteurs partent du constat que la scission des groupes a été très peu étudiée en psychologie sociale, à leur avis à cause du fait que le groupe est à priori conçu comme une unité. En s'appuyant sur les travaux de Billig (1987), ces auteurs avancent que les conflits entre positions existent autant à l'intérieur des groupes qu'à l'intérieur des individus eux-mêmes : « *Groups, subgroups and sub-subgroups will always contain differences. As Billig (1987) has pointed out, even if one subdivides to the level of individual member one will find people in internal dialogue with themselves!* » (p.639). Pour tester le « seuil de tolérance des divergences », c'est-à-dire la limite après laquelle on aboutit à une scission, Sani et Reicher ont effectué une étude longitudinale (Sani et Reicher, 1999) et une étude rétrospective (Sani et Reicher, 1998). La première portait sur la scission du parti communiste italien, qui a eu lieu en 1991, et la deuxième sur les conflits entre prêtres concernant l'opportunité d'accorder ou pas aux femmes la possibilité d'entrer dans les ordres. Leurs analyses les amènent à conclure que la scission des groupes est liée à des divergences sur des croyances de base, c'est-à-dire des croyances qui fondent le groupe et qui sont essentielles à l'identité du groupe (Bar-Tal, 1999). Lorsque les représentations du groupe ne sont plus conciliables, il peut y avoir scission. De plus, ce qui est central ou pas pour la définition d'un groupe est aussi sujet à argumentation. En effet, les croyances de groupe ne sont pas immuables, mais définies par ses membres. En résumé, c'est donc lorsque la position de quelqu'un dans le groupe est perçue en contradiction avec l'essence même du

groupe que cette différence n'est plus négociable. On ne va par exemple pas tolérer un fasciste dans un groupe anarchiste au nom du respect des différences.

Sur la base d'une application stricte de la TIS et de la TAC, on devrait donc s'attendre à ce qu'un groupe d'opinion, dans un contexte qui rend saillantes les positions, devrait s'homogénéiser et se différencier des autres groupes. Sani et Reicher ont montré que les différences positionnelles peuvent tout de même être intégrées, mais uniquement dans la mesure où elles ne menacent pas la définition même du groupe. Pour notre part, nous constatons qu'aucune référence à des aspects relationnels, qui permettraient de gérer les divergences positionnelles, n'apparaît dans ces travaux.

## CHAPITRE 2

### **Articulation entre les niveaux de définition de soi**

---

La TAC a été inspirée de la théorie de la prototypicalité développée par Rosch. Selon cette dernière les membres d'une catégorie sont différenciés selon leur degré de prototypicalité. Toutefois, la TAC envisage la catégorisation comme une séparation relativement nette. En effet, en suivant Turner et al. (1987), lorsqu'une catégorie est saillante, les individus fonctionnent comme membres du groupe. De ce fait, la séparation en endogroupe et exogroupe aboutit aux processus de dépersonnalisation, de conformisme, d'homogénéisation intragroupe et de différenciation intergroupes. Dans ce chapitre, nous présentons des théories qui, explicitement ou implicitement, remettent en question le postulat d'antagonisme des niveaux et qui analysent les interactions entre différents niveaux de définition de soi activés simultanément. La première partie de ce chapitre est consacrée à la discussion de l'activation simultanée des niveaux individuel et groupal, et de son impact sur l'homogénéisation au sein des groupes. Dans la deuxième partie du chapitre, nous présenterons des études qui analysent l'articulation entre différents niveaux hiérarchiques de catégorisation (groupes et sous-groupes). Une question centrale dans ces études est la gestion de deux processus incompatibles dans le cadre de la TAC : la distinctivité des groupes infraordonnés et la cohésion de la structure supraordonnée dans laquelle ces groupes sont inscrits. Pour terminer ce chapitre, nous proposons une ouverture sur la prise en compte des dynamiques relationnelles dans la gestion de la diversité au sein des groupes.

#### **2.1 L'individu et le groupe**

##### Covariation des différences intragroupe et intergroupes

Nous avons vu que la théorie de l'identité sociale situe l'identité sociale et l'identité personnelle sur les deux pôles opposés d'un même continuum. Parallèlement, la théorie de l'auto-catégorisation postule qu'il existe un antagonisme fonctionnel entre les différents niveaux de définition de soi. Ainsi, du moment où

l'on se définit comme membre d'un groupe, les similarités perçues à l'intérieur des groupes (homogénéisation) et les différences perçues entre groupes (différenciation) augmenteraient conjointement. On ne pourrait donc pas se définir et se comporter en même temps en tant qu'individu et en tant que membre d'un groupe.

Or, dans les années 70 déjà, des chercheurs ont obtenu des résultats qui obligent à nuancer, voir remettre en question, ces postulats. Ces mêmes auteurs proposeront par la suite des modèles théoriques permettant de formaliser leurs résultats, qui rentrent en contradiction avec les théories de l'identité sociale et de l'auto-catégorisation.

Doise (1979a) a montré que dans une situation opposant des groupes homogènes et clairement distincts, les dynamiques de différenciation intergroupes et interpersonnelle se manifestent conjointement. Dans une étude qui portait sur les effets du croisement catégoriel, Deschamps (1977) a obtenu des résultats qui vont dans le même sens : la différenciation intergroupes va de pair avec une différenciation intragroupe lorsque la catégorisation est dichotomique (en l'occurrence garçons versus filles). Plus précisément, les garçons se différencient positivement à la fois du groupe des filles que des autres garçons (donc des membres de l'endogroupe). Cet effet ne se manifeste pas en situation de catégorisation croisée (en croisant le sexe avec deux couleurs, ce qui aboutit à l'existence de 4 groupes : « filles bleu », « fille rouge », « garçons bleu » et « garçons rouge »), et se produit uniquement dans le groupe des garçons. Nous reviendrons plus loin sur ce dernier point. Deschamps (1984) a ensuite démontré expérimentalement que si l'on induit une différenciation intergroupes, la différenciation interpersonnelle est plus importante. La réciproque est également vraie (Deschamps et Volpato, 1984) : plus on induit une différenciation interpersonnelles, plus la différenciation intergroupe est forte.

Ces résultats ont mené Deschamps et collaborateurs à proposer le **modèle de la covariation des différences intergroupes et intragroupe** (Deschamps, 1984 ; Deschamps et Devos, 1999 ; Clémence, Lorenzi-Cioldi et Deschamps, 1998) dans lequel l'identité personnelle n'est plus opposée à l'identité sociale, comme deux pôles d'une même dimension. « *Ces différents éléments (identité sociale et identité personnelle) doivent beaucoup plus être envisagés comme deux dimensions disjointes pouvant être, en quelque sorte, orthogonalisées* » (Deschamps et Devos, 1999, p.167). L'hypothèse centrale au modèle est que « *Dans certaines conditions,*

*plus l'identification au groupe est forte, plus la différenciation interindividuelle à l'intérieur du même groupe est importante* » (Deschamps et Devos, 1999, p.163). Comme nous l'avons vu auparavant, une des conditions d'apparition de la covariation est la représentation d'un **univers dichotomique**, partagé en deux catégories mutuellement exclusives (Deschamps, 1984). De plus, cet effet se manifeste surtout pour les membres des **groupes privilégiés** (Deschamps, 1980), par exemple les garçons (et non les filles) dans l'étude de 1977. « *Non seulement donc la différenciation entre groupes et l'homogénéisation intragroupe n'iraient pas nécessairement de pair, mais de plus, la variation concomitante des différenciations à l'intérieur d'un groupe et entre les groupes dépendrait aussi du statut relatif des groupes en présence* » (Deschamps et Devos, 1999, p. 165). Ce sont donc surtout les membres des groupes dominants qui sont poussés à chercher une distinctivité à la fois intergroupes (avec l'autre groupe) et interpersonnelle (à l'intérieur de leur groupe). Pour les membres des groupes dominants, le besoin de s'affirmer comme individu unique et distinct, différent de tous les autres, serait donc particulièrement important (Deschamps, 1982).

Ainsi, la théorisation classique de la catégorisation qui présuppose une homogénéisation au sein des groupes ne permet pas de décrire le fonctionnement de tous les types de groupe. Deschamps (1990) propose donc de « se débarrasser d'une conception en termes de catégories simples... pour s'orienter vers la conceptualisation d'ensembles flous » (p.13). Il propose donc de revenir à une définition des catégories, et de la prototypicalité, plus proche de la théorisation de Rosch (1978), selon qui l'appartenance à une catégorie n'est pas une question de « tout ou rien », mais bien une question de *degrés d'appartenance*. De plus, toujours selon Deschamps, certains ensembles, tels le groupe des « intellectuels » (ou des « altermondialistes » pour reprendre notre exemple), sont caractérisés par l'hétérogénéité et plusieurs prototypes de ces ensembles peuvent exister, prototypes qui rendent justement compte de la variabilité au sein des catégories.

### Covariation entre identité sociale et identité personnelle

L'analyse du lien entre covariation des différences intragroupe et intergroupes et le statut des groupes a été proposée par Deschamps (1980, 1982) et développée par la suite par Lorenzi-Cioldi (1988, 1998). Ce dernier propose à ce

sujet de distinguer deux types de groupes selon la manière dont ils sont représentés : les groupes « collection » et les groupes « agrégat ». « *Si les collections se présentent comme la réunion de personnes hétérogènes et spécifiques, les agrégats se présentent comme des collectifs qui gommant les particularités de leurs membres* » (Lorenzi-Cioldi 2002, p.71). Lorenzi-Cioldi (1988) a montré que l'appartenance à un groupe **dominant** renforce le pôle individuel de l'identité, l'unicité de l'individu, ce qui fait que les groupes dominants sont plutôt perçus comme des **groupes « collection »**. Au contraire, l'appartenance à un **groupe dominé** renforce le pôle social, l'interchangeabilité des individus, et de ce fait les groupes dominés sont plutôt perçus comme des **groupes « agrégats »**. La dépersonnalisation et l'homogénéisation se manifesteraient donc surtout auprès des groupes dominés et ne seraient pas un phénomène universel (Lorenzi-Cioldi, 1998). Comme l'a montré Guillaumin (1992), les dominants, autant en termes de « race » que de « sexe », ne se définissent pas comme membres d'un groupe, ils ont plutôt tendance à se percevoir et à être perçus avant tout comme des personnes, des individualités. Ils (hommes, Blancs, etc.) se posent comme référent universel, par rapport auquel est construite l'altérité, le différent (femme, Noir, etc.). Ce processus de mise en altérité et de naturalisation des différences invisibilise l'appartenance groupale des dominants, qui de fait rend justement ces personnes plus individualisées. Les dominants, ayant la possibilité de définir les normes qu'ils posent comme universelles, créent des groupes de « différents » (les dominés) sans pour autant reconnaître qu'ils font eux-mêmes partie d'un groupe (les dominants). Les individus ne sont donc pas catégorisés de la même manière selon leur statut. Selon Lorenzi-Cioldi, les dynamiques propres aux groupes « agrégats », dominés, peuvent être expliquées par la théorie de l'auto-catégorisation, notamment au moyen du concept de dépersonnalisation. Par contre, avec cette théorie, il est difficile de rendre compte des dynamiques propres aux groupes dominants, qui valorisent l'unicité de l'individu.

Concernant les liens entre catégorisation et homogénéité, Lorenzi-Cioldi (2002) a passé en revue les principaux modèles théoriques de la catégorisation, issus de la cognition sociale. Nous reprenons ici ses propos.

Le modèle basé sur les entités est le premier à avoir été développé. Ce modèle est proche de ce que Lorenzi-Cioldi a nommé « groupes agrégats ». Les catégories sont ici conçues comme exclusives, exhaustives et imperméables. Elles

sont tenues ensemble par une essence et de ce fait elles sont très homogènes, car leur contenu est appliqué à tous les membres du groupe. Elles fonctionnent selon le principe du « tout ou rien ». Dans ce modèle, la catégorisation équivaut donc à une séparation nette.

Le modèle basé sur les prototypes a été développé par la suite comme une critique au modèle des entités (p.ex. Rosch, 1978). Selon ce modèle, les catégories sont tenues ensemble par un prototype, qui correspond au référent, au membre le plus typique du groupe. Chaque individu est ensuite jugé selon son degré de prototypicalité. Il ne s'agit donc plus d'un modèle du « tout ou rien », mais d'un modèle qui tient compte de divers degrés d'appartenance à une catégorie. La théorie de l'auto-catégorisation s'est inspirée de ces modèles (plus précisément des travaux de Rosch) mais a redéfini le concept. Comme nous l'avons évoqué auparavant, dans la SIT et la TAC les catégories sont conçues plus en termes ensemblistes que prototypiques, et de ce fait la place pour la diversité et l'hétérogénéité est plus réduite que dans la formulation originelle proposée par Rosch (Deschamps, 1990).

Enfin, le modèle basé sur les exemplaires a été développé dans les années 70. D'après ce modèle, la représentation d'un groupe émerge de la juxtaposition d'exemplaires. La perception d'une catégorie est sous-tendue par un réseau de liens interpersonnels entre les membres de celle-ci. « *Une catégorie en exemplaires provient de la juxtaposition d'éléments particuliers qui s'accumulent dans la mémoire des individus au gré de leurs contacts, de leurs expériences, de leur exposition aux médias* » (Lorenzi-Cioldi, 2002, p.81). Les groupes ainsi définis sont très hétérogènes et volatiles. Personne ne les incarne mieux que d'autres, et tout le monde contribue à la représentation de la catégorie. Selon le contexte, le rappel des éléments encodés en mémoire est différent et aboutit donc à des catégories différentes. Nous avons vu que les groupes dominants se perçoivent et sont perçus de manière proche de ce modèle, ce qui aboutit à une superposition de la définition individuelle et sociale du soi.

Ces modèles ont souvent été conçus comme universels par les chercheurs qui les ont développés. Lorenzi-Cioldi (2002) a par contre démontré que ces modèles s'appliquent selon le contexte et la position que les groupes occupent dans la structure sociale. Le point central que nous voulons souligner ici est que le comportement collectif ne repose pas forcément sur la dépersonnalisation des membres d'un groupe. Pour les groupes « collection » notamment, l'identité sociale

et individuelle ne sont pas mutuellement exclusives mais covariant : plus on se définit comme membres d'un groupe dominant (identité sociale), plus on renforce l'identité personnelle (Lorenzi-Cioldi et Doise, 1999).

### Identité déductive versus identité inductive

Catégories et homogénéité ne vont ainsi pas forcément de pair. Nous venons de voir que certains groupes (notamment ceux en position dominante) permettent plus facilement que d'autres l'expression des différences. Deschamps et Lorenzi-Cioldi ont cerné une variable statutaire relative à la variabilité dans l'homogénéisation des groupes, mais qu'en est-il du rapport entre catégorisation et homogénéité en ce qui concerne les petits groupes en interaction? Récemment, Postmes, Spears, Lee et Novak (2005) ont analysé les processus menant à deux types d'identité lors de la formation des groupes : une **identité déductive**, qui se manifeste dans des groupes où une identité commune est disponible ou donnée, et une **identité inductive**, qui prend place dans des groupes où les relations interpersonnelles sont à la base des processus au niveau groupal. Dans les groupes où une identité commune est donnée ou disponible, les normes de comportement individuel sont déduites des propriétés du groupe. Dans les groupes où les relations interpersonnelles sont centrales, l'identité groupale est induite sur la base des contributions individuelles des membres du groupe. Dans le premier cas, proche de ce que Lorenzi-Cioldi (1988) a théorisé comme groupes « agrégats », l'homogénéité est un facteur de cohésion. Dans le deuxième cas, proche de ce que Lorenzi-Cioldi a théorisé comme groupes « collection », le groupe est fondé sur l'individualisation de ses membres. L'individualisation et l'hétérogénéité intragroupe ne seraient donc pas incompatibles avec l'identité sociale. Au contraire, dans certains contextes, ces facteurs peuvent même favoriser l'émergence d'une identité commune (voir aussi Postmes, Spears et Changir, 2001 ; Rink, 2005). « *An emphasis of diversity, heterogeneity, and individuality, in addition to being evidence of lack of unity, can also be an expression of solidarity and collective identity* » (Postmes et al., 2005, p. 748). Et de plus, « *the expression of individuality can even form the basis for the inference of a social identity* » (p.748). Un des buts affichés des études menées par Postmes et collaborateurs (2005) est d'aller au-delà du dualisme individu/groupe, qui postule que l'individualité serait incompatible avec la formation d'une identité sociale. Ils



avancent que les chercheurs ont souvent tendance à vouloir montrer que les dynamiques de l'identité sociale seraient moins saillantes dans les groupes interactifs alors que les dynamiques interpersonnelles seraient moins saillantes dans les groupes catégoriels, comme s'il existait une différence fondamentale entre les groupes qui fonctionnent sur une base interpersonnelle, et les groupes catégoriels. Or, selon Postmes et collaborateurs, peu de recherches ont été menées afin de voir comment les facteurs au niveau groupal et individuel interagissent dans les petits groupes.

Ces auteurs remettent donc également en question, même si de manière implicite, le postulat de la TAC faisant état d'un antagonisme fonctionnel des niveaux de catégorisation. Si Lorenzi-Cioldi s'est surtout intéressé aux processus de catégorisation selon le statut respectif des groupes, Postmes et al. (2005) affirment que leur distinction est surtout importante lorsque l'on s'intéresse aux petits groupes, car c'est surtout dans ce contexte que les interactions peuvent constituer la base de processus au niveau groupal.

Voyons plus précisément les éléments de l'identité déductive et inductive qui sont décrits par ces auteurs. L'identité déductive («shared identity groups») se base sur le partage de caractéristiques avec les autres membres de l'endogroupe, qui les différencient des autres groupes. Ces caractéristiques peuvent être des attributs (par exemple la couleur de peau), des attitudes (opinions), des intérêts ou des buts communs. Les individus déduisent des propriétés du groupe les éléments (normes et stéréotypes) qui seront intériorisés pour constituer une identité de groupe. L'attraction interpersonnelle ou la reconnaissance de similarités entre individus n'est pas un facteur central de cohésion et d'identification au groupe. L'influence qui a lieu dans ce type de groupe est basée sur la similarité ou l'essence qui fondent le groupe. Ce sont donc ici les normes de groupe qui influencent les individus.

L'identité inductive («interpersonal groups») est par contre construite sur la base de la communication interpersonnelle et inférée par l'expression des individualités. Cette identité ne se base pas forcément sur la diversité. Elle peut aussi naître de similarités interpersonnelles. L'observation des membres de l'intragroupe conduit à faire des inférences sur les normes du groupe. Tout comme l'identité déductive, l'identité inductive est à considérer comme une identité sociale : dans les deux cas, un « nous » émerge, de manière déductive ou inductive.

Résumons les idées de Postmes et collaborateurs (2005) avec cette citation: « *When groups have been formed around individuality and relationships, group*

*identity on the specific attitude dimension under consideration is induced from individual contributions to the group. Conversely, when groups have been formed around a shared identity at the group level, group identity on the attitude topic is deduced* » (p. 751). De cette idée de base, découle l'hypothèse que l'influence du groupe sur l'individu (ici mesurée au moyen de la polarisation) est plus importante lorsque les individus sont dépersonnalisés (anonymat) dans la condition déductive, et lorsque les individus sont individualisés (identifiables personnellement) dans la condition inductive. Pour vérifier leurs hypothèses, Postmes et ses collaborateurs ont mené deux études, dans lesquelles ils ont fait discuter les participants via ordinateur.

Dans leur première étude, la variable indépendante principale « identité déductive versus inductive » a été manipulée au moyen d'un feed-back fictif où les chercheurs ont annoncé aux participants qu'ils allaient être attribués à un groupe interpersonnel (personnes qui pourraient être de potentiels amis) ou à « identité partagée » (personnes qui partagent la même vision du monde). La deuxième variable indépendante, « dépersonnalisation versus individualisation », a été manipulée en montrant ou pas, sur un coin de l'ordinateur, les photos des personnes avec qui les sujets interagissaient. La variable dépendante était la polarisation, qui est ici une mesure de l'influence du groupe sur ses membres. Les résultats confirment leurs hypothèses : l'influence exercée par le groupe a été plus importante lorsque la catégorisation était déductive et que les sujets étaient dépersonnalisés, et lorsque la catégorisation était inductive et les sujets individualisés. Le niveau d'identification aux groupes a été le même dans les deux conditions, ce qui permet à Postmes et collaborateurs d'affirmer que dans les deux cas, une identité sociale est née.

Dans une deuxième étude, les chercheurs ont reproduit les mêmes résultats, mais cette fois-ci en utilisant une autre stratégie pour former les groupes deductifs versus inductifs. Sur la base d'une étude pilote, ils ont en effet constaté que les groupes deductifs étaient le plus souvent associés à des groupes liés à des aspects instrumentaux (p.ex. team de travail, partis politique, etc. / adjectifs associés: tourné vers un but, formels, motivés, unis,...), tandis que les groupes inductifs étaient le plus souvent associées à des groupes qu'ils nomment « relationnels » (p.ex. groupes d'amis, couple famille, etc. / adjectifs associées : amour, amitié, confiance,...).

Outre la reproduction des mêmes résultats que dans la première étude, les chercheurs montrent ici que la perception des normes du groupe (les réponses que

les individus attribuent aux autres membres du groupe) suit les mêmes dynamiques que l'évolution des positions individuelles. De plus, dans cette étude, ils ont effectué une analyse de contenu qui leur a permis de montrer que les discussions dans la condition « interpersonnelle » sont plus longues et divergentes que dans l'autre condition. Sur ces bases, au moyen d'une analyse de médiation, ils montrent que la polarisation suit des processus différents dans les 2 conditions : dans la condition « interpersonnel/individualisé », la polarisation est un processus graduel de changement d'opinion, tandis que dans la condition « identité partagée/dépersonnalisé », elle apparaît dès le début des échanges et implique l'adhésion à une position consensuelle polarisée (norme de groupe).

Nous retenons surtout de ce travail que la nature interactive des petits groupes nécessite l'analyse de l'influence mutuelle des facteurs interpersonnels et groupaux. Cela implique de développer des instruments permettant de rendre les études portant sur les catégories sociales (sexe, nationalité,...) plus dynamiques, et de renforcer l'approche en termes d'identité sociale dans l'analyse des dynamiques en petits groupes.

Mais avançons déjà un élément, central pour notre propos, qui n'est pas intégré dans le modèle proposé par Postmes et collaborateurs : la prise en compte de la dimension relationnelle au niveau groupal. Nous y reviendrons dans les prochains chapitres. Pour l'instant, résumons les éléments présentés dans ce chapitre, qui vont constituer une base importante pour l'élaboration de notre modèle et ensuite pour notre travail empirique (Tableau 1).

**Tableau 1 : Caractéristiques des groupes formés sur des bases déductives versus inductives**

<b>Caractéristiques</b>	<b>Groupes déductifs</b>	<b>Groupes inductifs</b>
Identité	Identité déductive (top-down)	Identité inductive (bottom-up)
Similitudes et différences	Homogénéité (dépersonnalisation)	Hétérogénéité (individualisation)
Catégorisation	Entités et prototypes	Exemplaires
Cohésion	Attraction vers prototype	Attraction interpersonnelle

Tant les groupes qui se forment sur des bases déductives (positionnelles) que ceux qui se forment sur des bases inductives (positionnelles ou relationnelles), aboutissent à une identité sociale. Dans le premier cas de figure, la dépersonnalisation et la pression à l'homogénéité est plus forte que dans le deuxième, qui valorise la complémentarité des rôles. Les groupes déductifs sont ainsi proches des groupes tels que théorisés dans le cadre de la TAC. Ils découlent d'une catégorisation en entité ou en prototypes. Les groupes inductifs, par contre, correspondent plus à des « collections d'individualités » et résultent d'une catégorisation en exemplaires.

## 2.2. Articulation entre différents niveaux groupaux

Nous venons de voir que les différences interpersonnelles et intergroupes peuvent covarier, que l'identité personnelle n'est pas à opposer systématiquement à l'identité sociale, notamment lorsque l'on s'intéresse aux groupes qui ont un statut privilégié ou aux petits groupes interactifs. Nous présentons maintenant des études qui ne s'intéressent pas explicitement à la covariation des niveaux de définition de soi, mais qui implicitement partent du présupposé que différents niveaux peuvent être activés simultanément. Dans ce chapitre, nous nous intéressons plus précisément à différents niveaux intermédiaires inclusifs (p.ex. être Suisse et Tessinoise), et non à l'opposition individu/ groupe comme c'était le cas dans le chapitre précédent.

### Activation simultanée de différents niveaux d'auto-catégorisation

Dans le cadre des études visant à cerner les stratégies qui permettent de réduire les conflits intergroupes, nous présentons ici le modèle proposé par Gaertner et collaborateurs : le « **common ingroup identity model** » (Gaertner, Mann, Murrell et Dovidio, 1989 ; Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman et Rust, 1993). Ces chercheurs, en se basant sur la théorie de l'identité sociale, avancent que l'identification à une catégorie supraordonnée commune devrait permettre de réduire le biais pro-endogroupe et ainsi les conflits intergroupes.

Dans une première étude, Gaertner et collaborateurs (1989) ont comparé les effets de deux stratégies pour réduire les conflits intergroupes: la re-catégorisation à un niveau supraordonné (leur modèle) et la décatégorisation (pour une comparaison des deux approches voir aussi Brewer et Gaertner, 2001). La première stratégie vise à augmenter l'attractivité de l'exogroupe et de ses membres, en re-catégorisant cet exogroupe comme endogroupe à un niveau supraordonné. La deuxième vise à diminuer l'attraction envers les membres de l'endogroupe. Les participants à cette étude ont d'abord été assignés à un groupe de 3 personnes. Après une première interaction au sein de ce groupe, elles ont été réunies en un groupe supraordonné composé de 6 personnes. Dans la condition « identités spécifiques », les participants ont été mis dans une situation rendant saillante l'appartenance infraordonnée (groupe de 3 personnes) lors de l'interaction au sein du groupe supraordonné de 6 personnes. Cette saillance a été manipulée en instaurant une barrière physique entre les

membres des deux sous-groupes et en les disposant de sorte à rendre saillante cette séparation. De plus, dans cette condition expérimentale, les participants avaient comme tâche initiale de trouver deux noms, un pour chaque sous-groupe. Par contre, dans la condition « re-catégorisation », les participants ont été mis dans une situation impliquant un sentiment d'appartenance commun au sein du groupe supraordonné (pas de barrière physique entre les membres des deux sous-groupes d'origine, recherche d'un nom commun pour le groupe supraordonné,...) Enfin, dans la condition « décatégorisation », les participants ont été invités à effectuer des tâches individuelles avant de participer à la rencontre au sein du groupe de 6 personnes et à trouver un « nickname » individuel. Après les interactions en groupe, les participants ont répondu à un questionnaire qui mesurait la perception des autres membres du groupe, la perception du groupe en tant qu'unité, et la perception de l'interaction entre les membres du groupe. Les répondants devaient également désigner un représentant du groupe (porte-parole). Conformément à aux hypothèses des auteurs, les résultats montrent que le biais pro-endogroupe est plus fort lorsque l'on renforce des identités spécifiques pour les deux groupes que lorsque l'on induit une catégorie supraordonnée (re-catégorisation), ou que les participants interagissent à titre individuel (décatégorisation). De plus, c'est uniquement via la « re-catégorisation » que le biais pro-endogroupe disparaît aussi pour ce qui concerne le choix des porte-parole du groupe supraordonné. La re-catégorisation, qui, contrairement à la décatégorisation, vise au maintien des appartenances infraordonnées, serait ainsi la meilleure stratégie pour réduire les conflits entre groupes.

De manière parallèle à ce que nous avons évoqué concernant l'activation conjointe des identités personnelle et sociale, Gaertner et al. (1989) concluent que les niveaux supra et subordonné peuvent être actifs en même temps. « *We should note that the introduction of a common superordinate group representation may not necessarily require subgroups to forsake their earlier categorizations entirely ... rather, this strategy may be effective even when both categorizations are salient simultaneously or alternately* » (p.247). Ces auteurs proposent ainsi un modèle de réduction des conflits intergroupes qui met en avant les appartenances spécifiques, mais couplées d'une appartenance supraordonnée commune. D'après cette théorie, le contact visant à réduire les conflits intergroupe est plus efficace s'il se situe au niveau des **rapports intergroupes** plutôt qu'au niveau des **rapports interpersonnels** .

Dans le cadre du « **mutual intergroup differentiation model** » (Hewstone et Brown, 1986 ; Brown, Vivian et Hewstone, 1999), il est également avancé que si l'on veut réduire la discrimination, le contact doit se situer au niveau intergroupes plutôt qu'au niveau interpersonnel. Ceci afin que les bénéfices du contact soient généralisés à tout l'exogroupe et ne se limite pas uniquement aux personnes entre lesquelles se déroule l'interaction. Brown et collaborateurs (1999) se réfèrent à ce sujet aux travaux de Wilder (1984), qui a montré que pour changer les rapports intergroupes, il est préférable que les rencontres entre individus se fassent avec un membre prototypique de l'exogroupe. «*A typical member from homogeneous group will heighten intergroup salience, while an atypical member of the same homogeneous group is more likely to be seen in an idiosyncratic (interpersonal) way* » (Brown et al., 1999, p.745). Uniquement dans ces circonstances, les bénéfices des rapports interpersonnels positifs peuvent se généraliser à tous les membres de l'exogroupe.

Si on se situe donc dans une configuration intergroupes (et non interpersonnelle) avec une catégorie supraordonnée commune, quel type de rapport intergroupes permet de réduire les conflits ? Deschamps et Brown (1983) ont montré que la réduction des conflits intergroupes est possible uniquement si les groupes ont des **rôles distincts** (non comparables, voir complémentaires) lors **d'interactions coopératives**. Si les groupes sont comparables, leurs membres vont, au contraire, tenter de rétablir la distinctivité du groupe d'appartenance. Ces résultats ont été interprétés au moyen de la théorie de l'identité sociale : les individus veulent maintenir la distinctivité de l'endogroupe. Par conséquent, quand la comparabilité augmente (proximité et saillance), la pression à la distinctivité du groupe augmente aussi (Tajfel, 1972). Dans le cadre des recherches relatives au « mutual intergroup differentiation model » (Brown et al., 1999) , les chercheurs arrivent à la conclusion que lorsque les rôles des groupes en interaction sont **complémentaires**, un bon contact intergroupes est possible. Dovidio, Gaertner et Validzic (1998) concluent aussi que le biais pro-endogroupe est éliminé lorsque l'expertise des deux groupes est différenciée et également valorisée. Cet effet est médiatisé par la représentation d'un groupe supraordonné inclusif.

Mummendey et Wenzel (1999), de leur côté, ont montré que les conflits intergroupes résultent du fait que les individus ont tendance à percevoir l'endogroupe comme plus prototypique que les autres groupes de la catégorie

supraordonnée commune. Ils ont nommé cet effet le « **ingroup projection model** ». La différenciation positive avec les exogroupes se fait donc sur la base de normes communes, valorisées par tous les groupes en présence. Sur ce même point, Marques et collaborateurs (2001) ont montré qu'entre les groupes se joue une « lutte de représentativité des normes génériques ». Cette lutte s'observe par exemple lors des débats politiques, lorsque chaque parti essaie de se présenter comme celui qui représente la majorité. Ce processus fait que la « différence » des exogroupes est perçue comme une déviance aux normes. Ainsi, d'après Waldzus, Mummendey, Wenzel et Weber (2003), la solution pour réduire les conflits intergroupes consiste dans l'activation d'une représentation pluridimensionnelle de la catégorie supraordonnée. En effet, une représentation simple induit une seule dimension de comparaison et aucune place pour les alternatives, ce qui conduit à la compétition intergroupes et au biais de prototypicalité relative de l'endogroupe, théorisé dans l'« **ingroup projection model** ». *«When the superordinate category does not allow for a clearly definable prototype, in-group members are less likely to claim greater prototypicality for their group. The out-group characteristics, in turn, are less likely to be devalued as deviation from a prescriptive prototypical norm »* (p.33). A leur avis, il ne suffit donc pas, comme il a été avancé par Gaertner et collaborateurs, que les individus s'identifient aux groupes subordonné et superordonné en même temps pour que le biais disparaisse. *« We assume that the positive effects of dual identification found in other studies were mediated by changes of the superordinate category, rather than resulting from identification with both the subgroup and the superordinate category »* (p.33).

Les résultats que nous venons de présenter indiquent donc que si les groupes en interaction sont comparables, semblables, et que la représentation de la catégorie supraordonnée est unidimensionnelle, les membres de ces groupes peuvent discriminer les exogroupes afin de valoriser leur groupe d'appartenance en le différenciant positivement des autres groupes. Jetten, Spears & Postmes (2004) ont appelé ce processus « **reactive distinctiveness** » pour le distinguer d'un deuxième processus, quasi opposé : la différenciation qui a lieu lorsque les groupes sont clairement distincts, qu'ils ont appelé « **reflective distinctiveness** ». Ce deuxième processus est explicable par la théorie de l'auto-catégorisation, et plus précisément par le principe du méta-contraste : la différenciation a lieu lorsque les groupes sont bien distincts et donc que la catégorisation est saillante. En effectuant une méta-



analyse sur les études qui ont été menées sur ce sujet, ils montrent que le niveau d'identification au groupe joue le rôle de médiateur qui permet de comprendre quand se produit une différenciation réactive ou une différenciation réflexive. Les individus hautement identifiés montrent un plus grand besoin de distinctivité et différencient ainsi les groupes lorsque celle-ci est menacée (distinctivité basse). Par contre, les individus faiblement identifiés différencient les groupes lorsque la distinctivité est claire (voir aussi Jetten, Spears et Manstead, 2001).

Hornsey et Hogg (2000) ont proposé un modèle qui intègre plusieurs éléments relatifs aux relations entre sous-groupes que nous venons de présenter. En partant de l'idée que la menace à la distinctivité des groupes est un des obstacles les plus importants à l'harmonie sociale, et que de ce fait celle-ci ne peut être atteinte que par le maintien des identités subordonnées dans un contexte of « binding superordinate identity », ils prônent le maintien de la diversité plutôt que l'assimilation. La « décatégorisation forcée », par exemple dans des contextes de fusion d'entreprise, serait à proscrire, au bénéfice d'une stratégie visant plutôt à la préservation de la diversité et au multiculturalisme.

Les résultats d'une étude expérimentale menée par Van Leeuwen, Van Knippenberg et Ellemers (2003) appuient ces propos. L'étude en question a été menée en adoptant comme point de départ le paradigme des groupes minimaux. Les participants ont été catégorisés sur des bases manifestement aléatoires dans le groupe des « bleus » et placés en compétition avec le groupe virtuel des « rouges ». Après une première interaction compétitive par ordinateur, les participants répondaient à un questionnaire qui mesurait leur identification à l'endogroupe « bleus ». Dans une deuxième phase avait lieu la fusion entre les bleus et les rouges en un groupe supraordonné commun. Celle-ci prenait place selon trois modalités correspondant aux trois conditions expérimentales. Dans la condition « basse représentativité de l'endogroupe » le groupe « bleus » n'apparaissait pas au niveau de la définition du groupe supraordonné : le symbole du groupe issu de la fusion était quasi identique à celui du groupe des « rouges ». Dans la condition « représentativité égale » le symbole du groupe supraordonné était un mélange des deux symboles infraordonnés (bleus et rouges). Dans la condition « haute représentativité de l'endogroupe » le symbole du groupe supraordonné correspondait de très près à celui du groupe des « bleus ». Pour terminer, les participants répondaient à un questionnaire qui mesurait leur identification aux groupes infraordonné et supraordonné, le biais pro-

endogroupe, et le sentiment que le sous-groupe d'appartenance continue d'exister au sein du groupe supraordonné. Les résultats ont montré que plus les personnes estiment que leur sous-groupe d'appartenance continue d'exister comme unité au sein de la nouvelle structure supraordonnée, plus la corrélation entre l'identification aux groupes supraordonné et infraordonné est forte. Ce « sentiment de continuité » permet ainsi l'identification simultanée aux deux niveaux d'appartenance. Parallèlement, il favorise le biais pro-endogroupe, qui se manifeste par un favoritisme envers le sous-groupe d'appartenance. Ainsi, l'identification forte au niveau supraordonné n'empêche pas forcément une dynamique de différenciation à ce même niveau. Autrement dit, l'identification est compatible avec la diversité intra-catégorielle. Signalons que le concept de « sentiment de continuité » est proche du concept de « covariation » que nous avons développé auparavant, puisque dans les deux cas, il est avancé que deux niveaux de catégorisation peuvent être activés en même temps. En poursuivant le parallèle avec les travaux de Deschamps et Lorenzi-Cioldi, il est d'ailleurs intéressant de noter que le sentiment de continuité est plus facilement présent chez les membres des groupes qui occupent une position dominante et qui ont donc plus de pouvoir pour définir la nouvelle identité supraordonnée.

En conclusion de ce chapitre, il apparaît que la question de l'homogénéité perçue des groupes est centrale à l'analyse de l'articulation des différents niveaux de définition de soi. Globalement, lorsque la diversité positionnelle est intégrée dans la définition des groupes, l'activation simultanée de différents niveaux est facilitée. De ce fait, l'individualité, ou le sous-groupe, s'exprime en même temps que le niveau supraordonné.

### Dynamiques relationnelles

Un consensus se dégage ainsi sur l'utilité de la coexistence de différentes identités subordonnées, dans un contexte rendant saillante une catégorisation supraordonnée, ceci afin d'éviter des replis identitaires. Les auteurs que nous avons présentés proposent différentes stratégies pour gérer la diversité découlant de cette situation. Ces stratégies se situent essentiellement dans une perspective que nous avons définie comme positionnelle : elles visent à gérer la diversité relative au contenu même des « différences », par exemple par le biais d'une représentation

pluridimensionnelle de la catégorie supraordonnée. Revenons donc à nos questionnements de départ. Concernant des petits groupes interactifs, n'est-il pas envisageable que, parallèlement à cette gestion « positionnelle » de la diversité, des facteurs relationnels (rapports d'amitié, perception relationnelle du groupe) jouent un rôle dans le maintien de la cohésion « dans la différence » ? Par exemple : 1) Le fait d'apprécier une personne de l'exogroupe, indépendamment du contenu des stéréotypes qui découlent de son appartenance groupale, a-t-il un impact sur les relations intergroupes ? 2) Et le fait de détester un membre du groupe d'appartenance quel impact a-t-il sur les dynamiques intragroupe ? 3) La perception du groupe supraordonné sur des aspects relationnels (p.ex, favorise ou pas de bonnes relations) a-t-elle un impact sur la gestion de la diversité subordonnée, interpersonnelle ou intergroupes ?

Quelques éléments de réponse sont présents dans la théorie de la re-catégorisation de Gaertner et collaborateurs. Revenons sur l'explication des effets bénéfiques de la catégorisation des membres d'un exogroupe en membres d'un intragroupe au niveau supraordonné. D'après Gaertner et collaborateurs (1989) ainsi que Dovidio et collaborateurs (1998), les conflits intergroupes diminuent dans ce contexte parce qu'à partir du moment où un individu est perçu comme membre de l'intragroupe, il va être perçu comme plus semblable à soi et comme plus **attirant**. L'attraction interpersonnelle est ainsi favorisée par l'appartenance à une même catégorie sociale (Voir aussi Sherif, 1971). Un lien apparaît donc entre catégorisation et attraction interpersonnelle. Rappelons que selon la TAC, ce lien ne se manifeste pas dans l'autre sens (l'attraction interpersonnelle n'est pas en soi un facteur de cohésion, même s'il peut devenir un critère de catégorisation dans certaines circonstances). Houlette, Gaertner, Johnson, Banker, Riek et Dovidio (2004) ont étudié empiriquement l'impact du contact intergroupes, via une catégorisation supraordonnée commune, sur les relations amicales. Dans une étude menée dans une école, ils montrent notamment que lorsque les enfants ont fait partie d'un groupe de travail mixte au niveau de l'ethnie, ils sont plus disposés à lier des rapports d'amitié avec des enfants d'autres groupes culturels. Le lien causal entre catégorisation commune et rapports d'amitiés (ou attraction interpersonnelle) est donc ici clairement mis en évidence. Pettigrew (1998) a montré que la réciproque est également possible. Dans une étude internationale sur les stéréotypes, dans le cadre de laquelle 3800 personnes ont été interrogées, il constate que les personnes qui ont

des amis dans d'autres pays manifestent moins de racisme (flagrant et subtil) envers les habitants de ces pays. Ainsi, de bons rapports interpersonnels de type relationnel peuvent contribuer à changer la représentation des exogroupes. Autrement dit, la dimension relationnelle (ici au niveau interpersonnel) peut avoir un impact sur la dimension positionnelle (ici au niveau groupal, plus précisément au niveau des stéréotypes). Nous avons donc ici résumé quelques éléments de réponse concernant la première question. La deuxième question, relative à l'impact des conflits interpersonnels sur les dynamiques intragroupe, ainsi que la troisième question, relative au rôle de la représentation relationnelle du groupe supraordonné, restent par contre pour l'instant en suspens.

## CHAPITRE 3

### L'évolution temporelle

---

Dans le deuxième chapitre, nous avons présenté des théories qui rendent compte des articulations dynamiques entre différents niveaux de définition de soi. Nous avons vu que les individus peuvent se définir en même temps à différents niveaux, et que cela laisse plus de place à l'hétérogénéité au sein des groupes que ne le prédisent la TIS et la TAC. Dans ce chapitre, nous présentons des théories qui permettent d'étendre cette approche dynamique à l'évolution dans le temps du rapport aux groupes, mais également à l'évolution des positions suite au passage dans des groupes.

#### 3.1. L'évolution du rapport au groupe

Rappelons d'abord que parmi les « pionniers » de la psychologie sociale, plusieurs d'entre eux ont travaillé avec des groupes réels en interaction. Prenons l'exemple de Sherif et son équipe. Dans leurs études désormais célèbres (Sherif, 1971), ils ont suivi la formation des groupes et leurs interactions dans un camp de vacances. Afin d'étudier les dynamiques intergroupes, et notamment les conflits intergroupes et la manière de les réduire, ces groupes ont été placés dans des conditions de compétition d'abord, et de coopération ensuite. Il est apparu que des relations intergroupes compétitives conduisent à l'élaboration des préjugés envers l'exogroupe, tandis que des relations coopératives permettent de réduire ces préjugés. Nous n'allons pas présenter ici les résultats dans le détail, mais soulignons l'importance que Sherif accorde à l'évolution dans le temps des dynamiques observées : « *Une situation impliquant l'interdépendance des groupes afin d'atteindre un but suprême induit la coopération intergroupes, mais une seule occasion ne suffit pas à diminuer une hostilité intergroupes et des stéréotypes négatifs bien établis* »(p. 103).

Pourtant, comme le soulignent Lalonde, Moghaddam et Taylor (1987), les recherches menées par la suite en psychologie sociale ont trop rarement été menées de sorte à capter ces processus dynamiques, qui évoluent dans le temps. « *Rather*

*than continuing in this dynamic tradition, however, researchers have tended to focus on social psychological processes within static intergroup context* » (p.274). Afin d'alimenter le débat avec de nouvelles données empiriques, Lalonde et collaborateurs ont testé les postulats de la différenciation intergroupes et de l'homogénéisation intragroupe dans des contextes dynamiques. Ils se sont plus précisément penchés sur l'évolution, au fil de différentes rencontres espacées sur une période de six semaines, des perceptions intragroupe et intergroupes propres aux supporters d'une équipe d'athlétisme. Leurs résultats montrent que la force de la différenciation intergroupes varie au fil des interactions, selon le degré des tensions entre les équipes. Par contre, aucun effet d'homogénéisation de l'exogroupe n'apparaît, alors que la variabilité perçue de l'endogroupe diminue au fil du temps (voir aussi Brown et Wootton-Millward, 1993). Ainsi, si certains processus « classiques » ont été reproduits dans cette étude (par exemple la différenciation intergroupes), ils évoluent tout de même dans le temps et sont plus ou moins saillants selon le moment de vie du groupe (voir aussi Ethier et Deaux, 1994).

Les résultats que nous venons de présenter montrent bien l'importance qu'il est souhaitable d'accorder aux dynamiques temporelles, passons donc maintenant à la présentation des travaux de Moreland et Levine, chercheurs qui ont mis l'évolution temporelle au centre de leur théorie.

### Socialisation en petits groupes

Moreland et Levine (1982), en adoptant une approche dynamique, se sont intéressés à la **socialisation en petits groupes**, c'est-à-dire aux processus relatifs au passage des individus dans des groupes. Ces chercheurs estiment qu'une **approche temporelle**, qui considère le développement du processus de socialisation, est indispensable. Ils constatent que beaucoup d'études sur les petits groupes se sont intéressées uniquement à une phase de la socialisation : l'entrée dans des groupes, l'entrée de nouveaux membres dans un groupe, la conformité dans les groupes, ou la sortie d'un groupe. On connaît ainsi peu de choses sur les changements dans le temps des dynamiques de groupes. Ils estiment qu'un deuxième aspect a été négligé dans les recherches : l'influence des individus sur les groupes. Or, le groupe et l'individu réévaluent en permanence leurs relations. Sur la base de ces évaluations, des sentiments d'engagement se développent entre le groupe et l'individu (vois aussi

Levine et Pavelchak, 1984 ; Levine et Moreland, 1994). Leur modèle théorique est sous-tendu par trois processus psychologiques (Moreland et Levine, 1982) :

1) **L'évaluation**, c'est-à-dire les attentes normatives et la gestion de la déviance. Les auteurs montrent que les normes du groupe se cristallisent avec le temps et de ce fait le degré d'acceptation de la déviance diminue. Si un membre du groupe ne se conforme pas, la pression pour qu'il change de comportement se fait de plus en plus forte et il peut être exclu du groupe. Ou alors, ce sont les normes du groupe qui changent. En effet, l'individu influence aussi le groupe, puisqu'il évalue dans quelle mesure il répond ou non à ses attentes. Si l'individu n'est pas satisfait de son groupe, il peut tenter d'en changer les normes ou décider de le quitter.

2) **L'engagement**, quant à lui, dépend de l'évaluation du passé, du présent et du futur attendu dans le groupe. Les raisons de l'engagement peuvent être de quatre ordres : acceptation des buts et valeurs du groupe (consensus), sentiments affectifs positifs envers le groupe (cohésion), désir de répondre aux attentes du groupe (contrôle), désir de continuer à appartenir au groupe (continuité). Ces facteurs peuvent être également lus comme des facteurs d'engagement du groupe auprès de l'individu.

3) **Le changement de rôles** redéfinit le rapport entre l'individu et le groupe. Il existe un continuum endogroupe/exogroupe sur lequel les individus se situent, dont découlent trois rôles: membres (clairement identifiés, ont des privilèges et des responsabilités liés à cette appartenance), quasi-membre (nouveaux membres et marginalisés), non membre (ceux qui veulent y entrer et ceux qui ont quitté le groupe font partie de cette catégorie).

Le passage d'un individu dans un groupe se fait par les phases suivantes :

1. **L'investigation**, qui consiste dans le recrutement de la part du groupe, et dans la reconnaissance du groupe de la part de l'individu, aboutit à l'entrée dans le groupe. A ce stade, l'individu a un statut de « quasi membre ».

Les auteurs font une synthèse des raisons qui peuvent amener un individu à vouloir faire partie d'un groupe : Il veut y adhérer parce qu'il aime les membres du groupe (attraction interpersonnelle), parce qu'il aime les activités du groupe, ou parce qu'il en approuve les buts. En général, un individu veut donc faire partie d'un groupe lorsque ce dernier permet de satisfaire ses besoins personnels, qu'ils soient d'ordre relationnel ou instrumental.

2. **La socialisation** correspond à l'assimilation de l'individu au groupe et à l'accommodation du groupe à l'individu. Elle conduit à l'acceptation des normes du groupe. Les individus s'assimilent donc, mais ils ne sont pas passifs, puisqu'ils peuvent également influencer le groupe. A travers la socialisation, l'individu devient membre à part entière du groupe. Ce passage mène à l'identification au groupe, au sentiment d'appartenance. Ceci induit des changements cognitifs, que nous nommons dans ce travail « positionnels » (différenciation intergroupes, adoption des normes du groupe), mais aussi affectifs, « relationnels » selon nos propres termes (par exemple, sentiment de solidarité) et comportementaux (par exemple, enthousiasme pour les activités du groupe et envie d'accomplir des tâches ingrates).
3. **Le maintien** correspond à la phase de négociation de rôles entre l'individu et le groupe. A ce stade, des divergences peuvent apparaître et conduire l'individu à devenir un membre marginal du groupe.
4. **La resocialisation** est une nouvelle phase d'accommodation et d'assimilation. En effet, si des divergences se manifestent, on assiste à une pression au conformisme. Lorsque la resocialisation n'est plus possible, l'individu sort du groupe et devient ainsi un « ex-membre ».
5. **La « remémoration »** correspond d'une part aux souvenirs que l'individu garde du groupe, et d'autre part aux traditions du groupe, que le désormais « ex-membre » a contribué à faire évoluer.

#### *Implications positionnelles pour les groupes d'opinion*

Nous retenons notamment des travaux de Moreland et Levine que **la pression à l'homogénéité (positionnelle dans les groupes qui nous intéressent) n'est pas la même selon le moment de vie du groupe et le moment de socialisation de l'individu dans le groupe**. Cette question a également été étudiée par Brown et Wootton-Millward (1993). Ces derniers se sont explicitement intéressés aux moments dans la vie d'un groupe où l'homogénéité devient particulièrement importante. Ils ont ainsi effectué une étude longitudinale, dans laquelle ils ont interrogé des infirmiers en formation appartenant à trois différentes cohortes sur leur perception de l'endogroupe (les infirmiers) et de l'exogroupe (les médecins). Leurs résultats ont montré que l'homogénéisation de l'endogroupe est surtout importante pendant la formation du groupe, ainsi que lors de changements importants pour le



groupe. De plus, ils observent que l'endogroupe est homogénéisé sur les caractéristiques saillantes pour le groupe, et que cette homogénéité saillante pour le groupe augmente au fil du temps (voir aussi Ryan et Bogart, 1997, pour des résultats comparables).

#### *Implications relationnelles pour les groupes d'opinion*

La théorie de Moreland et Levine donne par ailleurs une place importante aux aspects relationnels, qui, tout comme les aspects positionnels, prennent plus ou moins d'importance selon le moment de vie du groupe et le moment de socialisation de l'individu dans le groupe. Ces aspects interviennent surtout dans les phases d'investigation (attraction interpersonnelle envers les membres du groupe) et de socialisation (changements affectifs, notamment par le développement d'un sentiment de solidarité).

## 3.2. L'évolution des positions suite au passage dans des groupes

Lorsque des individus se trouvent dans un groupe de discussion, ils vont influencer et être influencés. Nous allons ici faire le point sur ce qui a été théorisé par rapport aux changements de position suite au passage dans des groupes. Nous présentons tout d'abord la manière dont l'influence sociale qui prend place dans des groupes est théorisée dans le cadre de la théorie de l'auto-catégorisation. Dans les deux sous-chapitres suivants, nous présentons des travaux dans lesquels l'accent a été mis sur des aspects négligés dans le cadre de la TAC : le rôle des normes supraordonnées (niveau sociétal) et de la proximité entre individus (niveau interpersonnel) dans les processus d'influence sociale. Pour terminer, nous proposons un modèle sur les prises de position en petits groupes qui intègre les niveaux interpersonnel, groupal, et sociétal.

### L'influence sociale selon la TAC

Nous avons vu dans le premier chapitre que selon la TAC, le groupe est tenu ensemble par un prototype, qui représente les normes du groupe. Le prototype n'est pas figé, n'est pas intrinsèque au groupe, mais émerge en fonction du contexte, de sorte à délimiter de la manière la plus claire possible la catégorie. Ainsi, selon le principe du méta-contraste, si dans un contexte donné deux manières de voir le monde s'opposent, les individus seront catégorisés en deux groupes, et pour chacun de ces groupes émergera un prototype qui les différenciera le mieux. Dans ce contexte précis, le prototype représentera des **normes positionnelles extrémisées**. En effet, selon la TAC, les normes d'un groupe ne représentent pas l'organisation du groupe, mais uniquement le contenu, les stéréotypes du groupe, en opposition au contenu, aux stéréotypes, des autres groupes. Par exemple, si le contexte oppose des idées anarchistes à des idées communistes, le prototype des anarchistes sera celui qui permet de différencier le mieux les idées anarchistes des idées communistes, et vice-versa. Par contre, dans un deuxième contexte où une troisième manière de voir le monde s'ajoute aux deux premières, toujours selon le principe du méta-contraste, les catégories se structurent autrement. Reprenons l'exemple des anarchistes et des communistes : si des individus partageant une de ces deux visions du monde se trouvent à discuter avec des personnes avançant des idées néo-libérales, les

prototypes respectifs des groupes « anarchiste » et « communiste » représenteront avant tout la différence entre gauche et droite. De ce fait, les différences entre anarchistes et communistes seront moins saillantes, au bénéfice de leurs similitudes en opposition à la droite, qui représente dans ce contexte l'« ennemi commun » (Salzarulo, 2006).

Si nous avons fait à nouveau le détour par la notion de prototype, c'est parce que selon la TAC, l'influence sociale est un conformisme aux normes du groupe, donc au prototype. La polarisation et l'extrémisme ne sont donc pas à comprendre comme des processus particuliers, différents des effets de normalisation ou de convergence : dans les deux cas, il s'agit d'un processus de conformisme, une fois à une norme polarisée, l'autre fois à une norme centrale (Turner, 1991 ; McGarty, Turner, Hogg et David, 1992). La polarisation s'avère d'ailleurs d'autant plus forte que les individus s'identifient au groupe d'appartenance (Wetherell, 1987 ; Mackie, 1986). **Prendre position sur un enjeu social est donc essentiellement conçu, dans le cadre de la TAC, comme prendre position par rapport aux normes du groupe d'appartenance pour le différencier des autres groupes.** Si le groupe d'appartenance est défini par des positions, le conformisme s'effectue sur des dimensions positionnelles.

Cette théorie nous pose deux problèmes principaux, que nous avons déjà soulevés concernant la théorisation de l'émergence du prototype. Rappelons-les : Le premier est l'omission de l'impact des normes supraordonnées, qui font qu'une position peut être plus ou moins valorisée dans un contexte donné. Le second concerne la non prise en compte de facteurs relationnels qui participent au processus d'influence. Nous abordons ces thèmes dans les deux sous-chapitres suivants.

### L'impact des normes sociales

Précisons avant tout que nous utilisons les termes de « normes supraordonnées », de même que les termes de « normes sociétales », pour nous référer aux normes prescriptives qui régulent les comportements de tous les individus dans un contexte donné. Dans ses premiers travaux (1972), Tajfel (1972) avait déjà avancé que la catégorisation prend place dans un contexte structuré par des valeurs communes, et que de ce fait l'identité est plus ou moins positive selon la valorisation du groupe d'appartenance saillant. Les prises de position sur des enjeux

sociaux n'échappent pas à cette dynamique : dans un contexte donné, certaines positions sont plus valorisées que d'autres. Eiser et collaborateurs (par exemple Eiser et Mower White, 1974/1975 ; Eiser et van der Pligt, 1982/1984) ont montré que lorsque des personnes doivent juger des items (selon les études : items pour versus contre l'autorité, ou pour versus contre l'utilisation médicale de drogues), les personnes qui ont les positions les plus extrêmes accentuent plus que les autres les différences entre items favorables ou défavorables (à l'autorité ou à l'utilisation médicale de drogues), mais ceci *uniquement* lorsque leur position est congruente avec la dimension évaluative, c'est-à-dire congruente avec une position socialement valorisée. Ainsi, « *Polarization is a function of the congruity between subjects' evaluations of the statement and the connotations of the judgmental language* » (Eiser et van der Pligt, 1982, p. 234). Dans le même sens, les travaux portant sur la polarisation<sup>1</sup> suite à des discussions en groupes (pour une revue voir Doise et Moscovici, 1984 ; Fraser et Foster, 1984) ont montré que celle-ci se manifeste uniquement dans le sens valorisé dans le contexte. Comme le résume Moscovici et Doise (1992), « *cette tendance (la polarisation) définie par les valeurs et attitudes dominantes est accentuée au cours des débats et détermine le sens des positions menant au consensus* » (p.144). La polarisation se fait ainsi dans le sens des normes positionnelles dominantes, qui sont un point d'ancrage pour les opinions (Doise, 1979b).

Paicheler (1976/1977) a effectué des travaux tout à fait éclairants à ce sujet. Elle a montré (1976) que lorsque l'on introduit un compère soutenant un point de vue féministe de façon radicale dans un groupe composé de personnes aux positions majoritairement féministes, les positions se polarisent suite aux discussions : tout le monde devient plus féministe. Par contre, si l'on introduit un compère soutenant de façon extrême des positions anti-féministes, toujours dans un groupe majoritairement féministe, cet effet de polarisation ne se produit pas : les personnes aux positions féministes tiennent (voire radicalisent) leurs positions et uniquement quelques personnes aux positions modérément anti-féministes finissent par soutenir un point de vue moins féministe après les discussions. Lorsque le compère est anti-normatif, on assiste ainsi à un clivage plutôt qu'à la polarisation. Paicheler explique ces

---

<sup>1</sup> Définition de la polarisation : « Average postgroup response will tend to be more extreme in the same direction as the average of the pregroup responses » (Myers et Lamm, 1976, p.603).

résultats par le fait que les interactions en groupes sont guidées par des normes se situant à deux niveaux: un niveau horizontal, relatif au groupe, et un niveau vertical, relatif aux normes sociétales «... *in witch reference to another person refers simultaneously to the social codes, to the norms to witch the actor access. Interaction then operates between individuals and social norms* » (Paicheler 1976, cité par Fraser et Foster, 1984, p.488). Des personnes exprimant des positions féministes au sein d'un groupe de discussion qui s'insère dans un contexte valorisant l'égalité entre femmes et hommes vont radicaliser leurs positions, et donc le groupe va se polariser. Il n'en va pas de même pour des personnes exprimant des positions anti-féministes dans ce même contexte. Comme le soulignent Doise et Moscovici (1984), se pose la question de savoir si la polarisation est attribuable aux normes sociétales en tant que telles ou aux normes majoritaires dans un groupe, ce qui nous ramènerait aux prédictions de la théorie de l'auto-catégorisation exposées auparavant. Les résultats obtenus par Myers et Bach (1974) appuient la première alternative. Ces chercheurs ont mené une étude dans laquelle ils ont fait discuter en groupes des personnes plutôt pacifistes versus plutôt militaristes, afin de tester l'effet « classique » de polarisation. Ils ont été surpris par les résultats obtenus, puisqu'ils ont constaté que les groupes de discussion composés de personnes pacifistes se polarisent (comme prévu dans leurs hypothèses), mais pas les groupes composés de militariste. Après les discussions, tant les pacifistes que les militaristes deviennent plus pacifistes. Dans cette étude, on voit donc bien que c'est plus la valorisation normative au niveau sociétal (le pacifisme) que la position majoritaire dans les groupes qui a influencé l'évolution des positions suite aux discussions.

Pour résumer, lorsque les positions portées par un individu sont anti-normatives, l'individu en question va plutôt modérer ses positions. Donc, si l'on tient compte de la valorisation contextuelle des positions exprimées au sein d'un groupe, on peut nuancer les prédictions de la TAC concernant l'évolution des positions. On peut s'attendre à ce que la radicalisation des positions dans un but de différenciation intergroupes ne se manifeste qu'auprès des groupes porteurs d'une position socialement valorisée. En effet, **les prises de position dépendent aussi des normes supraordonnées**. Ces normes, dans les théories que nous avons présentées ici, sont conçues en termes positionnels, dans le sens qu'il s'agit d'une pression normative au niveau du contenu (p.ex : être pour l'égalité entre femmes et hommes). Nous verrons

plus loin qu'à notre avis l'impact des normes supraordonnées peut aussi relever d'une dimension relationnelle.

### Social Dynamic Impact Theory : le rôle des dynamiques relationnelles

Selon la Social Dynamic Impact Theory (SDIT) développée par Latané et collaborateurs (p.ex. Latané, 1996), les opinions émergent de la communication quotidienne. Latané et son équipe ont étudié l'évolution des représentations concernant différents objets sociaux (p.ex. les droits humains, Huguet, Latané et Bourgeois, 1998) lors de discussion en petits groupes ou au moyen de simulations sur ordinateur. La SDIT a mis en relief quatre dynamiques d'influence : **La consolidation** est la tendance de l'influence sociale à réduire la diversité. Plus les personnes discutent entre elles, plus leurs idées s'homogénéisent. Le **clustering** permet de contrer les effets de la consolidation, par le biais d'une différenciation régionale. Les personnes proches peuvent maintenir leurs positions spécifiques et donc, collectivement, leurs positions différentes de celles devenues dominantes. **La corrélation** consiste en l'association de différentes croyances, valeurs et pratiques au cours de la discussion. Enfin, la **continuation de la diversité** est une conséquence du clustering qui protège les positions minoritaires.

Huguet et al. (1998) ont mené une étude visant à analyser la manière dont les représentations sociales des droits de l'Homme (Clémence, Doise et Lorenzi-Cioldi, 1994) se structurent à travers la communication (en l'occurrence discussions via ordinateur en 10 groupes de 24 personnes). Les participants à l'étude ont échangé leurs points de vue autour d'un certain nombre de violations des droits de l'Homme. Huguet et collaborateurs se sont surtout intéressés aux processus de clustering et de corrélation. De leurs résultats apparaît que le clustering a joué un rôle plus important que la consolidation, ce qui a permis un certain maintien de la diversité. De plus, au fil des discussions, les idées des participants sont devenues de plus en plus structurées, et ainsi de plus en plus proches de celle des « experts ».

Dans cette étude (et plus généralement dans toutes les études menées dans le cadre de la SDIT) le facteur manipulé expérimentalement est la **proximité dans l'espace** des individus. « *Spatial clustering, which constitutes a measure of self-organization in social system, is indeed a necessary consequence of the fact that people are most influenced by proximal individuals in social space. This*

*phenomenon therefore suggests that SRs may have strong basis in physical distance, a point frequently emphasized by Moscovici himself (see Moscovici, 1988, p.244 for example) » (Huguet et al., 1998, p.833). Les auteurs estiment que les représentations sociales émergent sur la base des régularités perçues dans l'environnement social proche des individus. Il est intéressant de noter que pour ces auteurs, la proximité dans l'espace est liée à **des facteurs relationnels**, même si cela n'est pas le centre de leur argumentation. « *Each group can be thought of as a neighbourhood of families, each consisting of a father, mother, daughter, and son, family members communicate with each other, but each also has a friend outside the family* » (p.834). Nous proposons de situer leurs propos dans la continuité de nos réflexions liées aux dynamiques relationnelles, dans la mesure où les proches sont aussi les personnes que l'on connaît le mieux, et qu'on se rapproche généralement des personnes que l'on apprécie. Nous avançons que la proximité physique peut être, du moins en partie, conçue comme reflétant une proximité relationnelle (voir par exemple Festinger, Schachter et Back, 1950).*

Plusieurs théories, catégorisées sous le label « **similarité-attraction** » (pour un résumé, voir Brown, 1984), fournissent des éléments qui vont dans ce sens et qui sont intéressants pour nos propos, plus précisément pour l'articulation entre relations et opinions. Byrne (1971) par exemple a montré que ceux qui se ressemblent (y compris au niveau des opinions) s'attirent, et que donc le fait d'avoir des idées semblables favorise la naissance de rapports d'amitié. Le lien entre attraction et similarité serait par ailleurs d'autant plus fort que les opinions sont importantes pour l'individu. Dans le même sens, Heider (1958) a développé la **théorie de l'équilibre cognitif** dans laquelle il postule que les individus évoluent vers un état d'équilibre, de non-contradiction, notamment entre ce que nous nommons « relations » (amitié, amour,...) et ce que nous appelons « positions » (similarité, appartenance,...). Une des hypothèses qui découlent du modèle développé par Heider est qu'un individu est en état d'équilibre (« balanced ») lorsqu'il partage le même point de vue (position) qu'un ami, ou lorsqu'il est en désaccord avec un ennemi. Si ce n'est pas le cas, soit sa position, soit la relation, vont changer pour atteindre l'équilibre. Ce processus aboutit, entre autres, au fait que la similarité entre deux individus engendre de l'attraction, et l'attraction mène à la perception de similarité.

**Globalement, dans ces théories, les prises de position sur un enjeu social sont conçues comme des prises de position par rapport à d'autres individus.**

## Modèle intégratif des prises de position lors de discussions en groupe

D'après Clémence, lorsqu'on prend position sur un sujet donné, on se positionne par rapport à des groupes porteurs de ces positions et par rapport à des normes sociales. « *Se classer sur une échelle évaluative, ce n'est pas seulement distinguer des catégories d'opinions, c'est aussi différencier les catégories d'individus qui en sont porteurs* » (Clémence, 1988, p.66). En prenant position, nous nous situons donc dans un espace social, par rapport à des groupes et des normes, mais également, comme nous l'avons vu dans le cadre de la SDIT, par rapport à autrui, à titre interpersonnel. Sur la base des éléments théoriques exposés dans le chapitre 2, nous avançons que lors des interactions en petits groupes de discussion, différents niveaux de définition de soi (individuel, groupal et sociétal) peuvent être activés en même temps. **Cela nous amène à postuler que prendre position sur un enjeu social dans des groupes de discussion revient à prendre position conjointement par rapport à autrui, le groupe d'appartenance et les normes supraordonnées saillantes dans le contexte.**

**Tableau 2 : Modèle des prises de position lors des interactions en petits groupe**

Niveaux de définition de soi, en interaction	Supraordonné : prendre position par rapport à des normes sociales partagées
	Groupe : prendre position par rapport au groupe d'appartenance dans un rapport intergroupes
	Individu : prendre position par rapport à autrui



## CHAPITRE 4

### Dynamiques relationnelles, modèle théorique et hypothèses

#### 4.1. Dynamiques relationnelles

Rappelons tout d'abord qu'avec le concept de « dynamiques relationnelles » nous nous référons aux affinités et attractions affectives entre des individus, ainsi qu'aux jugements portés par ceux-ci sur l'organisation des groupes dans lesquels ils évoluent. Le fait de trouver une personne sympathique, ou d'apprécier un groupe parce qu'il favorise des relations amicales, sont pour nous des exemples de jugements relevant de dynamiques relationnelles. Les dynamiques relationnelles se réfèrent ainsi tant aux **relations affectives** (niveau interpersonnel) qu'à **l'organisation des groupes** (niveau groupal).

Nous avons déjà évoqué le fait que les dynamiques relationnelles ont été peu explorées dans les études portant sur les groupes définis par des opinions. Néanmoins, nous avons repéré un certain nombre d'éléments qui nous permettent de poser des hypothèses concernant l'articulation entre relations et prises de position, entre dynamiques relationnelles et dynamiques positionnelles. Au stade actuel, ces quelques éléments peuvent difficilement être intégrés dans une théorie globale des dynamiques relationnelles et positionnelles. Cela nous a donc incités à poser cette problématique au cœur de nos études. Nous proposons ici un bref résumé des éléments théoriques concernant les aspects relationnels présents dans différents travaux déjà exposés, en les distinguant selon le niveau d'analyse par rapport auquel ils ont été théorisés. Parallèlement, nous étoffons la réflexion sur les aspects relationnels en tant que tels, par la présentation de quelques ancrages théoriques non abordés auparavant.

Dans le chapitre précédent, nous avons traité de l'impact des normes supraordonnées sur l'évolution des positions lors de discussions en groupe. Les travaux que nous avons présentés théorisent essentiellement ces normes comme des normes positionnelles. En effet, ils analysent la pression normative qui s'exerce sur les opinions en tant que telles et non sur la manière dont elles sont échangées. Nous ne disposons donc que de peu d'éléments concernant une potentielle pression

normative que nous pourrions qualifier de « relationnelle ». Les travaux menés par Gaertner et Insko (2001) peuvent tout de même nous fournir une piste de réflexion à ce sujet. Ces chercheurs ont analysé l'impact des normes sociales comme modérateurs du biais pro-endogroupe. Leur constat de départ est que la discrimination intergroupes, mesurée par le biais des matrices élaborées par Tajfel et collaborateurs (1971), est loin d'être un résultat systématique, puisque les gens préfèrent souvent exprimer des comportements égalitaires. Ils avancent que ces résultats peuvent être attribués à des normes qui interdisent les discriminations. Il est difficile de séparer de manière nette, au niveau conceptuel, les normes de comportement anti-discriminatoire des normes de tolérance, ou égalitaires, que nous avons classées auparavant comme normes « positionnelles ». Néanmoins, nous supposons que ces normes peuvent agir sur deux plans : en premier lieu, elles peuvent agir directement sur les **positions**, sur le contenu des discussions, comme l'ont montré notamment Eiser et Mower White (1974/1975), ainsi que Paicheler (1976/1977). Dans ce cas, la pression normative s'exerce sur le **contenu des discussions**, donc sur les positions en tant que telles. Par exemple, pendant la discussion, les personnes expriment des positions de plus en plus égalitaires ou tolérantes. Parallèlement, les normes supraordonnées peuvent également intervenir sur le plan des **relations**. Dans ce cas, la pression normative s'exerce sur le **fonctionnement du groupe**. Par exemple, pendant les discussions, les personnes se comportent de manière égalitaire ou tolérante (à l'écoute de tout le monde, évitent les conflits, cherchent des compromis...).

Ces normes supraordonnées, qu'elles soient positionnelles ou relationnelles, pèsent sur le niveau groupal, et déterminent ainsi le déroulement des interactions dans et entre les groupes. « *Elles (les normes) contiennent les directions privilégiées de la communication, établissent une hiérarchie d'opinions et de pratiques<sup>2</sup> des membres du groupe* » (Moscovici et Doise, 1992, p.138).

En ce qui concerne les interactions entre les groupes, l'importance à accorder aux facteurs relationnels est appuyée par les résultats de quelques chercheurs (notamment Pettigrew, 1998 ; Houlette et al., 2004), qui ont montré que des relations d'amitié peuvent influencer positivement sur les dynamiques intergroupes. Cette gestion des conflits intergroupes implique une articulation entre les processus de niveau

---

<sup>2</sup> c'est nous qui soulignons.

interpersonnel (relations interpersonnelles d'amitié) et groupal (rapports intergroupes).

Sur le plan des interactions dans les groupes, Moreland et Levine (1982) ont montré que les facteurs relationnels jouent un rôle important lors des différentes phases de socialisation. Les travaux de Doise et Moscovici (Doise et Moscovici, 1984 ; Moscovici et Doise, 1992) apportent une autre contribution importante pour notre propos. Ces auteurs ont analysé l'impact de l'organisation des groupes de discussion sur l'évolution des positions, et plus particulièrement sur l'effet de polarisation. Ils se sont plus précisément intéressés aux contextes dans lesquels les groupes évoluent vers une position plus extrême après les discussions (polarisation) et quand ils évoluent vers une position médiane, de compromis (normalisation). Ils constatent tout d'abord que pour qu'un groupe se polarise, il faut qu'il y ait un conflit d'opinions. Pour favoriser ce conflit, les groupes doivent pouvoir fonctionner de manière informelle et non hiérarchique, autrement dit de manière « chaude ». Si, à l'inverse, les groupes sont structurés de manière « froide », formelle (temps de discussion limité, attention aux procédures,...) et hiérarchique, on assiste à une normalisation des positions, c'est-à-dire à une évolution du groupe vers la moyenne des positions initiales. Ceci fait que « *la nature du consensus dépend de la façon dont les groupes sont organisés et dont leurs membres communiquent entre eux* » (Moscovici et Doise, 1992, p.179). Signalons plus précisément une étude dans laquelle Moscovici et Doise (1992) ont montré que lorsque l'on met dans un groupe des personnes auxquelles on fait croire (faux feed-back sur la base d'un questionnaire préalable) qu'elles ont des affinités particulières, ces groupes se polarisent plus que dans la condition contrôle. Les groupes « amicaux » favorisent en effet l'émergence de conflits et de débats. Ces résultats, par ailleurs très proches de ceux obtenus par Hogg et Hains (1998), sont particulièrement intéressants, car ils indiquent que les groupes d'amis peuvent plus facilement éviter les décisions de compromis en élaborant le conflit positionnel. Dans ces recherches, la dimension relationnelle apparaît donc comme un élément structurant au niveau groupal.

Dans la majorité des travaux qui prennent appui sur la TAC, la dimension relationnelle est par contre systématiquement reléguée au niveau interpersonnel. Postmes et ses collaborateurs (2005) ont par exemple opérationnalisé empiriquement le niveau interpersonnel (comme moteur de l'identité inductive) par des aspects relationnels, et le niveau groupal par des aspects positionnel (identité déductive). A

notre avis, c'est en raison de l'association entre interpersonnel et relationnel d'une part, et groupal et positionnel d'autre part, que les résultats obtenus par ces chercheurs les ont conduits à considérer les facteurs relationnels comme secondaires, voire non pertinents, au niveau groupal. Nous pensons, au contraire, que l'organisation des groupes fait elle aussi partie de la représentation que les gens se font de ces groupes et que les interactions réelles, y compris intergroupes, peuvent aboutir à l'émergence d'un prototype du groupe qui intègre cette dimension. Comme le résumait bien Moscovici et Doise (1992) « *Tout dépend non seulement de ce que l'on discute, mais aussi de la manière dont on discute* » (p. 182).

Les relations interpersonnelles sont bien évidemment elles aussi influencées par les normes supraordonnées, mais également par les normes relationnelles du groupe, qui peuvent être plutôt « chaudes » ou plutôt « froides ». Dans certains groupes, des comportements informels, tels que faire des blagues, avoir des contacts physiques, etc., sont valorisés, alors que dans d'autres groupes ce sont plutôt les comportements formels, tels que vouvoyer les autres personnes, parler seulement lorsque on vous donne la parole, etc., qui sont plus adaptés.

En ce qui concerne les relations interpersonnelles théorisées indépendamment du niveau groupal, les recherches menées dans le cadre de la SDIT (Latané, 1996 ; Huguet et al., 1998) offrent une piste de réflexion au sujet de l'impact des dynamiques relationnelles sur l'évolution des positions. D'après les résultats obtenus par ces chercheurs, nous pouvons en effet nous attendre à des processus d'influence positionnelle déterminés, ou du moins modulés, par la proximité des individus. Nous avons posé comme idée que la proximité physique peut être conçue, du moins en partie, comme reflétant une proximité relationnelle (voir aussi Festinger, Schachter et Back, 1950 ; Byrne, 1971).

## 4.2. Modèle des dynamiques positionnelles et relationnelles (DPR)

Sur la base de ce que nous avons développé au chapitre 2, nous formulons l'hypothèse que les niveaux de définition de soi sont en interaction et ne sont donc pas forcément antagonistes. Nous avançons également que chacun de ces niveaux est caractérisé par des dynamiques relationnelles et positionnelles. Le Tableau 3 ci-dessous illustre les idées de base de notre modèle DPR : les différents niveaux de définition de soi ne sont pas forcément antagonistes, puisqu'ils peuvent être activés en même temps. De plus, chacun de ces niveaux est structuré par des dynamiques positionnelles et par des dynamiques relationnelles plus ou moins saillantes.

**Tableau 3 : Modèle des dynamiques relationnelles et positionnelles lors des interactions en groupes**

<b>Niveau supraordonné :</b>	
Agir et prendre position par rapport à des normes supraordonnées :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>positionnelles (opinions débattues)</i></li> <li>- <i>relationnelles (formes du débat)</i></li> </ul>	
Niveaux de définition de soi en interaction	<b>Niveau groupal :</b>
	Perception de cohésion du groupe ; prendre position par rapport au groupe d'appartenance dans un contexte intergroupes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>selon ses caractéristiques positionnelles (opinions)</i></li> <li>- <i>selon ses caractéristiques relationnelles (organisation)</i></li> </ul>
	<b>Niveau interpersonnel</b>
	Attraction interpersonnelle envers autrui ; prendre position par rapport à autrui : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>selon dynamiques positionnelles (opinions)</i></li> <li>- <i>selon dynamiques relationnelles (affect)</i></li> </ul>

Comme il a été développé dans les pages précédents, lorsque des personnes discutent dans et entre des groupes, ils agissent, prennent position, jugent les autres, et sont jugés en fonction d'un certain nombre de **normes supraordonnées**. Par normes supraordonnées, nous entendons des normes qui pèsent sur tous les individus et groupes en présence. Ces normes peuvent concerner le contenu des discussions. Par exemple, si la discussion se déroule entre étudiants en sciences sociales et porte sur l'intégration des étrangers, les uns et les autres se jugeront et seront jugés selon le degré de conformité de leurs arguments avec des normes supraordonnées telles que l'anti-racisme, la tolérance, la valorisation de la diversité, etc. Mais les normes supraordonnées peuvent également concerner la manière dont les discussions se déroulent. Par exemple, toujours en faculté de sciences sociales, dans une discussion portant sur l'intégration des étrangers, les personnes jugeront les autres et seront jugées selon leur capacité à être à l'écoute des autres, à favoriser l'échange, à favoriser le développement de bons rapports dans le groupe, etc. Dans le premier cas, nous parlons de normes positionnelles, puisqu'elles concernent les opinions en tant que telles. Dans le second cas, nous parlons de normes relationnelles, puisqu'elles concernent la manière dont les individus se mettent en relation et l'organisation du groupe qui en résulte.

Le niveau supraordonné influence le déroulement des interactions dans et entre les groupes, de même que le déroulement des interactions interpersonnelles. Certaines opinions et certains modes d'organisation étant plus valorisés que les autres, une hiérarchie interpersonnelle et intergroupes émerge des interactions. Elle peut s'appuyer sur la dimension positionnelle (cette personne/ce groupe a les meilleures idées) ou relationnelle (cette personne /ce groupe favorise de meilleures relations et fonctionne mieux).

Au **niveau groupal**, les dynamiques intragroupe et intergroupes, et notamment la perception de cohésion qui nous intéresse tout particulièrement, dépendent du positionnement respectif des groupes sur les enjeux de la discussion (aspects positionnels) et de l'organisation interne à chaque groupe (aspects relationnels). Ainsi, un ou plusieurs prototypes qui incarnent la/les positions distinctives de l'endogroupe par rapport aux autres groupes peuvent émerger dans chaque groupe. Parallèlement, un ou des prototypes incarnant le fonctionnement du groupe peuvent également émerger. C'est à ce niveau que se situe une différence importante entre le modèle DPR et la TAC : d'après notre modèle, le prototype ne

représente pas uniquement la position distinctive du groupe par rapport aux exogroupes, comme l'avance la TAC, il peut également représenter l'organisation du groupe. De ce fait, la perception de cohésion du groupe ne dépend pas uniquement de l'attraction dépersonnalisée envers un prototype positionnel, mais également de l'émergence d'un prototype relationnel, qui assure le bon fonctionnement du groupe. De même, les prises de position au sein d'un groupe et l'évolution des positions suite à des discussions en groupe ne reflètent pas forcément le mouvement de conformisme vers un prototype maximisant l'homogénéité intragroupe et la différenciation intergroupes (comme prédit par le principe du meta-contraste), elles reflètent également la tolérance aux divergences qui existent au sein de chaque groupe (donc l'organisation des groupes).

Enfin, des dynamiques de **niveau interpersonnel** prennent également place lors des rencontres intragroupe et intergroupes. Les rapports interpersonnels sont, eux aussi, caractérisés par une dimension positionnelle et une dimension relationnelle. En effet, un individu peut trouver plus ou moins sympathiques ou antipathiques les autres personnes présentes, qu'elles soient membres de l'endogroupe ou d'un exogroupe, et ces autres personnes vont exprimer des idées plus ou moins proches de celles de l'individu en question. Même si la plupart du temps, les facteurs positionnels et relationnels vont de pair, puisque les gens ont tendance à penser comme ceux qu'ils apprécient, et à apprécier ceux qui pensent comme eux (Byrne, 1971), il arrive parfois que les opinions entrent en tension avec les relations. C'est notamment le cas lorsque l'on discute dans un groupe au sein duquel les personnes qui ont les idées les plus proches des nôtres ne sont pas forcément celles que nous trouvons les plus sympathiques, ou celles qui à notre avis favorisent le bon fonctionnement du groupe. Les prises de position au sein d'un groupe reflèteront donc également ces attractions interpersonnelles positionnelles et/ou relationnelles. Cette perspective diverge de la TAC, puisque selon cette dernière, les relations interpersonnelles sont structurées par la frontière intergroupes.

Ainsi, selon notre modèle DPR, lors de discussion dans et entre des groupes, chaque niveau de définition de soi est caractérisé par des dynamiques positionnelles et par des dynamiques relationnelles, qui déterminent notamment la perception de cohésion des groupes et les prises de position sur la thématique de discussion. Pour tester ce modèle, nous allons analyser, conformément à ce que nous avons annoncé à la page 3, au point « idées de départ » : 1) les critères de formation de (sous)groupes

lorsque leurs membres prennent position sur des enjeux sociaux, 2) les dynamiques de cohésion qui sous-tendent l'existence de ces groupes et sous-groupes une fois constitués, 3) l'évolution des positions individuelles sur l'enjeu social suite au passage dans ce(s) groupe(s).

### **4.3. Hypothèses générales**

Pour ce qui concerne les principales variables dépendantes de nos études, nous formulons les hypothèses générales suivantes : H1) la cohésion perçue des groupes et sous-groupes d'appartenance, H2) l'articulation des différents niveaux de catégorisation (groupes et sous-groupes), et, H3) l'évolution des positions suite au passage dans ces groupes. Pour chaque mesure, nous posons les hypothèses qui découlent de la TAC, ainsi que les hypothèses alternatives ou complémentaires issues de l'intégration des autres courants théoriques présentés en introduction et des considérations sur l'articulation entre dynamiques positionnelles et dynamiques relationnelles que nous avons développées dans le cadre de notre modèle.

Avant de formuler nos hypothèses, signalons que dans nos études les groupes de discussion ont été formés de sorte à introduire nos variables expérimentales (que nous décrirons en détail par la suite). De ce fait, le groupe de discussion était toujours imposé aux participants. Par contre, les critères de subdivision en sous-groupes étaient (selon les études et les conditions expérimentales), soit imposés sur la base des positions des participants, soit décidés par les participants eux-mêmes.

#### H1. Dynamiques de cohésion et d'identification

L'identification et la perception de cohésion des groupes et sous-groupes sont liées à des dimensions relationnelles et/ou positionnelles, et évoluent dans le temps. Selon la TAC, la cohésion d'un groupe est assurée par le prototype du groupe qui en représente les normes positionnelles et qui émerge en fonction du contexte. Nous précisons cette hypothèse sur deux points. Tout d'abord, selon notre modèle, le prototype d'un groupe peut représenter des aspects positionnels, mais également des aspects relationnels. Ainsi, le meilleur représentant d'un groupe n'est pas forcément l'exemplaire (réel ou idéal) qui incarne le mieux la distinctivité positionnelle de l'endogroupe par rapports aux exogroupe. Il peut aussi être celui qui permet le



meilleur fonctionnement du groupe, indépendamment de sa position plus ou moins prototypique telle que la définit le principe du méta-contraste. En deuxième lieu, toujours selon notre modèle, plusieurs prototypes peuvent émerger de manière conjointe. Un groupe peut par exemple être représenté par un prototype positionnel et par un prototype relationnel, ou par deux prototypes positionnels incarnant deux idées différentes (Waldzus et al., 2003 ; Deschamps, 1990).

Nous avançons que l'importance respective des dimensions relationnelles et positionnelles pour la vie d'un groupe varie au fil du temps. Les aspects relationnels peuvent perdre de l'importance au profit de facteurs positionnels, et vice-versa. L'imbrication de ces deux facteurs donne lieu à des dynamiques complexes par rapports auxquelles nous formulerons des hypothèses plus précises lors de la présentation des études empiriques.

## H2. Articulation des niveaux de définition de soi

Concernant les dynamiques qui se produisent lorsqu'un groupe supraordonné est divisé en deux sous-groupes, nous avançons deux séries d'hypothèses alternatives. Une dérivée de la TAC, l'autre des travaux sur la covariation, en y intégrant les travaux portant sur le rôle des catégories supraordonnées dans la résolution des conflits.

### *1. Dans une logique d'antagonisme fonctionnel des niveaux :*

Si le niveau subordonné est saillant, une dynamique de différenciation intergroupes (d'ordre positionnel) prend place et la cohésion du groupe supraordonné est compromise. Le prototype qui émerge représente dans ce cas la position différentielle du groupe subordonné. Par contre, si le groupe supraordonné est saillant, les différences positionnelles entre sous-groupes sont réduites au maximum, au profit des similitudes permettant une cohésion au niveau supraordonné. Le prototype qui émerge représente dans ce cas le niveau supraordonné.

### *2. Dans une logique de covariation :*

La cohésion du groupe supraordonné n'est pas menacée par la saillance des catégories subordonnées (Gaertner et al., 1993). Plusieurs prototypes peuvent émerger pour un même groupe (Waldzus et al., 2003 ; Deschamps, 1990) et ce(s)

prototype(s) peut(vent) représenter plusieurs niveaux à la fois, de sorte à rallier au mieux les niveaux supra et subordonnés. Une représentation pluridimensionnelle de la catégorie supraordonnée permet de contrer le biais de prototypicalité relative de l'endogroupe (Mummendey et Wenzel, 1999 ; Waldzus et al., 2003), et permet ainsi l'expression et le maintien des différences intergroupes. De plus, nous avançons que de bonnes relations entre les membres de différents groupes permettent le maintien d'une catégorie supraordonnée hétérogène (Houlette et al., 2004 ; Pettigrew, 1998).

### H3. Evolution des positions

*En suivant les postulats de la TAC*, l'influence sociale résulte de la conformité à la position prototypique du groupe. De ce fait, dans un contexte opposant deux sous-groupes saillants, les positions vont se bi-polariser, de sorte à augmenter la distinctivité positionnelle du groupe d'appartenance (différenciation intergroupes). Si le groupe supraordonné est saillant, par contre, les positions vont converger vers une position médiane de compromis (homogénéisation au niveau supraordonné).

*Dans une logique de covariation*, par contre, les positions définissant les groupes subordonnés peuvent être maintenues, et cela même si le groupe supraordonné est tout aussi saillant que le groupe subordonné. Nous formulerons des hypothèses plus précises concernant les processus de gestion des divergences positionnelles au sein du groupe supraordonné lors de la présentation des études.

En tenant compte de la *valorisation contextuelle des positions*, nous formulons l'hypothèse que l'émergence du prototype et l'influence sociale sont sujettes à la pression des normes supraordonnées agissant dans un contexte donné. De ce fait, les positions individuelles vont converger vers la position la plus valorisée dans le contexte, c'est-à-dire vers la position la plus conforme aux normes supraordonnées.

De plus, nous avançons que les *dynamiques relationnelles* modulent ces effets, voire les déterminent autrement. Lorsque les facteurs relationnels sont saillants dans le contexte (par exemple lorsqu'un individu se trouve dans un groupe d'amis ou dans un groupe traversé par des conflits saillants), les attractions ou répulsions interpersonnelles vont avoir un impact sur les dynamiques positionnelles. Les

individus peuvent, par exemple, se rapprocher, sur le plan des idées, des personnes qu'ils apprécient (Byrne, 1971, ou qui leur sont proches dans les termes de la SDIT, Latané, 1996), ou des personnes qui représentent au mieux le groupe au niveau relationnel (de son organisation, voir Moscovici et Doise, 1992).

## **DEUXIEME PARTIE**

# CHAPITRE 5

## Méthodologie

---

Dans ce chapitre, nous situons tout d'abord notre démarche méthodologique. Nous présentons ensuite brièvement les 5 études qui constituent la base empirique de ce travail. Rappelons avant tout que nous avons élaboré nos études de sorte à intégrer les quatre aspects, présentés dans la partie introductive, qui font l'originalité de notre travail : 1) Nous avons fait interagir les participants en groupes de discussions, 2) nous avons observé l'évolution dans le temps de ces interactions qui, 3) selon le moment, rendaient saillantes des appartenances subordonnées ou supraordonnées et parallèlement les positions et les relations, et 4) nous avons mesuré, par questionnaire, les perceptions relationnelles et positionnelles qui ont sous-tendu ces interactions et leur évolution.

### **5.1. Petits groupes interactifs : considérations préalables**

La majorité des recherches menées actuellement en psychologie sociale se déroulent en laboratoire avec des groupes statiques. Ces études demeurent donc en quelque sorte « réductionnistes » puisqu'elles ne se basent que très rarement sur l'analyse de groupes en interaction (Lalonde, Moghaddam et Taylor 1987 ; Ethier et Deaux, 1994). Or, dans la TAC, il est postulé que les identités sont dynamiques, fluides, s'activent selon le contexte, notamment le contexte intergroupes.

Conformément à ces postulats, Reicher et son équipe (Reicher 1987/ 1996 ; Drury et Reicher, 2000) ont mis le dynamisme des appartenances au cœur de leurs études. Ils ont notamment analysé l'évolution des comportements lors de diverses actions militantes, ou lors d'autres actions collectives. Les dynamiques qu'ils observent les ont conduits à théoriser les identités sociales comme des « interactions qui se développent entre des groupes ». De leurs analyses, il apparaît en effet que l'identité sociale des participants à une action collective change au cours et suite aux événements. Ils ont par exemple montré que suite à la confrontation avec la police, les militants se radicalisent. Ainsi, on ne peut pas comprendre le fonctionnement intragroupe en dehors du contexte intergroupes (Drury et Reicher, 2000), puisque

l'identité n'est pas seulement représentation, elle est aussi *action*. Elle change donc suite aux événements et prédispose ensuite à de nouvelles actions. En reprenant l'exemple précédent, c'est bien parce que les militants se radicalisent suite à la confrontation avec la police qu'ils passent ensuite à des actions plus radicales.

En tenant compte de ces réflexions théoriques et de ces résultats, il paraît donc important de mettre sur pied des dispositifs interactifs si l'on veut étudier les rapports intergroupes et leur évolution. Or, comme nous l'avons déjà soulevé dans le chapitre 3, l'évolution dans le temps des rapports intergroupes a été peu étudiée en psychologie sociale. De plus, lorsque ceci a été fait, les résultats obtenus sont parfois différents de ceux obtenus en laboratoire avec des groupes statiques (par exemple, Lalonde et al., 1987).

Quel degré de validité faut-il donc accorder aux théories développées sur la base de recherches menées en laboratoire avec des groupes statiques ? Les processus décrits sont-ils généralisables à des contextes naturels et interactifs ? Une méta-analyse (Mullen, Brown et Smith, 1992) effectuée sur les résultats des travaux portant sur le biais pro-endogroupe est révélatrice à ce sujet. Les auteurs mettent en évidence d'importantes différences dans les résultats obtenus, selon que les études ont été menées sur le terrain avec des groupes réels, ou en laboratoire avec des groupes expérimentaux. Ils constatent notamment qu'avec des groupes expérimentaux, les recherches montrent de manière systématique que le biais pro-endogroupe est plus important auprès des membres des groupes de haut statut, tandis que dans les études menées avec des groupes réels l'effet est inversé : dans un contexte naturel, ce sont les membres des groupes de bas statut qui montrent un biais pro-endogroupe plus important. Ainsi les auteurs concluent que si on a généralement tendance à affirmer que les membres des groupes de haut statut font plus de favoritisme intragroupe, c'est essentiellement dû au fait que le nombre d'études en laboratoire est plus important que celui des études de terrain. La prudence s'impose donc avant de généraliser systématiquement les résultats obtenus en laboratoire à la réalité extra-laboratoire, puisque comme nous venons de le voir, les résultats vont même parfois dans le sens opposé.

Mais en quoi le modèle DPR peut-il contribuer à ce débat ? Sur la base de nos réflexions sur l'imbrication entre dynamiques relationnelles et dynamiques positionnelles, qui ont abouti à l'élaboration du modèle DPR, nous formulons l'hypothèse que l'un des éléments qui contribue au fait que les résultats obtenus en

laboratoire avec des groupes statiques diffèrent de ceux obtenus en milieu naturel avec des groupes en interaction est la saillance des facteurs relationnels : presque nulle dans le premier cas, et importante dans le deuxième. A ce sujet, Schiffmann et Wicklund (1992) avancent que les études menées avec les groupes minimaux ne permettent d'analyser (d'une manière qu'ils considèrent d'ailleurs comme tautologique) qu'un seul type d'interaction entre l'individu et l'environnement : la différenciation intergroupes. D'après eux, celle-ci n'est qu'une des différentes modalités d'interaction entre les individus et leur environnement. De ce fait, toujours selon leur point de vue, la différenciation intergroupes « *entails the exclusion of psychological factors, leaving the minimal group paradigm without a theory that allows for the workings and interplay of psychological variables, particularly variables that would offer explanations of interpersonal phenomena* » (p.31). Parmi ces phénomènes interpersonnels, auxquels les auteurs se réfèrent, se trouve le processus de similarité-attraction théorisé par Byrne (1971). Selon les auteurs, il n'a pas encore été montré de manière univoque que la différenciation intergroupes ne soit pas sous-tendue par la perception de similarité entre les personnes catégorisées dans un même groupe, plutôt que par la catégorisation en tant que telle. Ceci serait flagrant dans les procédures de catégorisation affichées comme résultant de choix esthétiques (par exemple préférence pour les tableaux de Klee versus de Kandinsky), procédures couramment utilisées pour construire des « groupes minimaux », mais aussi lorsque les catégories sont créées de manière affichée comme purement aléatoire. Même dans ce deuxième cas de figure, les personnes peuvent inférer une similarité plus importante avec les membres de leurs groupes. Soulignons que Schiffmann et Wicklund (1992) proposent une critique radicale du paradigme des groupes minimaux et de la théorie de l'identité sociale plus en général, qui peut en partie être démentie notamment par les résultats obtenus par Hogg et son équipe, qui ont montré que la cohésion des groupes est assurée par l'attraction envers le prototype, et non par l'attraction personnelle envers autrui en tant que personne (Hogg, 1995 ; Hogg et al., 1993/1998). Sans donc souscrire à une position aussi tranchée, nous retenons tout de même des réflexions de Schiffmann et Wicklund que le fait de réduire la complexité sociale à un nombre extrêmement réduit d'éléments censés expliquer les comportements sociaux, risque de nous « faire passer à côté » de facteurs qui structurent pourtant de manière importante les interactions sociales. C'est pour cela, et plus précisément pour tester l'idée que le rôle structurant des

dynamiques relationnelles est sous-estimé au niveau théorique, notamment à cause des situations expérimentales qui ne permettent pas leur émergence, que nous avons élaboré nos études avec des groupes interactifs. Le fait d'utiliser une méthodologie permettant de cerner l'identité en action, en faisant interagir les personnes en face à face, a donc, pour nous, l'objectif principal de permettre aux dynamiques relationnelles de jouer le rôle qu'elles jouent en milieu naturel. Cela nous permet de tester l'hypothèse de base d'une interaction entre dynamiques positionnelles et dynamiques relationnelles dans les contextes intergroupes.

Avant de passer à la présentation de nos études, abordons brièvement la question des interactions, en face à face ou médiatisées par des ordinateurs. Plusieurs chercheurs (p.ex. Postmes et al., 2005 ; Huguet et al., 1998) utilisent une méthodologie consistant à faire discuter les personnes par le biais de forums sur ordinateur. Malgré le contrôle expérimental plus aisé que permet ce type de procédure, il nous semble qu'elle n'est pas tout à fait adaptée pour étudier les processus qui nous intéressent, surtout en ce qui concerne les dynamiques relationnelles. Le fait de voir une photo d'une personne lorsque l'on communique avec elle via ordinateur (p.ex. Postmes et al., 2005, étude 1 ; Postmes, Spears et Lea, 2002) n'a pas les mêmes effets que de voir un sourire, ou de l'embarras, ou de la rage, sur le visage de la personnes avec laquelle on est en train de discuter, et qui réagit ainsi à ce que l'on vient de lui dire. Plus important encore pour nos propos, le fait de faire interagir les personnes en face à face nous paraît indispensable pour capter les dynamiques relationnelles se situant au niveau groupal, notamment sur le plan des aspects organisationnels.



## 5.2 Paradigme expérimental

Afin de tester nos hypothèses, nous avons manipulé la saillance respective des positions et des relations lors de discussions en groupe. Dans chaque étude, les participants ont eu comme tâche d'échanger des informations et de prendre position sur des enjeux sociopolitiques, tels que le congé parental, l'homoparentalité ou encore la violence. La récolte des données s'est effectuée par questionnaire standardisé.

Nous avons conduit nos études en mettant en œuvre un paradigme expérimental en 5 phases<sup>3</sup>. Ce paradigme visait à tester le modèle DPR dynamique (voir Figure 1, page 79) en analysant *l'évolution dans le temps* des interactions. La mise sur pied d'études en plusieurs temps a été pour nous une manière de tenir compte du fait que les groupes ne sont pas des entités statiques et que de ce fait, les individus qui évoluent dans ces groupes ont forcément une perspective temporelle en tête (Moreland et Levine, 1982 ; Levine et Moreland, 1994). De plus, afin d'analyser le dynamisme entre différents niveaux d'appartenance et de tester ainsi les hypothèses issues de la TAC et des théories de la covariation, nous avons mis les participants dans des situations impliquant *deux niveaux de catégorisation hiérarchiques*. Le groupe de discussion de départ, que nous nommons *grand groupe G*, correspond au niveau supraordonné. Le groupe de base est le *petit groupe g*, qui résulte de la subdivision du grand groupe *G* en deux sous-groupes de taille égale.

### Phase 1 = T1

Les participants répondaient tout d'abord individuellement à un questionnaire qui portait sur une thématique spécifique (la violence dans la 1<sup>ère</sup> et la 5<sup>ème</sup> étude, l'égalité entre hommes et femmes dans la 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> étude, l'homoparentalité dans la 4<sup>ème</sup> étude), qui constituait ensuite le thème des discussions en groupes. Cette première phase nous permettait de connaître les *positions (attitudes) des participants avant la discussion en groupe (temps T1)*.

---

<sup>3</sup> Voir annexe 1 pour un schéma récapitulatif des cinq études.

## **Phase 2 = D1**

Dans un deuxième temps, ces mêmes personnes participaient à des groupes de discussion portant sur le même thème que le questionnaire. Nous avons formé ces groupes, que nous allons nommer « grands groupes  $G$  », de sorte à ce que chaque grand groupe  $G$  soit composé d'une moitié de personnes défendant un point de vue (p.ex. favorable au congé parental) et d'une autre moitié défendant le point de vue opposé (p.ex. contraire au congé parental). A la fin de cette première discussion, les participants se partageaient en deux sous-groupes, que nous allons nommer « petits groupes  $g$  ». Les critères de formation de ceux-ci étaient imposés ou choisis, selon les études et les conditions expérimentales<sup>4</sup>. Les participants répondaient ensuite individuellement à un questionnaire, qui mesurait le niveau d'identification au grand groupe  $G$ , la perception de cohésion du grand groupe  $G$ , l'attraction envers les membres du grand groupe  $G$ , le choix d'un porte-parole du grand groupe  $G$  et les critères (relationnels et positionnels) sous-tendant ce choix (voir plus bas pour la description précise des mesures). Au moyen du questionnaire de cette deuxième phase, nous récoltions donc les informations relatives à la *perception relationnelle et positionnelle du grand groupe  $G$  et des membres du grand groupe  $G$  (temps D1)*.

## **Phase 3=D2**

La deuxième discussion (D2) se déroulait quelques jours plus tard en petits groupes  $g$ , tels que formés lors de la séance de discussion précédente. La discussion portait toujours sur le même thème général (en poursuivant l'exemple précédent, le congé parental). Nous avons demandé aux participants d'approfondir la réflexion amorcée lors de la première discussion et de proposer des solutions à des problèmes concrets (par exemple : proposer un règlement pour la mise sur pied du congé parental dans un petit groupe  $g$ , et d'une assurance alternative dans l'autre petit groupe  $g$ , voir

---

<sup>4</sup> Nous présentons plus loin les détails des manipulations expérimentales, lors de la présentation des études. Pour résumer, dans les trois premières études, les petits groupes  $g$  de la condition « catégorisation déductive » étaient imposés aux participants sur la base de leurs opinions, de sorte à former des sous-groupes homogènes, tandis que les petits groupes  $g$  dans la condition « catégorisation inductive » étaient choisis par les participants eux-mêmes après la première discussion, sur la base de n'importe quel critère. Dans la quatrième étude, les sous-groupes  $g$  étaient toujours choisis par les participants, mais dans une condition expérimentale (condition « positions radicales ») les groupes  $G$  étaient composés de personnes aux positions radicalement opposés, tandis dans l'autre condition (condition « positions modérées ») les groupes  $G$  étaient composés de personnes aux opinions modérées. Dans la dernière étude, tant les positions que les relations (sociogramme) ont été contrôlées lors de la formation des groupes.

annexe 1 pour les contenus des discussions dans chaque étude). Après cette deuxième discussion, les participants répondaient à nouveau individuellement à un questionnaire, qui mesurait le niveau d'identification au groupe petit *g*, la perception de cohésion du petit groupe *g*, l'attraction envers les membres du petit groupe *g*, le choix d'un porte-parole du petit groupe *g* et les critères sous-tendant ce choix. Il s'agissait des mêmes mesures que celles du questionnaire au temps D1 concernant le grand groupe *G*, mais cette fois les questions portaient sur le petit groupe *g*. Au moyen du questionnaire de cette troisième phase, nous récoltions donc les informations relatives à la *perception relationnelle et positionnelle du petit groupe g et des membres du petit groupe g (temps D2)*.

#### **Phase 4=D3**

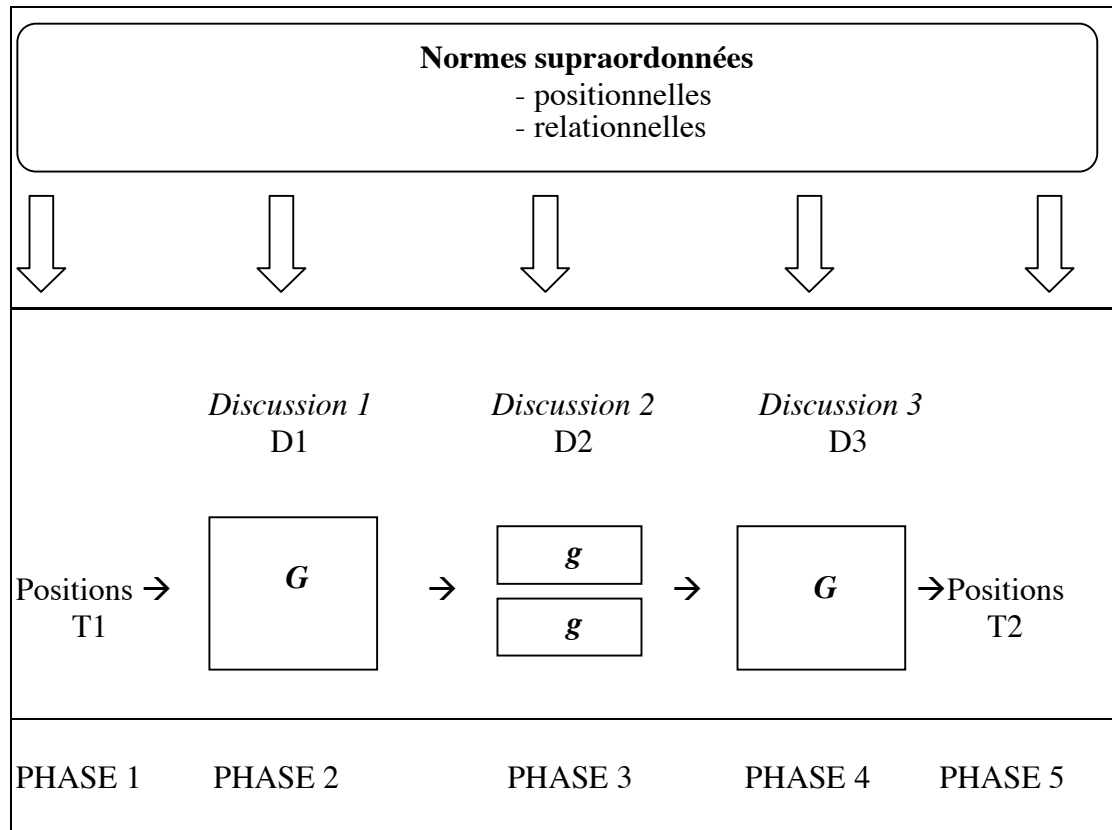
Lors de la troisième et dernière discussion (D3) les membres des petits groupes *g* se retrouvaient à nouveau dans leurs grands groupes *G* respectifs. Les participants étaient invités à négocier, au sein du grand groupe *G*, les propositions élaborées en petits groupes *g* au temps D2 (par exemple, négocier les points divergents relatifs aux mesures concrètes pour la mise sur pied d'un congé parental ou d'une assurance alternative).

Après la discussion, les participants répondaient à un questionnaire qui mesurait cette fois-ci le niveau d'identification au petit groupe *g* et au grand groupe *G*, la perception de cohésion de *g* et *G*, l'attraction envers les membres de *g* et *G*, le choix d'un porte-parole de *g* et *G* et les critères sous-tendant ces choix. Au moyen du questionnaire de cette quatrième phase, nous récoltions donc les informations relatives à la *perception relationnelle et positionnelle du petit groupe g, du grand groupe G, et des membres de g et G (temps D3)*.

#### **Phase 5= T2**

Pour terminer, les participants répondaient à nouveau au questionnaire portant sur la thématique de discussion (questionnaire identique à celui de la phase 1) ce qui nous permettait de connaître *les positions (attitudes) individuelles des participants après la discussion en groupe (temps T2)*.

**Figure 1 : Modèle dynamique en 5 phases testé dans nos études**



Pour récapituler, nous avons mesuré les positions individuelles avant (T1) et après les discussions (T2). La première discussion se déroulait toujours en grand groupe (G), la deuxième en petit groupe (g) et la troisième à nouveau en grand groupe (G). Après chaque discussion, nous avons soumis un questionnaire aux participants. Après la première discussion (D1), nous disposons des données concernant le groupe G, après la deuxième (D2), concernant le petit groupe g. Après la troisième discussion (D3), nous avons reposé les mêmes questions concernant à la fois le grand groupe (G) et le sous-groupe (g) (voir Figure 1 qui résume notre modèle dynamique).

Variables expérimentales

Dans toutes nos études, la saillance des positions a été manipulée expérimentalement. Dans la dernière étude nous avons également manipulé, en nous basant sur un sociogramme, le type de relation (amitié versus conflit). Nous avons opérationnalisé

la variable expérimentale « saillance des positions » de différentes manières. Dans les trois premières études, nous avons couplé (catégorisation déductive) ou pas (catégorisation inductive) les positions des participants sur le thème de discussion avec une appartenance catégorielle. La condition « catégorisation déductive » renforce la saillance des positions par rapport à la condition « catégorisation inductive ». Dans la quatrième étude, nous avons formé les groupes *G* de sorte à confronter des personnes aux positions radicalement opposées (condition « positions radicales ») ou modérément opposées (condition « positions modérées »). Dans la condition « positions radicales » les positions sont plus saillantes que dans la condition « positions modérées ». Dans la dernière étude, tant les positions que les relations ont été contrôlées lors de la formation des groupes, de sorte à obtenir des groupes d'amis où les positions sont homogènes, des groupes d'amis où les positions sont hétérogènes, des groupes conflictuels où les positions sont homogènes, et des groupes conflictuels où les positions sont hétérogènes.

### **5.3. Mesures**

Toutes nos mesures ont été récoltées par questionnaire standardisé. Nous décrivons ici l'opérationnalisation de nos mesures principales, à savoir l'évolution des positions individuelles suite aux discussions en groupe, la perception de cohésion des groupes, l'attraction interpersonnelle, et les prototypes qui émergent des groupes. L'opérationnalisation des autres variables, qui acquièrent une importance différente selon l'étude, sera présentée en même temps que les études pour lesquelles elles sont pertinentes.

#### *Evolution des positions (attitudes) sur le thème de discussion*

La mesure d'évolution des positions reflète le changement d'attitude sur la thématique de discussions suite aux interactions en groupe. Cette mesure consiste tout simplement en la soustraction de la position initiale à la position finale. Sur cette base, et en tenant compte de la position initiale, nous créons ensuite un score individuel d'évolution des positions qui va du changement d'opinion (score négatif) à la radicalisation (score positif), en passant par le maintien de la position initiale (score de zéro).

## *Perception de cohésion*

L'opérationnalisation de la cohésion des groupes a été sujette à beaucoup de débats. Hogg (1995) a formulé d'importantes critiques à l'opérationnalisation, dominante pendant des années, qui consistait à mesurer la cohésion du groupe par la somme des attractions interpersonnelles en son sein. Un consensus se dégage actuellement autour de l'idée que le concept de « cohésion » d'un groupe désigne les propriétés de ce groupe en tant qu'unité (voir aussi Manstead et Hewstone, 1995). Soulignons que dans nos études, nous nous intéressons à la perception de cohésion du groupe et non à la cohésion « effective » du groupe. Afin de capter les perceptions relatives au groupe dans sa totalité, toutes nos mesures de perception de cohésion concernent donc le groupe en tant que tel. Nos items commencent toujours par les mots : «Ce groupe...». Voici quelques exemples : « Ce groupe est uni » ou « Ce groupe peut parvenir à défendre une position commune » ou encore « Ce groupe favorise de bonnes relations ». Nous avons formulé des mesures de cohésion qui touchent à des aspects relationnels, c'est-à-dire à l'organisation et au fonctionnement du groupe, et d'autres mesures qui touchent à des aspects positionnels, c'est-à-dire aux arguments élaborés et à la position du groupe sur l'enjeu de la discussion. Cette distinction est d'ailleurs présente dans plusieurs travaux portant sur la cohésion des groupes menés notamment dans le domaine de la psychologie du sport. Elle correspond par exemple aux aspects de « sociabilité » (considérés dans notre travail comme relevant de la dimension relationnelle) versus « instrumentaux » (considérés dans notre travail comme relevant de la dimension positionnelle) développés par Carron, Widmeyer et Brawley (1985). De même, notre distinction correspond aux dimensions d'« attraction envers le groupe » (amical, plaisant, chaud), et de « compétence pour la tâche » (efficacité, travail dur,..) ressorties d'une analyse factorielle effectuée par Turner, Hogg, Turner et Smith (1984).

Dans notre travail, nous mesurons donc la perception de cohésion du groupe par des items portant sur le groupe dans sa totalité, sur des dimensions positionnelles et relationnelles.

### *Attraction interpersonnelle*

L'attraction interpersonnelle a été mesurée en demandant aux participants de décrire chaque membre du groupe sur une caractéristique positionnelle (en général l'item était le suivant : « X est une personne qui sait bien argumenter ses idées ») et sur une caractéristique relationnelle (« X est une personne avec qui il est agréable de discuter »). Un score d'attraction interpersonnelle est calculé sur la base de la moyenne de ces jugements portant sur les autres membres du groupe.

### *Prototypes*

En partant du principe que certains membres de l'endogroupe sont considérés comme de meilleurs représentants du groupe, nous avons opérationnalisé le prototype par le choix d'une ou de deux personnes dans le groupe qui représente(nt) au mieux le groupe et en serai(en)t ainsi le(s) meilleur(s) porte-parole. Après avoir demandé aux participants de désigner un (des) porte-parole, nous leur avons posé des questions concernant les caractéristiques du(des) porte-parole choisis. Ces caractéristiques, lorsqu'elles ont été proposées dans une liste à juger (dans les études 4 et 5), incluaient des dimensions positionnelles et relationnelles. De cette manière, il est possible d'analyser le degré auquel les membres de l'endogroupe sont perçus comme correspondant aux normes positionnelles et relationnelles du groupe. Une procédure comparable a été utilisée par Hogg et al. (1993) et par Fielding et Hogg (1997), mais ces chercheurs ont d'abord demandé aux participants de décrire les caractéristiques du groupe, et ensuite seulement de nommer la personne qui les incarne le mieux. La spécificité de notre démarche est avant tout liée au fait que : 1) Nous ne partons pas du principe qu'il existe un seul prototype de la catégorie (nous donnons la possibilité de choisir deux porte-parole pour les grands groupes  $G$ ) et 2) Nous analysons l'importance relative des caractéristiques positionnelles et relationnelles des porte-parole choisis. Cette manière d'aborder la catégorisation devrait nous permettre de tenir compte aussi des catégories proches de ce qui a été théorisé en termes d'entités (par exemple : choix de porte-parole qui distinguent au maximum le groupe d'appartenance des autres groupes, afin de garantir la netteté de la catégorie quant à ses positions, consistance dans le temps du choix effectué,...),

ainsi que des catégories proches de ce qui a été conceptualisé en termes d'exemplaires (par exemple : choix de porte-parole variable dans le temps, caractéristiques relationnelles plus importantes dans le choix des porte-parole,...).

**Tableau 4 : Mesures répétées dans les études en plusieurs temps**

	Après discussion 1 (D1)	Après discussion 2 (D2)	Après discussion 3 (D3)
Grand groupe ( <i>G</i> )	Perception de cohésion de <i>G</i>  Attraction interpersonnelle  Choix porte-parole de <i>G</i>		Perception de cohésion de <i>G</i>  Attraction interpersonnelle  Choix porte-parole de <i>G</i>
Petit groupe ( <i>g</i> )		Perception de cohésion de <i>g</i>  Attraction interpersonnelle  Choix porte-parole de <i>g</i>	Perception de cohésion de <i>g</i>  Attraction interpersonnelle  Choix porte-parole de <i>g</i>

Le Tableau 4 présente les variables mesures répétées que nous avons récoltées dans les études en plusieurs temps. Rappelons que chacune de ces mesures intègre une dimension positionnelle et une dimension relationnelle.



## 5.4. Niveau d'analyse des données

Notre travail vise à cerner l'imbrication entre dynamiques relationnelles et positionnelles lorsque les individus interagissent en groupe. Se pose ainsi la question du choix du niveau d'analyse des données récoltées : individuel (i), ou groupal (g ou G) ? En effet, lorsque les personnes interagissent en groupe, il peut résulter de l'interaction que les observations soient non-indépendantes, et que donc les techniques habituelles d'analyse (qui sont basées sur le postulat d'indépendance des mesures) ne soient pas adaptées (Kenny et Judd, 1986). Théoriquement, dans ce type de situation, la meilleure solution à adopter consiste à réaliser des analyses multi-niveaux, qui permettent, comme leur nom l'indique, de tenir compte de l'impact de tous les niveaux en même temps. Néanmoins, l'utilisation de cette technique n'est souvent pas possible dans des études telles que les nôtres, en raison du nombre restreint de groupes et d'individus dans les groupes. Avant de préciser la manière dont nous avons procédé, faisons le tour des diverses possibilités qui sont envisageables et adoptées par différents chercheurs qui ont travaillé avec des petits groupes interactifs.

### *Niveau groupal*

Dans plusieurs études menées avec des groupes, les chercheurs procèdent à des analyses ayant comme unité le groupe. Cette technique consiste tout simplement à agréger les données individuelles au niveau groupal (le score de chaque groupe correspond à la moyenne des scores individuels des membres du groupe). Elle a été utilisée par exemple par Postmes et al. (2005) ; Hogg et Hains (1998) ; Hogg et Hardie (1992). Avec l'utilisation des techniques multi-niveaux, il s'agit probablement de la stratégie la plus appropriée, ainsi que de la plus simple à mettre en pratique, lorsqu'on dispose de suffisamment de groupes, et que toutes les variables dépendantes sont au niveau groupal (ce qui n'est pas notre cas).

Une deuxième technique d'analyse des processus qui se développent dans des groupes consiste à traiter les données au niveau individuel, mais en les corrigeant, si nécessaire, par des indicateurs groupaux. Cette procédure a pour but d'éliminer le biais induit par la non-indépendance des mesures (Kenny et Judd, 1986/1996). La nécessité de corriger les analyses est déterminée par le degré de « non-

indépendance » de la variable dépendante, qui est calculé par un test des corrélations intraclasse. Cette technique a été utilisée notamment par Hogg et ses collaborateurs (1993).

### *Niveau individuel*

Il existe aussi des recherches menées avec des petits groupes interactifs, dont les données ont été analysées au niveau individuel. Nous pouvons citer par exemple la recherche de Fielding et Hogg (1997). Leurs mesures (comme les nôtres, nous le verrons plus loin) ne sont pas indépendantes, ce qui conduit souvent les chercheurs à privilégier le niveau d'analyse groupal. Fielding et Hogg ont néanmoins décidé d'utiliser le niveau individuel, et ceci pour deux raisons principalement : en premier lieu, le fait d'utiliser le niveau groupal diminue la puissance statistique des analyses ; en deuxième lieu le degré de non indépendance de leurs mesures est relativement faible.

### *Notre choix*

Etant donné que nous ne pouvons pas effectuer des analyses multi-niveaux<sup>5</sup> systématiques en raison du nombre restreint de groupes et d'individus dans les groupes, les analyses ont été effectuées au niveau individuel, groupal, et individuel sans impact du groupe (« individu » moins « moyenne du groupe »). Nous nommerons par la suite ce dernier niveau d'analyse « a-groupal ». **Pour les 4 premières études, lorsque les résultats vont dans le même sens à tous les niveaux d'analyse, nous les présentons uniquement au niveau individuel<sup>6</sup>.** C'est le cas dans presque toutes les analyses, mais nous signalerons dans le texte les quelques cas où les résultats sont différents selon leur niveau d'analyse.

Soulignons que les raisons qui ont poussé Fielding et Hogg (1997) à choisir d'effectuer les analyses au niveau individuel sont également présentes dans nos études. Nous disposons en effet de trop peu de groupes pour effectuer les analyses

---

<sup>5</sup> Nous avons néanmoins utilisé des techniques multi-niveaux pour tester la pertinence du niveau d'analyse auquel est effectué le traitement des données.

<sup>6</sup> A l'exception de quelques analyses de l'étude 3. Nous y reviendrons lors de la présentation de cette étude.

uniquement au niveau groupal (la puissance des analyses serait trop faible), et nous avons vérifié par des techniques multi-niveaux que le pourcentage de variance expliquée rajouté par le niveau groupal n'est pas très important. De plus, un certain nombre d'hypothèses se situent au niveau individuel (notamment celles concernant l'évolution des positions), et il aurait donc été impossible de le traiter au niveau groupal. Pour la **cinquième étude**, par contre, nous présentons une partie des analyses au **niveau groupal** (nous avons vérifié que les analyses au niveau individuel vont dans le même sens) et une autre partie au **niveau individuel** (lorsqu'on s'intéresse à l'évolution des positions individuelles). Nous avons changé de stratégie pour plusieurs raisons. La première est simplement d'ordre pragmatique : dans cette étude, nous avons suffisamment de groupes pour les utiliser comme unité de mesure. La deuxième raison est statistique : les analyses multi-niveaux indiquent dans cette étude que le niveau groupal a un impact considérable sur les dynamiques observées.

## CHAPITRE 6

### **Catégorisation déductive versus inductive : une première manipulation de la saillance des positions**

---

Dans leurs interactions quotidiennes, les gens sont constamment confrontés à des personnes qui expriment des idées plus ou moins proches des leurs et qu'ils trouvent plus ou moins sympathiques. Même si la plupart du temps ces deux facteurs vont de pair, c'est-à-dire que les gens ont tendance à penser comme ceux qu'ils apprécient, et à apprécier ceux qui pensent comme eux (Byrne, 1971), il arrive parfois que les opinions entrent en tension avec les relations. C'est notamment le cas lorsque l'on discute dans un groupe au sein duquel les personnes qui ont les idées les plus proches des nôtres ne sont pas forcément celles que nous trouvons les plus sympathiques, ou celles qui à notre avis favorisent le bon fonctionnement du groupe. Dans ce type de contexte, quel degré d'importance sera accordé aux positions ? Et aux relations ? Préférera-t-on former un sous-groupe avec des personnes qui pensent comme nous, ou avec des personnes avec lesquelles on pourra plus facilement s'entendre ?

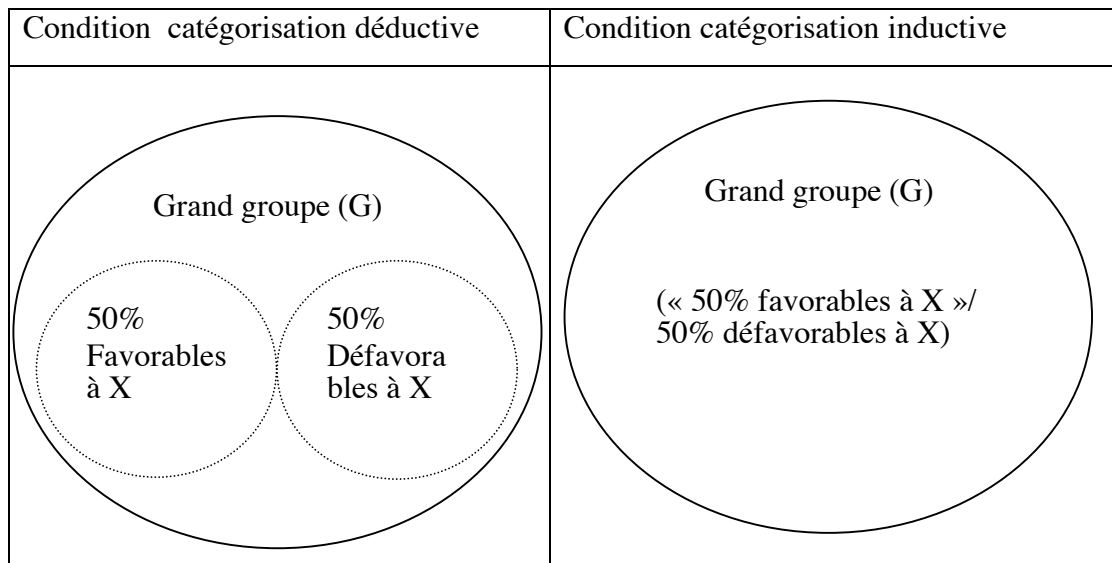
Pour aborder ces questions, qui renvoient à l'articulation entre dynamiques relationnelles et positionnelles, nous nous sommes intéressés aux interactions qui se développent dans et entre des groupes, en fonction de la saillance respective des aspects positionnels et relationnels. Dans les 3 études que nous présentons dans ce chapitre, nous avons analysé les dynamiques qui se développent lorsque des individus discutent en groupe (que nous nommons « grand groupe  $G$  ») en faisant également partie d'un sous-groupe (que nous nommons « petit groupe  $g$  »). Dans le premier contexte, nommé condition « catégorisation déductive », les personnes participent à la discussion en grand groupe  $G$  en sachant dès le début de l'interaction que la moitié d'entre elles partagent le même point de vue sur le thème de discussion, et que l'autre moitié partagent le point de vue opposé<sup>7</sup>. Elles sont ainsi implicitement catégorisées, en fonction de leurs opinions, en deux petits groupes  $g$  (forte saillance des positions). Dans le deuxième contexte, appelé condition

---

<sup>7</sup> Les positions des participants sur le thème de discussion sont mesurées auparavant au moyen d'un questionnaire. Nous présenterons les détails de l'opérationnalisation plus loin.

« catégorisation inductive », les grands groupes  $G$  sont également composés d'une moitié de personnes qui partagent une même opinion, et d'une autre moitié qui partagent l'opinion opposée. Toutefois, contrairement à l'autre condition, cela n'est pas rendu visible dès le début de l'interaction (moindre saillance des positions, voir Tableau 5).

**Tableau 5 : Conditions expérimentales dans les trois premières études**



Dans les études en plusieurs temps, les participants sont invités à se subdiviser en deux petits groupes  $g$  suite à cette première interaction en grands groupes  $G$ . Dans la condition « catégorisation déductive », les critères de constitution des petits groupes  $g$  sont imposés sur la base des positions des participants, de sorte à ce que les petits groupes  $g$  soient homogènes sur ce plan. Par contre, dans la condition « catégorisation inductive », les participants choisissent eux-mêmes, après cette première interaction, sur la base de quels critères ils désirent former les deux petits groupes  $g$ . Aucun critère de regroupement n'est défini par nos soins.

Nous partons de l'idée que dans la condition « catégorisation déductive », les positions sont plus saillantes que dans l'autre condition, car elles sont affichées d'entrée de jeu et sont à la base de la subdivision en deux petits groupes  $g$ . Dans la condition « catégorisation inductive », en revanche, les positions sont moins visibles d'emblée, et d'autres critères, notamment relationnels, peuvent être à la base de la formation des petits groupes  $g$ . Dans la condition « catégorisation déductive », les participants devraient ainsi percevoir leur grand groupe ( $G$ ) comme une opposition

entre deux « entités » (Lorenzi-Cioldi, 2002). De ce fait, on assisterait à des dynamiques d'homogénéisation du petit groupe  $g$  et de différenciation intergroupes (entre les deux petits groupes  $g$ ). Dans la condition « catégorisation inductive », par contre, les participants devraient percevoir leur grand groupe  $G$  comme une collection d'« exemplaires », plus différenciés. De ce fait, la dimension d'attraction interpersonnelle (relationnelle ou positionnelle) devrait être particulièrement saillante (voir Postmes et al., 2005).

## **Etude 1**

Cette première étude, qui a été mise sur pied dans un but exploratoire, a été conduite pour tester partiellement les hypothèses théoriques relatives aux dynamiques de cohésion et d'identification (H1 à la page 67) et celles relatives à l'articulation entre différents niveaux de catégorisation (H2 à la page 68). Nous présentons ces hypothèses sous forme opérationnelle à la fin de la section méthode. Signalons d'emblée que cette étude n'intègre pas tous les éléments théoriques de notre modèle, notamment en ce qui concerne les prototypes et les dynamiques relationnelles.

### Méthode

#### *Population*

Soixante personnes (37 femmes et 23 hommes, âgées entre 19 et 56 ans,  $m=23$  ans) ont participé à l'étude. Ces personnes font partie de l'entourage des étudiants qui ont suivi, en 2003, un séminaire de psychologie sociale à l'Université de Lausanne.

#### *Procédure*

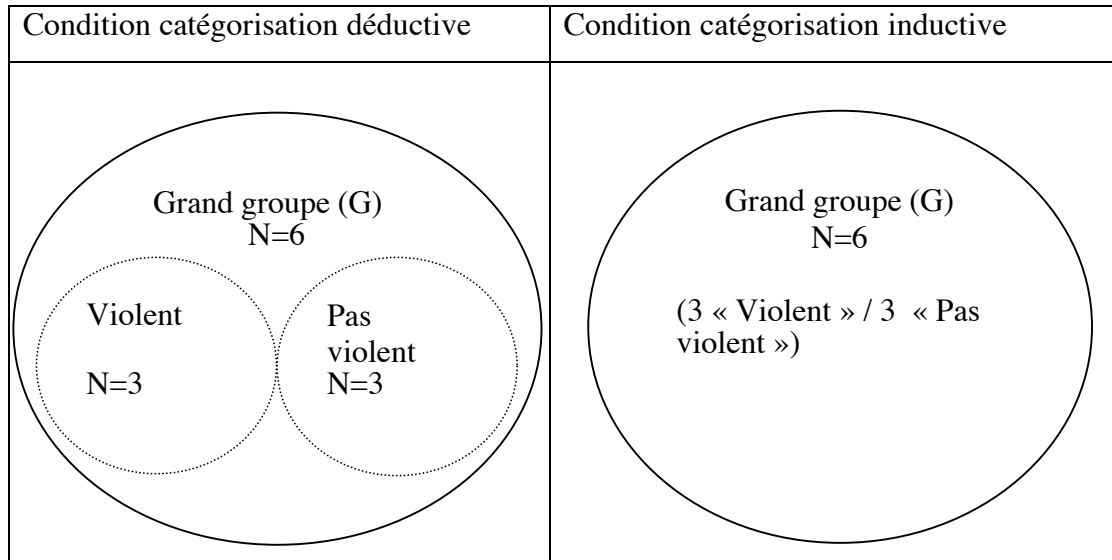
Cette étude en plusieurs temps suit les phases du paradigme expérimental de base illustré à la page 79 (Figure 1). Les participants ont d'abord répondu à un questionnaire qui portait sur le jugement d'actes divers sur une échelle de violence

(T1). Sur la base de leurs réponses, ils ont ensuite été partagés en 10 grands groupes (*G*) de discussion, composés de 6 personnes. Chaque grand groupe *G* était plus précisément composé de 3 personnes qui estimaient que le comportement *X* (item variable selon le groupe de discussion) est violent, et de 3 personnes qui estimaient au contraire que ce même comportement n'est pas violent. Les trois items de discussion qui ont été retenus (en fonction des réponses préalables au questionnaire) étaient : « Une personne schizophrène a été attachée lors d'une crise psychotique », « Le videur d'une discothèque a plaqué au sol un client ivre et plutôt agité », « Un instituteur a placé au coin, avec un chapeau d'âne, un élève qui perturbait régulièrement la classe ». Les discussions, qui portaient sur l'item choisi pour former les groupes, se sont déroulées dans les salles de l'Université de Lausanne, environ une semaine après la passation du questionnaire. Elles ont été animées par les étudiants, sous notre supervision. Le rôle de l'animateur était de lancer les discussions, d'observer ensuite leur déroulement sans intervenir, si ce n'est pour relancer la discussion en cas de besoin. Les discussions se sont déroulées en une seule séance, mais étaient subdivisées en trois phases.

Lors de la première discussion (D1), d'une durée d'environ 10 minutes, les participants ont discuté en grand groupe *G*. Les membres de chaque grand groupe *G* ont d'abord été invités à se présenter (profession, lieu de résidence,...) à tour de rôle aux autres membres du grand groupe *G*, puis à exposer et argumenter leur point de vue sur l'item de discussion (« je pense que l'acte *X* est violent/pas violent parce que... »). Pendant cette première phase de discussion, intervient notre variable indépendante (voir tableau 5.1) : Dans la moitié des grands groupes *G*, les positions des participants sur l'item de discussion étaient affichées avec leurs prénoms sur un petit papier posé à leur place. Il s'agit des groupes dans la condition « catégorisation déductive ». Pour l'autre moitié des grands groupes *G* (condition « catégorisation inductive »), seuls les prénoms des participants étaient indiqués sur le petit papier. Rappelons que dans toutes les conditions, les groupes étaient composés de 3 personnes partageant un point de vue donnée (par exemple : attacher une personne schizophrène lors d'une crise psychotique est un acte violent), et de 3 personnes partageant le point de vue opposé (attacher une personne schizophrène lors d'une crise psychotique n'est pas un acte violent). La seule différence induite par la manipulation expérimentale à ce stade était donc la saillance de la position, affichée

d'entrée de jeu dans la condition « catégorisation déductive », ou pas, dans la condition « catégorisation inductive ».

**Tableau 5.1 : Conditions expérimentales dans l'étude 1**



A la fin de cette première discussion, nous avons demandé aux participants de se répartir en deux petits groupes *g*. Dans la condition « catégorisation déductive », nous leur avons dit de se mettre avec les personnes partageant le même point de vue (les « violent » avec les « violent » et les « pas violent » avec les « pas violent »), tandis que les personnes dans la condition « catégorisation inductive » ont pu choisir elles-mêmes sur quelles bases se répartir en deux petits groupes.

Dans la condition « catégorisation inductive », les membres tous les groupes de discussion (grands groupes *G*) ont affirmé s'être répartis de manière aléatoire. Plus précisément, les participants ont procédé à un tirage au sort, ou se sont répartis de sorte à ce que les personnes du même côté de la table se trouvent dans le même petit groupe *g*, ou ont juste dit avoir choisi au « hasard ». Nous interprétons cette stratégie de répartition en termes relationnels, au niveau groupal, puisqu'elle permet d'éviter de créer des tensions dans le groupe en mettant en avant des préférences personnelles (tant positionnelles que relationnelles). Il s'agit donc d'un choix de répartition conforme à des normes supraordonnées, relatives à l'harmonie et au consensus, c'est-à-dire à normes relevant du registre relationnel. Il résulte de cette stratégie de répartition que dans la condition « inductive », un seul grand groupe *G* s'est partagé en deux petits groupes *g* homogènes au niveau des positions. Tous les



autres petits groupes  $g$  de la condition « inductive » sont hétérogènes au niveau des positions initiales.

Ainsi, au début des interactions, les positions sont plus saillantes dans la condition « catégorisation déductive » que dans la condition « catégorisation inductive ». A l'inverse, les relations sont plus saillantes dans la condition « catégorisation inductive » que dans l'autre condition.

Une fois cette première phase de discussion terminée, nous avons soumis aux participants un questionnaire qui portait sur l'attraction interpersonnelle et la perception de cohésion du *grand groupe*  $G$  sur des aspects positionnels.

La deuxième discussion (D2) a eu lieu en petits groupes  $g$  de 3 personnes (durée de la discussion environ 15 minutes), tout de suite après le remplissage du questionnaire portant sur la perception du grand groupe  $G$ . La tâche était ici de discuter du lien entre la souffrance et/ou le désordre que les actes jugés auparavant comme plus ou moins « violents » peuvent provoquer. Le but de cette discussion était de faire ressortir les principes organisateurs des divergences d'opinions (en l'occurrence les axes de souffrance et désordre, voir Clémence, Rochat, Cortolezzis, Dumont, Egloff et Kaiser, 2001). Donnons un exemple : Lorsque l'item de discussion initial était « Un instituteur a envoyé un élève dans un coin avec un chapeau d'âne, est-ce un acte violent ? », nous avons demandé aux participants dans quelle mesure le comportement de l'instituteur crée de la souffrance et/ou permet de rétablir l'ordre, et ensuite de faire le lien entre désordre et souffrance et le concept de violence.

A la fin de cette discussion, les participants ont à nouveau répondu au questionnaire portant sur l'attraction interpersonnelle et la cohésion. Cette fois-ci les questions étaient relatives au *petit groupe*  $g$ .

La dernière phase de discussion (D3) a à nouveau eu lieu en grand groupe  $G$  (environ 20 minutes de discussion). Nous avons demandé aux participants de prendre une position commune au grand groupe  $G$  par rapport à la peine qu'il faudrait infliger à : 1) Un manifestant qui a brisé les vitres d'un Mac Donald pendant une manif ; 2) Un policier qui a proféré des insultes racistes pendant l'arrestation d'un requérant d'asile qui venait de voler dans un magasin. L'idée était que les principes organisateurs « souffrance » et « désordre » auraient structuré le débat.

A la fin de cette discussion, les participants ont à nouveau répondu au questionnaire portant sur l'attraction interpersonnelle, sur la cohésion du *grand groupe*  $G$ , ainsi

que la cohésion du *petit groupe g*<sup>8</sup>. Ce dernier questionnaire intégrait une série d'autres questions (voir section « mesures » ci-dessous).

### *Mesures*

Toutes nos mesures ont été récoltées avec un questionnaire composé d'items à juger sur une échelle en 6 points (1=non, pas du tout (d'accord) ; 6=oui, tout à fait (d'accord)). Nous avons collecté des données portant sur la perception des groupes après chacune des 3 discussions. Toutefois, étant donné que ces trois questionnaires ont été passés dans un laps de temps d'environ 1 heure, et que donc la pertinence des analyses avec mesures répétées est discutable, nous ne présentons que les résultats issus du dernier questionnaire, qui est d'ailleurs plus complet puisqu'il intègre toutes les mesures. Nous analyserons l'évolution des processus qui nous intéressent dans les études suivantes, menées sur une période de deux semaines.

### *Variables dépendantes (issues du questionnaire au temps D3)*

L'*identification* au groupe (*G* et *g*) a été mesurée avec l'item « Dans quelle mesure vous identifiez-vous à ce groupe? ».

La mesure de *perception de cohésion positionnelle*<sup>9</sup> de *G* et *g* est un score composé résultant de la moyenne des réponses aux 3 items suivants « Ce groupe a produit des arguments intéressants », « Ce groupe peut parvenir à défendre une position commune », « Ce groupe peut parvenir à prendre de bonnes décisions ». La consistance interne des scores composés est satisfaisante tant pour les petits groupes *g* ( $\alpha=.78$ ) que pour les grands groupes *G* ( $\alpha=.82$ ).

### *Variables explicatives (issues du questionnaire au temps D3)*

Nous disposons d'une *mesure de perception relationnelle* du grand groupe *G* et du petit groupe *g* qui se traduit par l'item « Dans quelle mesure avez-vous trouvé votre place au sein de ce groupe ? »

---

<sup>8</sup> Même si la discussion a eu lieu en grand groupe *G*, le petit groupe *g* continue d'exister dans la situation.

<sup>9</sup> Signalons que cette variable a le statut de variable explicative dans la première hypothèse présentée plus loin, mais elle a le statut de variable dépendante dans les hypothèses qui suivent.

Nous avons mesuré la *différenciation intergroupes* (entre petits groupes  $g$ ) par le biais de l'item «Lors de la dernière discussion, les deux groupes avaient-ils des idées bien distinctes ? »

Enfin, comme mesure relatives aux *prototypes*, nous disposons de la réponse aux deux questions suivantes : « Pensez-vous qu'il y une personne qui représente mieux que les autres votre groupe? » ; « Si oui, vous sentez-vous proche de cette personne au niveau des idées ? ».

En résumé, les phases de la passation étaient donc les suivantes :

T1 : Questionnaire sur la violence

D1 : Discussion sur le thème de la violence en grands groupes de 6 personnes ( $G$ )

+ Questionnaire D1: identification et cohésion positionnelle  $G$

D2 : Discussion en petits groupes de 3 personnes ( $g$ )

+ Questionnaire D2: identification et cohésion positionnelle  $g$

D3 : Discussion en grands groupes de 6 personnes ( $G$ )

+ Questionnaire D3: identification, cohésion positionnelle, mesure relationnelle relative à  $G$  ; identification, cohésion positionnelle, mesure relationnelle relative à  $g$ , différenciation intergroupes (entre les petits groupes  $g$ )

### *Hypothèses*

H identification : Les *dynamiques d'identification* sont différentes selon la condition expérimentale. Lorsque les positions sont saillantes (condition « catégorisation déductive »), l'identification aux groupes ( $g$  et  $G$ ) est expliquée davantage par la perception de cohésion positionnelle que par la dimension relationnelle. Lorsque les positions sont peu saillantes (condition « catégorisation inductive »), l'identification (à  $g$  et  $G$ ) est expliquée davantage par la dimension relationnelle, mesurée par l'item « trouver sa place au sein du groupe », que par la cohésion positionnelle.

H articulation : Deux hypothèses alternatives peuvent être formulées concernant l'*articulation des niveaux de catégorisation*.

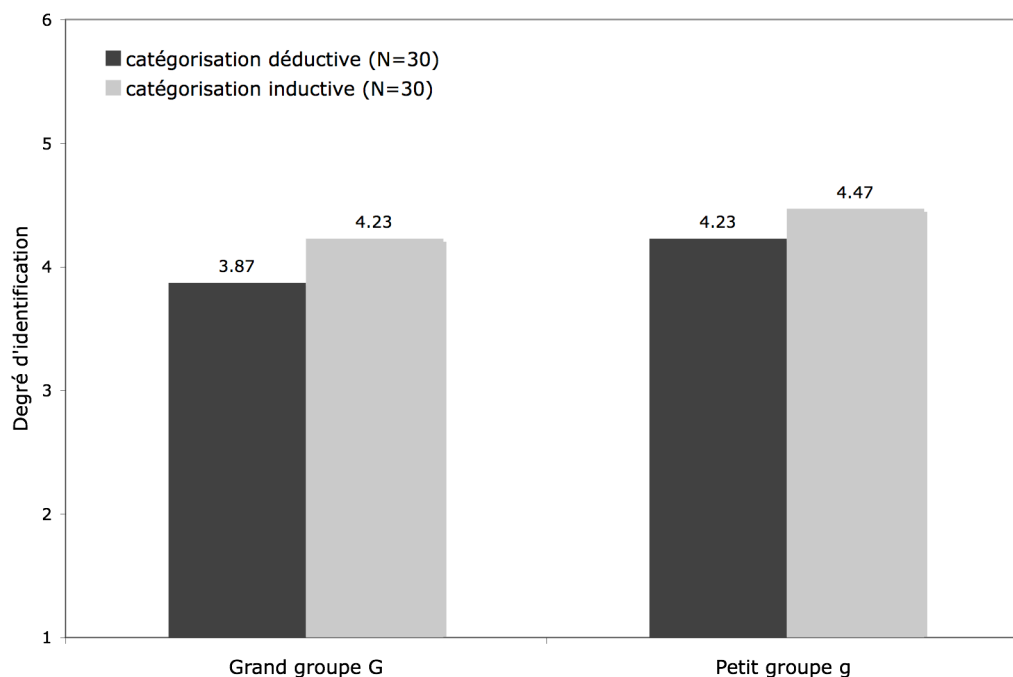
- Dans une logique d'antagonisme des niveaux, si un niveau est saillant (par exemple  $g$ ), l'autre niveau (par exemple  $G$ ) ne l'est pas. De ce fait, si les participants s'identifient au grand groupe  $G$  et qu'ils le perçoivent comme cohésif, on assistera à une homogénéisation en son sein. Par contre, si les participants s'identifient au petit groupe  $g$  et s'ils le perçoivent comme cohésif, on assistera à une différenciation intergroupes (entre  $g$ )
- Dans une logique de covariation, les niveaux  $g$  et  $G$  peuvent être activés en même temps. Ainsi, le petit groupe  $g$  et le grand groupe  $G$  sont perçus comme cohésifs de manière concomitante. De plus, la perception de différences positionnelles entre les petits groupes  $g$  ne menace pas la cohésion perçue du grand groupe  $G$ , ni en empêche l'identification.

En accord avec le modèle DPR, nous avançons que la logique de covariation s'applique surtout à la condition « catégorisation déductive », puisque les positions sont marquées par l'appartenance catégorielle et que les deux niveaux ( $g$  et  $G$ ) peuvent donc être activés en même temps, sans que cela ne constitue une menace à l'identité subordonnée ( $g$ ). Par contre, la logique d'antagonisme des niveaux s'applique surtout dans la condition « catégorisation inductive ».

## Résultats

Avant de procéder aux analyses qui concernent directement nos hypothèses, nous avons vérifié si dans les deux conditions, les participants se sont identifiés à leur grand groupe  $G$  et petit groupe  $g$  respectif (Figure 2).

**Figure 2 : Identification au grand groupe (G) et petit groupe (g) selon la condition expérimentale (catégorisation)**



Les degrés d'identification au petit groupe  $g$  et au grand groupe  $G$ , selon la condition expérimentale, ont été soumis à une analyse de variance avec mesures répétées. Un seul effet significatif apparaît : l'identification au petit groupe  $g$  ( $m=4.35$ ) est plus importante que l'identification au grand groupe  $G$  ( $m=4.05$ ),  $F(1,58)=9.12$ ,  $p<.01$ . La condition expérimentale n'a par contre aucun impact sur le degré d'identification.

#### *Déterminants de l'identification au grand et petit groupe*

Voyons maintenant plus précisément les facteurs, spécifiques à chaque condition, qui expliquent l'identification aux groupes  $g$  et  $G$ . Nous avons avancé l'hypothèse ( $H_{\text{identification}}$ ) que les aspects relationnels, relatifs à l'organisation du groupe, auraient prioritairement expliqué les dynamiques d'identification dans la condition « inductive », tandis que les aspects classiques de cohésion positionnelle auraient prioritairement expliqué l'identification dans la condition « déductive ». Pour tester cette hypothèse, nous avons effectué des analyses de régression hiérarchique, séparément pour chaque condition, sur l'identification au grand et petit groupe après la dernière discussion (voir Tableau 6). Les variables indépendantes introduites dans l'analyse sont : (1) la mesure relationnelle relative au

fonctionnement du groupe, en l'occurrence la réponse à l'item « Dans quelle mesure avez-vous trouvé votre place au sein de ce groupe ? » et (2) la mesure positionnelle correspondant au score composé « cohésion positionnelle ». Selon notre hypothèse, dans la condition « catégorisation déductive », le coefficient de régression de la variable positionnelle devrait être positif et plus important que celui de la variable relationnelle, tant pour la prédiction de l'identification au petit groupe *g* que pour l'identification au grand groupe *G*. A l'inverse, dans la condition « catégorisation inductive », le coefficient de régression de la variable relationnelle devrait être positif et plus important que celui de la variable positionnelle. Avant de passer à la présentation du tableau, signalons que la condition expérimentale n'a aucun impact significatif sur la perception des groupes en termes relationnels, tant pour les grands groupes *G* ( $m=4.40$  et  $m=4.53$ , pour la condition déductive et inductive respectivement), que pour les petits groupes *g* ( $m=4.97$  et  $m=5.00$ ).

**Tableau 6 : Déterminants positionnels et relationnels de l'identification au petit groupe *g* et au grand groupe *G*, selon la condition expérimentale<sup>10</sup>**

	Grand groupe <i>G</i>		Petit groupe <i>g</i>	
	Déductive (N=30)	Inductive (N=30)	Déductive (N=30)	Inductive (N=30)
Relationnel :	$\beta=.39$ $t=2.32^*$	$\beta=.49$ $t=2.75^{**}$	$\beta=.25$ $t=1.35$ n.s.	$\beta=.45$ $t=2.80^{**}$
Positionnel :	$\beta=.39$ $t=2.35^*$	$\beta=.28$ $t=1.57$ n.s.	$\beta=.37$ $t=1.95$ (+)	$\beta=.32$ $t=2.01$ (+)
% de variance expliquée	48%	49%	30%	40%

Note : (+)= $p<.10$  ; \*=  $p<.05$  ; \*\*= $p<.01$

Les résultats montrent que des dynamiques différentes selon la condition expérimentale expliquent l'identification au petit et grand groupe. Commençons par commenter les résultats relatifs au grand groupe *G*. Conformément à notre hypothèse, l'identification groupale, à ce niveau, augmente dans la condition « inductive » à mesure que les membres estiment être mieux intégrés dans le groupe (mesure relationnelle). Dans la condition « déductive », l'identification s'accroît

<sup>10</sup> Les  $\beta$  correspondent aux *Beta standardisés*, ceci dans toutes les analyses de régression présentées dans ce travail.

avec la perception de cohésion positionnelle. Cependant, nous observons également un impact significatif de la dimension relationnelle : plus les participants affirment avoir trouvé leur place dans le groupe, plus ils manifestent un degré élevé d'identification à  $G$ . Concernant le petit groupe  $g$ , le pattern des résultats est proche. On observe cependant un affaiblissement des effets dans la condition « catégorisation déductive », où seule la perception de cohésion positionnelle a un impact significatif.

#### *Articulation des niveaux : Identification au grand et petit groupe et différenciation intergroupes*

Concernant l'articulation des niveaux de catégorisation, nous avons avancé dans H articulation que dans la condition « catégorisation déductive », les différents niveaux de définition de soi peuvent être activés en même temps, ce qui devrait rendre possible la cohésion supraordonnée ( $G$ ), même en présence de groupes subordonnés ( $g$ ) différents et saillants. Par contre, dans la condition « catégorisation inductive », si les individus s'auto-catégorisent à un niveau ( $g$  ou  $G$ ), on peut s'attendre à ce que l'autre niveau ne soit pas saillant. Ainsi, la différenciation entre les deux sous-groupes  $g$  devrait compromettre la perception de cohésion au niveau supraordonné uniquement dans la condition « inductive ». Pour tester cette hypothèse, nous avons calculé les corrélations entre la perception de cohésion du grand groupe  $G$ , la perception de cohésion du petit groupe  $g$ , et la perception de différences positionnelles entre les deux petits groupes  $g$  lors de la dernière discussion. Dans la condition « catégorisation déductive », nous nous attendons à des corrélations positives et significatives entre la perception de cohésion de  $G$  et la perception de cohésion de  $g$ . De plus, nous nous attendons à une corrélation nulle entre la perception de cohésion de  $G$  et la différenciation intergroupe (entre  $g$ ). Par contre, dans la condition « catégorisation inductive », nous nous attendons à une corrélation négative entre la perception de cohésion de  $G$  et de  $g$ , ainsi qu'entre la différenciation intergroupes et la perception de cohésion de  $G$ . Les prédictions sont identiques concernant l'identification aux groupes  $g$  et  $G$ . Avant de tester ces hypothèses, signalons que la perception de différences positionnelles entre les petits groupes  $g$  est globalement très faible. Elle est tout de même plus importante dans la condition « déductive » ( $m=2.21$ ) que dans la condition « inductive » ( $m=1.40$ ;  $F(1,58)=11.91, p<.001$ ). Le Tableau 7.1 présente, séparément pour chaque condition,

les corrélations entre la cohésion perçue du grand groupe  $G$ , du petit groupe  $g$ , et la différenciation entre les sous-groupes  $g$ . Le Tableau 7.2 présente, à nouveau séparément pour chaque condition, les corrélations entre l'identification au petit et grand groupe d'appartenance ( $g$  et  $G$ ) et la différenciation entre les sous-groupes  $g$ .

**Tableau 7.1 : Corrélations entre la perception de cohésion de  $G$ , de  $g$ , et la différenciation intergroupes, selon la condition expérimentale**

Mesures	Cohésion $G$	Cohésion $g$	Différenciation $g$
Condition « catégorisation déductive » (N=30)			
Cohésion $G$	---	.73***	-.14
Cohésion $g$		---	.11
Différenciation $g$			---
Condition « catégorisation inductive » (N=30)			
Cohésion à $G$	---	.50**	-.03
Cohésion à $g$		---	.14
Différenciation $g$			---

Note : \*\*=  $p < .01$  ; \*\*\*=  $p < .001$ .

**Tableau 7.2 : Corrélations entre l'identification à  $G$ , l'identification à  $g$ , et la différenciation intergroupes, selon la condition expérimentale**

Mesures	Identification à $G$	Identification à $g$	Différenciation $g$
Condition « catégorisation déductive » (N=30)			
Identification à $G$	---	.77***	.06
Identification à $g$		---	.27
Différenciation $g$			---
Condition « catégorisation inductive » (N=30)			
Identification à $G$	---	.67***	.08
Identification à $g$		---	-.03
Différenciation $g$			---

Note : \*\*\*=  $p < .001$

Il apparaît que le lien entre la perception de cohésion des groupes  $G$  et  $g$  est très fort dans les deux conditions : plus le grand groupe  $G$  est perçu comme cohésifs, plus le petit groupe  $g$  est également perçus comme cohésif. Parallèlement, toujours dans les deux conditions, la perception de différences positionnelles entre les deux



petits groupes  $g$  n'a eu aucun impact sur la perception de cohésion du grand groupe  $G$ . Ces corrélations, comparées par le test  $z$ , ne s'avèrent pas significativement différentes selon la condition expérimentale. Le même pattern de résultats émerge concernant l'identification au grand et petit groupe : plus les participants se sont identifiés à leur petit groupe  $g$ , plus ils se sont identifiés aussi à leur grand groupe  $G$ . La perception de différences positionnelles entre les deux petits groupes  $g$  n'a eu aucun impact sur l'identification au grand groupe  $G$ . Ces résultats appuient donc seulement partiellement notre hypothèse, puisque dans les deux conditions, et non seulement dans la condition déductive, les deux niveaux de catégorisation sont activés simultanément. De plus, la différenciation intergroupes au niveau subordonné ( $g$ ) n'empêche pas, à nouveau dans les deux conditions, l'identification au niveau supraordonné (grand groupe  $G$ ) et la perception du grand groupe  $G$  comme cohésif.

### *Porte-parole*

Dans le dernier questionnaire, nous avons posé une question relative au choix d'un porte-parole du groupe. Contrairement aux études suivantes, où les questions ont été considérablement développées, nous avons simplement demandé aux participants si à leur avis, il existe une personne qui représente mieux le groupe que les autres. Cette question a été posée concernant le petit groupe  $g$  et le grand groupe  $G$ . Si les participants répondaient par l'affirmative, on leur demandait de désigner la personne à laquelle ils pensaient, et d'indiquer dans quelle mesure ils estimaient que leurs opinions sont proches de celles du porte-parole désigné.

Au niveau du grand groupe  $G$ , 36.7% des participants (22 au total, dont 14 dans la condition catégorisation inductive et 8 dans la condition catégorisation déductive) ont désigné une personne qu'ils considèrent comme plus représentative du groupe que les autres. La grande majorité (18 sur 22) de ces personnes se sent proche, au niveau positionnel, du représentant choisi (réponses se situant entre 4 et 6 sur l'échelle,  $m=4.50$ ).

Au niveau du petit groupe  $g$ , seulement 21.7% des répondants (13 personnes au total) ont désigné un représentant du groupe. Toutes les personnes qui ont choisi un représentant se sentent proche de lui au niveau positionnel (toutes les réponses se situent entre 4 et 6 sur l'échelle de réponse,  $m=5.00$ ).

Les mesures sur les prototypes sont certes approximatives dans cette étude. Il apparaît néanmoins que le fait de se sentir proche du représentant choisi du grand groupe *G* est lié à la perception de cohésion positionnelle ( $r=.64$ ,  $p<.001$ ). Par contre, la corrélation entre la proximité avec le porte-parole désigné pour le petit groupe *g* et la perception de cohésion de *g* n'est pas significative ( $r=.14$ , n.s.). De plus, le simple fait de désigner un représentant a une influence sur la perception de cohésion. En effet, les personnes qui ont désigné un représentant du grand groupe *G* perçoivent leur grand groupe comme plus cohésif (tendance) que les autres ( $m=5.06$  et  $m=4.68$  respectivement;  $F(1,59)=2.97$ ,  $p<.09$ ). Il en va de même concernant le petit groupe *g* (respectivement  $m=5.36$  versus  $m=4.73$ ,  $F(1,57)=9.20$ ,  $p<.01$ ).

## Discussion

Malgré le fait que dans cette étude exploratoire, nous ne disposons pas de toutes les mesures qui nous permettent de répondre clairement à nos hypothèses, les résultats présentés apportent quelques premières réponses à nos interrogations.

Tout d'abord, dans la condition « catégorisation inductive » il est apparu que les participants ne se sont pas regroupés sur la base de critères positionnels. Ils n'ont pas non plus décidé de former les groupes sur la base des attractions interpersonnelles. Ils ont au contraire évité de formuler des choix personnels, selon nous dans le but de ne pas briser l'harmonie du groupe. Il s'agit d'une interprétation qui s'appuie sur l'observation des dynamiques qui se sont produites lors de la première discussion. En effet, nous avons observé que dans la condition « déductive », les participants défendaient clairement leurs positions. Par contre, dans la condition « inductive » les participants affirmaient en général assez vite être tous d'accord sur la question (alors que, rappelons-le, les positions des membres des groupes étaient tout aussi différentes dans les deux conditions), et les discussions étaient moins engagées et moins longues.

En deuxième lieu, les processus sous-tendant l'identification aux groupes *g* et *G* ne sont pas les mêmes dans les deux conditions expérimentales. Lorsque les participants ont pu choisir avec qui se regrouper (condition « catégorisation inductive »), l'identification au petit et grand groupe est expliquée par la dimension relationnelle. Plus concrètement, l'identification augmente dans la mesure où les participants ont davantage l'impression d'avoir une place au sein de ces groupes. Ce

résultat évoque l'un des principes qui est à la base des « groupes libertaires affinitaires », dans lesquels l'organisation du groupe est tout aussi importante que le contenu qui est revendiqué (voir Dupuis-Déri, 2003). La TAC semble par contre plus adaptée lorsqu'il s'agit d'expliquer les processus sous-tendant l'identification aux petits et grands groupes déductifs, donc lorsque les positions sont saillantes. Un lien clair apparaît ici entre perception de cohésion du groupe et identification. Soulignons néanmoins que même dans cette condition, les facteurs relationnels ont joué un rôle important comme facteur d'identification au grand groupe  $G$ . Ainsi, même lorsque les positions sont saillantes, des dynamiques relationnelles sont à l'œuvre. Les hypothèses issues du modèle DPR sont donc confirmées, mais les aspects relationnels prennent encore plus d'importance que prévu.

Enfin, il est apparu que lorsque des personnes se trouvent dans des groupes se situant à différents niveaux hiérarchiques (grand groupe  $G$  / petit groupe  $g$ ), les deux appartenances se renforcent mutuellement, tant pour ce qui concerne l'identification que la perception de cohésion. Cette covariation positive se décline indépendamment de la saillance des positions et des relations, et indépendamment de la perception de différences entre les groupes subordonnés. Ces résultats sont contraires au postulat de la TAC relatif à l'antagonisme des niveaux. Ils invalident partiellement notre propre hypothèse qui stipulait un effet de covariation uniquement dans la condition de catégorisation déductive. En revanche, ils appuient l'hypothèse d'une activation simultanée de différents niveaux de catégorisation.

## **Etude 2**

Afin de combler les lacunes opérationnelles de la première étude au niveau des mesures dépendantes et de la passation, nous avons mis sur pied une deuxième étude, dont le plan expérimental est identique à celui de la première étude. Nous présentons brièvement ci-dessous les changements principaux que nous avons introduits par rapport à la première étude.

La passation de l'étude 2 s'est déroulée sur 3 séances (chaque phase de discussion lors d'une séance différente), afin que les dynamiques d'identification et d'attraction interpersonnelle s'installent de manière plus importante, et surtout afin qu'on puisse en observer l'évolution. Nous avons décidé d'utiliser une thématique de discussion politique débattue sur le moment, ce qui devrait donner lieu à des confrontations de points de vue plus importantes lors des discussions. Enfin, nous avons opté pour l'utilisation d'un même item de discussion dans tous les groupes, afin de réduire la variabilité non contrôlée entre les groupes.

Au niveau des mesures, nous avons élaboré des items relationnels plus ciblés, qui nous permettent notamment de différencier le rapport soi/groupe de la perception du groupe en tant que tel. En effet, l'item « j'ai trouvé ma place au sein du groupe », que nous avons utilisé dans la première étude, mélange ces deux dimensions. Toujours au niveau du questionnaire, nous avons élaboré de nouvelles questions portant sur les meilleurs représentants du groupe (porte-parole) que les personnes choisissent, avec des questions plus ciblées portant sur la justification de ce choix. Cette opérationnalisation du prototype est très proche de celle utilisée par Fielding et Hogg (1997). Enfin, nous avons soumis une deuxième fois, à la fin des discussions, le premier questionnaire qui porte sur la thématique de discussion. Cela nous permet de mesurer l'évolution des positions et tester notre quatrième hypothèse théorique (H3 à la page 69).

### Méthode

#### *Population*

Quarante-huit étudiants en sciences sociales, 28 femmes et 20 hommes âgés entre 20 et 53 ans (m=24 ans) ont participé à l'étude.

## *Procédure*

Les participants (N=48) ont été invités à discuter en groupe autour de questions touchant à l'égalité entre femmes et hommes, et plus précisément à s'exprimer sur les mesures à mettre en place pour réduire les inégalités de sexe. Les positionnements des participants sur ces questions ont été mesurés avant (T1) et après (T2) les interactions en groupes, au moyen d'un questionnaire. Suite aux réponses données au premier questionnaire, nous avons sélectionné un item qui permettait de partager notre population en deux (50% de « favorables » et 50% de « contraires»). Il s'agit de l'affirmation suivante: « Il faudrait mettre sur pied un congé parental d'au moins une année, impliquant une obligation pour les deux parents de s'occuper de leur enfant à parts égales ». Sur cette base, nous avons créé 6 groupes de discussion, chacun composé de 4 personnes favorables au congé parental, tel que formulé dans l'item, et 4 personnes opposées. La variable « sexe » a été contrôlée, de sorte à avoir autant d'hommes que de femmes « pour » et « contre » dans chaque groupe de discussion.

L'interaction comportait ici aussi trois phases, cette fois réparties sur deux semaines. Lors de la première discussion (D1, une personne était absente, N=47), les sujets participaient à un groupe de discussion (*G*), composé de 8 personnes, sur la thématique du congé parental avec obligation pour les 2 parents de s'occuper à part égales de l'enfant. Notre rôle en tant qu'animateur était de lancer les discussions, d'observer ensuite leur déroulement sans intervenir, si ce n'est pour relancer la discussion en cas de besoin. L'opérationnalisation de la saillance des positions était identique à l'étude 1. Nous en rappelons l'idée générale. Dans la condition « catégorisation déductive », les personnes ont été catégorisées déjà pendant la première discussion en « pour » versus « contre ». Dans la condition « catégorisation inductive » par contre, les positions n'ont pas été utilisées comme critère de catégorisation a priori. La consigne donnée aux participants était d'élaborer en groupe une liste d'arguments pour et contre le congé parental et d'indiquer le nombre de personnes dans le groupe favorable à chaque argument noté. A la fin de la discussion, qui a duré en moyenne 40 minutes, les personnes dans la condition « inductive » ont formé 2 sous-groupes (petits groupes *g*) de 4 personnes selon les critères de leur choix. Comme dans la première étude, les membres de tous les groupes de discussion (grands groupes *G*) dans la condition « inductive » ont affirmé

s'être répartis de manière aléatoire (les personnes du même côté de la table, tirage au sort,...). Dans un groupe, les participants ont de plus manifesté le souci de neutraliser les variables « sexe » et « branche d'études ». Rappelons que nous interprétons cette stratégie de répartition comme relevant de dynamiques relationnelles, au niveau groupal, puisqu'elle permet d'éviter de créer des tensions dans le groupe en mettant en avant des préférences personnelles. Au niveau de la composition des petits groupes *g*, il résulte de cette stratégie de répartition que tous les petits groupes de la condition « inductive » sont hétérogènes au niveau positionnel. Signalons également que dans chacun de ces petits groupes, il existe une majorité (3 personne) et une personne seule en position minoritaire.

La deuxième discussion (D2) a eu lieu après une semaine. Les personnes (6 absents, N=42) se sont retrouvées dans leurs petits groupes *g* respectifs (imposés dans la condition « catégorisation déductive » et choisis par les participants eux-mêmes dans la condition « catégorisation inductive ») pour élaborer soit:

1. Dans un petit groupe *g* : Une proposition concrète de mise en place du congé parental tel que défini dans l'item (avec obligation pour les deux parents de s'occuper à parts égales de leur enfant)
2. Dans l'autre petit groupe *g* : Une proposition concrète alternative à celle proposée dans l'item

Pour les groupes dans la condition « catégorisation déductive », les « pour » ont eu à élaborer la proposition concrète de mise en place du congé parental tel que présenté dans l'item, et les « contre » la proposition alternative. En ce qui concerne la condition « catégorisation inductive », nous avons demandé aux membres des petits groupes où la majorité était favorable au congé parental, d'élaborer une proposition concrète de mise en place de cette mesure, et aux autres petits groupes (majorité de 3 personne contraire) d'élaborer une proposition concrète alternative<sup>11</sup>.

Pendant la troisième discussion (D3, 7 personnes absente, N=41), les 2 petits groupes (*g*) se sont retrouvés en grand groupe (*G*) et ont négocié les 2 propositions élaborées la semaine précédente. La consigne était de chercher à parvenir à une

---

<sup>11</sup> Nous avons élaboré cette tâche puisque personne n'a dit être contraire au congé parental en tant que tel. Les divergences concernaient le fait d'instaurer ou pas une obligation pour les deux parents de s'occuper à parts égales de l'enfant. De ce fait, dans les groupes majoritairement contraires à l'item, les personnes ont eu à proposer une alternative.

proposition concrète commune, et si cela n'était pas possible, d'indiquer les points non négociables entre les 2 petits groupes.

En résumé, les phases de la passation étaient donc les suivantes :

T1 : Questionnaire sur les mesures visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes

D1 : Discussion sur le thème du congé parental en grands groupes de 8 personnes (G)

D2 : Discussion en petits groupes de 4 personnes (g)

D3 : Discussion en grands groupes de 8 personnes (G)

T2 : Questionnaire sur les mesures visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes

### *Mesures*

Comme dans la première étude, après chaque discussion, les participants répondaient à un questionnaire en indiquant leur degré d'accord avec les items proposés sur une échelle en 6 points (1= pas du tout ; 6=tout à fait).

### *Variables dépendantes*

La *perception de la cohésion des groupes g et G* a été mesurée ici sur des dimensions relationnelles (p.ex. ce groupe favorise des relations amicales entre ses membres) et positionnelles (p.ex : ce groupe peut parvenir à prendre de bonnes décisions). Nous avons créé un indicateur global de perception de cohésion du grand et petit groupe au temps D1 (mesures récoltées après la discussion 1), D2 (mesures récoltées après la discussion 2), et D3 (mesures récoltées après la discussion 3). Ce score de cohésion a été créé en agrégeant les 5 mesures suivantes : « Ce groupe a produit des arguments intéressants », « Ce groupe peut parvenir à défendre une position commune », « Ce groupe peut parvenir à prendre de bonnes décisions », « Ce groupe favorise des relations amicales entre ses membres », « L'ambiance dans

ce groupe était sympathique » (D1 :  $\alpha=.71$  ; D2 :  $\alpha=.85$  ; D3, pour G :  $\alpha=.88$ , pour g :  $\alpha=.88$ ).

Nous avons mesuré *l'évolution du positionnement individuel* sur le thème de discussion suite aux interactions en groupe. Cette mesure correspond au degré d'accord avec l'affirmation « Il faudrait mettre sur pied un congé parental d'au moins une année, impliquant une obligation pour les deux parents de s'occuper de leur enfant à parts égales » au T2 (après les discussions), moins le degré d'accord avec cette même affirmation au T1 (avant les discussions). En tenant compte de la position initiale (favorable ou défavorable au congé parental), nous avons ensuite calculé pour chaque participant un score d'évolution des positions. Il s'agit d'un score continu qui va du *changement d'opinion*, c'est-à-dire le passage d'un pôle de l'échelle à l'autre (score négatif), à la *radicalisation* (score positif), en passant par le *maintien de la position initiale* (score de 0). L'échelle d'évolution des positions va ainsi d'un minimum de -5 (changement radical de position) à un maximum de +2 (radicalisation maximale). Donnons deux exemples. Si une personne était « plutôt pas d'accord » avec l'item sur le congé parental avant les discussions (réponse 3 sur l'échelle de 1 à 6), et est « d'accord » avec le même item après les discussions (réponse 5), son score d'évolution des positions est « -2 » (elle change d'opinion : avant elle était « contre », après elle est « pour »). Par contre, si une personne était « plutôt pas d'accord » avec l'item avant les discussions (réponse 3), et est « pas du tout d'accord » avec le même item après les discussions (réponse 1), son score d'évolution des positions est « +2 » (elle se radicalise). A noter que la *modération des positions* (par exemple le passage de la position « d'accord » à la position « plutôt d'accord », donc le relâchement de la position sans qu'il y ait passage d'un pôle de l'échelle à l'autre) correspond aussi à un score négatif (dans cet exemple « -1 »).

### *Variables explicatives*

*L'attraction interpersonnelle* envers les autres membres du groupe a été mesurée sur les dimensions positionnelle «X est une personne qui a des idées bien argumentées» et relationnelle «X est une personne avec qui il est agréable de discuter». L'indicateur d'attraction interpersonnelle relationnelle correspond à la



moyenne des jugements portés sur les autres membres du groupe sur l’item relationnel, et l’indicateur d’attraction interpersonnelle positionnelle correspond à la moyenne des jugements portés sur les autres membres du groupe sur l’item positionnel. Nous disposons de cette mesure aux temps D1 ( $G$ ), D2 ( $g$ ), et D3 ( $G$  et  $g$ ).

Nous avons ensuite demandé aux participants de choisir un (ou deux) *porte-parole du groupe*. Les répondants devaient plus précisément indiquer le nom « de la personne qui, pour vous, représente le mieux votre groupe et en serait le/la meilleur-e porte-parole ». Pour les petits groupes  $g$ , les participants pouvaient choisir un seul porte-parole. Pour les grands groupes  $G$ , ils pouvaient par contre en choisir un ou deux. Les répondants devaient ensuite indiquer dans quelle mesure (sur une échelle de 1 à 6) leurs opinions « sont proches de celles de la personne désignée comme porte-parole ». Cette mesure constitue notre opérationnalisation du *prototype*, c’est-à-dire du meilleur représentant des normes du groupe. Lorsque les participants ont choisi deux porte-parole pour le groupe  $G$ , les deux réponses « proche du porte-parole » ont été agrégées en un seul score. Nous disposons du score « proche du prototype au niveau positionnel » aux temps D1 ( $G$ ), D2 ( $g$ ), et D3 ( $G$  et  $g$ ).

Enfin, la *différenciation intergroupes* (entre petits groupes  $g$ ) a été mesurée en demandant dans quelle mesure (échelle de 1 à 6) les participants estiment que « lors de la dernière discussion, les deux groupes avaient-ils des idées bien distinctes ». Nous disposons de cette mesure uniquement après la troisième discussion (D3).

### *Hypothèses*

H cohésion : Dans la condition « catégorisation déductive », *la perception de cohésion des groupes  $G$  et  $g$*  dépend de la dimension positionnelle du prototype, incarné par la désignation d’un porte-parole dont les positions sont proches des membres. Par contre, dans la condition « catégorisation inductive » la perception de cohésion dépend de la dimension relationnelle, incarnée par l’attraction interpersonnelle des membres du groupe.

H articulation : En nous basant sur notre modèle, nous avançons que les niveaux de catégorisation sont antagonistes dans la condition « catégorisation inductive », alors

qu'ils covarient positivement dans la condition « catégorisation déductive ». Dans la condition « déductive », la différenciation intergroupes (niveau *g*) ne menace ainsi pas la perception de cohésion au niveau supraordonné (*G*). Toutefois, sur la base des résultats obtenus dans la première étude, nous avançons comme hypothèse alternative que les niveaux groupe/sous-groupe covarient positivement dans les deux conditions.

*H positions* : Concernant *l'évolution des positions* suite aux discussions en groupe, nous nous attendons à une évolution globale de celles-ci vers celles qui sont le plus valorisées dans le contexte, en l'occurrence les positions égalitaires. De plus, nous avançons que l'évolution au sein des groupes *G* est différente selon la condition expérimentale. Dans la condition « catégorisation déductive », les positions se radicalisent après les discussions en groupe. Alternativement, nous avançons que seules les personnes affichant une position valorisée dans la condition « déductive » se radicalisent, les autres changent de position dans le sens des normes supraordonnées. Dans la condition « catégorisation inductive », les positions, moins saillantes, se modèrent et convergent au sein du grand groupe *G* vers une position médiane de compromis, ou alternativement vers la position la plus valorisée au niveau des normes supraordonnées. Ces différentes évolutions de position (radicalisation versus modération) sont définies par l'une des voies suivantes :

*H positions TAC*, en accord avec la TAC :

*La radicalisation des positions*, attendue surtout dans la condition « déductive », est expliquée par des dynamiques de différenciation positionnelle entre les petits groupes (niveau *g*).

*La modération des positions*, attendue surtout dans la condition « inductive », est expliquée par l'homogénéisation positionnelle au sein du grand groupe (niveau *G*).

*H positions DPR*, en accord avec le modèle DPR :

*La radicalisation des positions* (attendue surtout dans la condition « catégorisation déductive ») est expliquée par des dynamiques de covariation permettant une gestion relationnelle, au niveau *G*, des divergences positionnelles au niveau *g*.

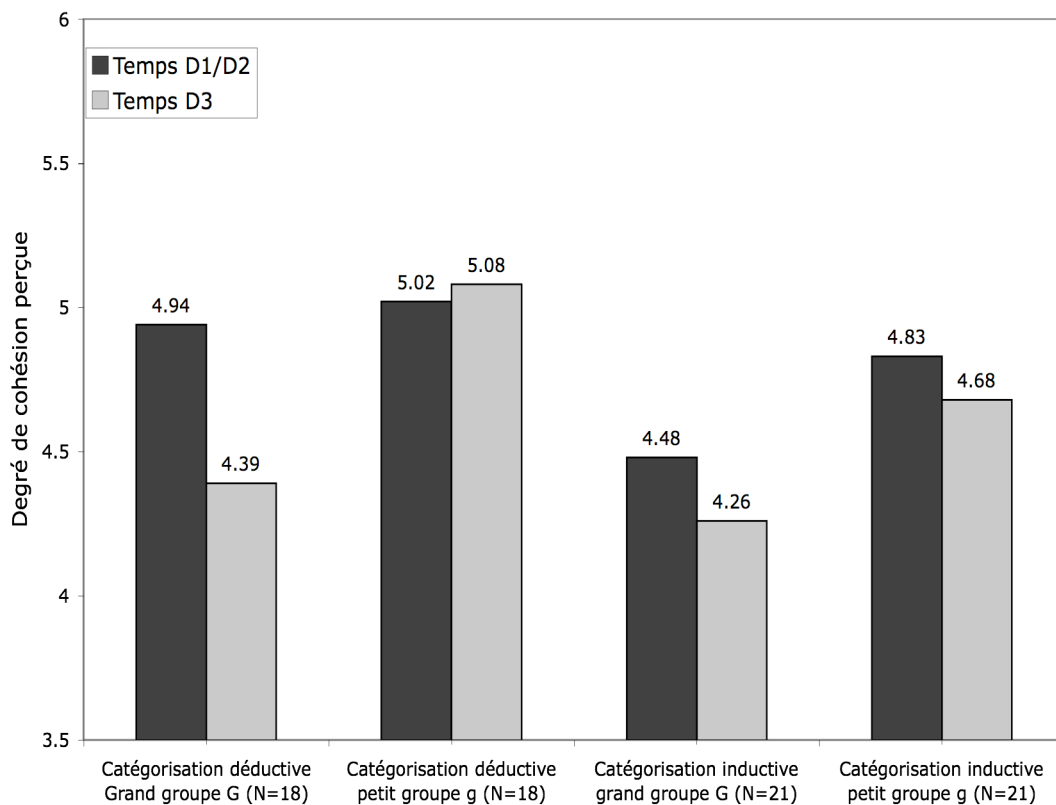
*La modération des positions* (attendue surtout dans la condition « catégorisation inductive ») est expliquée par l'antagonisme des niveaux qui implique que la

conformité au niveau *G* est incompatible avec le maintien des divergences au niveau infraordonné (*g* ou interindividuel).

## Résultats

Avant d'analyser les dynamiques positionnelles et relationnelles qui déterminent la perception de cohésion, voyons comment celle-ci a évolué dans les deux conditions expérimentales. Les moyennes relatives au score de perception de cohésion sont reportées dans la Figure 3.

**Figure 3 : Cohésion perçue de *G* et *g* aux temps D1/D2 et D3, selon la condition expérimentale**



Une analyse de variance avec mesures répétées (2 facteurs intra-sujet à 2 modalités : type de groupe *G-g* ; temps D1/2-D3) a été effectuée afin d'évaluer l'évolution de la perception de cohésion des grand et petit groupes en fonction de la condition expérimentale. Au niveau des effets simples, on constate que la variable « type de groupe » a un effet significatif : le petit groupe est perçu comme plus cohésif que le grand groupe ( $F(1,37)= 12.43, p<.001$ ). Il en va de même pour la

variable « temps » : le grand comme le petit groupe sont perçus comme plus cohésifs après la première interaction qu'après la dernière ( $F(1,37)=4.57, p<.05$ ). Un effet d'interaction significatif entre ces deux variables ( $F(1,37)=6.40, p<.05$ ) indique que la cohésion perçue du petit groupe reste stable dans le temps ( $F(1,37)=7.74, p<.01$ ), tandis que celle du grand groupe diminue après l'interaction en petits groupes ( $F(1,37) <1, n.s.$ ). De plus, une triple interaction significative entre les variables « condition expérimentale », « type de groupe », et « temps » ( $F(1,37)=4.07, p<.05$ ), indique que le passage par le petit groupe induit une chute de la perception de cohésion du grand groupe dans la condition « catégorisation déductive » ( $F(1,37)=7.33, p<.01$ ), mais pas dans la condition « catégorisation inductive » ( $F(1,37)<1 ; n.s.$ ).

#### *Facteurs de cohésion : relations et positions*

Notre première hypothèse concerne les déterminants de la perception de cohésion des groupes. Nous avons avancé que la perception de cohésion des groupes est expliquée avant tout par des facteurs relationnels dans la condition « inductive », et par des facteurs positionnels dans la condition « déductive ». Rappelons que la dimension relationnelle correspond à l'indicateur d'attraction relationnelle envers les membres du groupe, mesuré en calculant la moyenne des jugements portés sur les autres membres du groupe (« dans quelle mesure x,y,... est une personne agréable »). La mesure positionnelle correspond à l'indicateur de proximité envers le prototype, qui est opérationnalisé par la mesure « proche des idées du porte-parole choisi ».

Pour tester notre hypothèse H cohésion, nous avons effectué des analyses de régression hiérarchique, séparément pour chaque condition, sur la perception de cohésion du grand groupe  $G$  et du petit groupe  $g$  après la dernière discussion (voir Tableau 8). Les variables indépendantes introduites dans l'analyse sont : (1) la mesure relationnelle correspondant à l'indicateur d'attraction interpersonnelle et (2) la mesure positionnelle correspondant à l'indicateur de proximité du prototype. Selon notre hypothèse, dans la condition « catégorisation déductive », le coefficient de régression de la variable positionnelle devrait être positif et plus important que celui de la variable relationnelle, ceci tant pour la prédiction de la perception de cohésion du petit groupe  $g$  que pour la perception de cohésion du grand groupe  $G$ . A

l'inverse, dans la condition « catégorisation inductive » le coefficient de régression de la variable relationnelle devrait être plus important que celui de la variable positionnelle. Le Tableau 8 illustre le poids respectif des facteurs relationnels versus positionnels dans la perception de cohésion du petit et du grand groupe d'appartenance après la dernière discussion (D3).<sup>12</sup>

**Tableau 8 : Déterminants positionnels et relationnels de la perception de cohésion de G et g au temps D3, selon la condition expérimentale (catégorisation)**

	Grand groupe G		Petit groupe g	
	Déductive (N=18)	Inductive (N=20)	Déductive (N=19)	Inductive (N=21)
Relationnel (attraction)	$\beta=.40$ $t=2.00 (+)$	$\beta=.52$ $t=2.86^*$	$\beta=.40$ $t=3.92^{**}$	$\beta=.70$ $t=3.97^{**}$
Positionnel (proximité)	$\beta=.41$ $t=2.05 (+)$	$\beta=.30$ $t=1.62$ n.s.	$\beta=.69$ $t=6.81^{***}$	$\beta=-.08$ $t=-.44$ n.s.
% de variance expliquée	42%	45%	85%	44%

Note : (+)= $p<.10$  ; \*=  $p<.05$  ; \*\*= $p<.01$  ; \*\*\*= $p<.001$

Nous observons que les personnes dans la condition « catégorisation inductive » se basent essentiellement sur l'attraction relationnelle pour juger de la cohésion des groupes g et G. Les personnes dans la condition « catégorisation déductive », par contre, jugent la cohésion des groupes à la fois selon leurs caractéristiques positionnelles et relationnelles. La même structure de résultats apparaît pour le petit groupe g et pour le grand groupe G, même si les résultats sont plus ténus dans le deuxième cas<sup>13</sup>. Ces résultats sont en accord avec notre hypothèse et valident l'importance que peut avoir la dimension relationnelle dans la perception de cohésion des groupes, y compris lorsque les positions sont saillantes. Signalons qu'au niveau d'analyse G (grands groupes G comme sujets), la structure des résultats est la même. Par contre, au niveau a-groupal (individu moins moyenne du groupe

<sup>12</sup> Nous n'avons pas intégré l'attraction interpersonnelle positionnelle (autrui intéressant) comme prédicteur dans l'analyse, car elle n'est liée à aucune mesure de cohésion, et ceci dans les deux conditions.

<sup>13</sup> Signalons que la même structure de résultats apparaît aussi concernant les dynamiques d'identification à g et G.

G), les effets de la variable « proche du prototype » disparaissent. Ce résultat reflète le fait que cette variable se situe au niveau groupal. Il est donc logique que ses effets soient annulés une fois les effets du groupe neutralisés.

### *Interaction entre les deux niveaux de catégorisation*

Nous avons avancé l'hypothèse (H articulation) que les niveaux de catégorisation sont antagonistes dans la condition « catégorisation inductive » et covariant dans la condition « catégorisation déductive ». Ainsi, dans la condition « déductive », la différenciation intergroupes (niveau  $g$ ) ne devrait pas menacer la perception de cohésion au niveau supraordonné ( $G$ ). Toutefois, sur la base des résultats obtenus dans la première étude, nous avons proposé comme hypothèse alternative que les niveaux groupe/sous-groupe pourraient covarier dans les deux conditions. Pour tester ces deux hypothèses alternatives, nous avons procédé à deux analyses de régression (une pour chaque condition) sur la cohésion perçue du grand groupe  $G$ , en introduisant comme variables indépendantes (1) la cohésion perçue du petit groupe  $g$  et (2) la différenciation intergroupes (Tableau 9). Pour valider notre hypothèse de base, dans la condition « déductive », la perception de cohésion du grand groupe  $G$  devrait être prédite de manière significative (coefficient de régression positif) par la perception de cohésion du petit groupe  $g$ . La perception de différences entre les deux petits groupes  $g$  ne devrait pas influencer sur la perception de cohésion du grand groupe  $G$ . Dans la condition « inductive », la perception de cohésion du grand groupe  $G$  devrait être prédite de manière significative par la perception de différences entre les deux petits groupes  $g$  (coefficient de régression négatif). Ici, la perception de cohésion du petit groupe  $g$  ne devrait avoir aucun impact (ou avoir éventuellement un impact négatif) sur la perception de cohésion du grand groupe  $G$ . Par contre, pour valider l'hypothèse alternative, les dynamiques observées dans la condition « déductive » devraient également être observées dans la condition « inductive ».

Avant de décrire les résultats de cette analyse, signalons que les personnes dans la condition « catégorisation déductive » perçoivent plus de différences entre les deux sous-groupes  $g$  ( $m=4.15$ ) que les personnes dans la condition « catégorisation inductive » ( $m=2.91$ ,  $F(1,41)=9.72$ ,  $p<.01$ ).

**Tableau 9: Déterminants de niveau *g* de la perception de cohésion de *G* au temps D3, selon la condition expérimentale**

	Catégorisation	
	Déductive (N=19)	Inductive (N=20)
Perception de cohésion de <i>g</i>	$\beta=.52$ $t=2.07 (+)$	$\beta=.65$ $t=5.29^{**}$
Différenciation intergroupes (niveau <i>g</i> )	$\beta=-.21$ $t=-.83, n.s.$	$\beta=-.42$ $t=-3.44^{**}$
% de variance expliquée	20%	75%

Note : (+)= $p < .10$  ; \*\*= $p < .01$

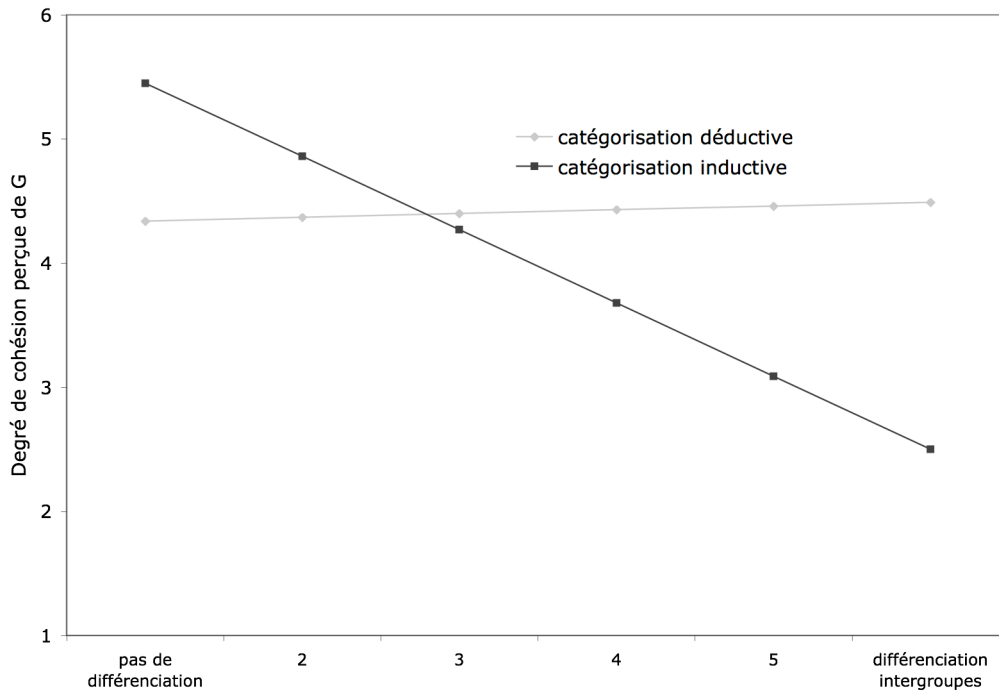
Signalons avant tout que nous pouvons mieux expliquer les dynamiques qui se produisent dans la condition inductive (75% de la variance expliquée) que dans la condition « déductive » (20%). Pour ce qui concerne le lien entre cohésion perçue des grands et petits groupes, on observe une structure des résultats semblable dans les deux conditions. La perception de cohésion du petit groupe *g* explique la perception de cohésion du grand groupe *G* : plus le petit groupe *g* est perçu comme cohésif, plus le grand groupe *G* est également perçu comme cohésif. Notons tout de même que l'effet est clairement significatif uniquement dans la condition « inductive ». Les résultats obtenus dans la première étude sont donc reproduits: les deux niveaux de catégorisation ne sont pas antagonistes. Au contraire, conformément à notre hypothèse alternative, ils se renforcent mutuellement dans les deux conditions. Par contre, conformément à notre hypothèse de base, il apparaît que la différenciation intergroupes au niveau *g* a un impact négatif sur la cohésion supraordonnée (*G*) dans la condition « inductive », et aucun impact dans la condition « déductive ».<sup>14</sup>

Afin de tester statistiquement l'impact, différent selon la condition expérimentale, des dynamiques de différenciation intergroupes sur la perception de cohésion au niveau supraordonné, nous avons effectué une analyse de régression hiérarchique sur cette dernière variable. Les variables indépendantes introduites dans l'analyse sont : la différenciation intergroupes, la condition expérimentale, et l'interaction entre ces deux mesures. C'est l'impact de cette dernière variable (l'interaction) qui nous intéresse ici. Le modèle global explique 28% de la variance.

<sup>14</sup> Avec les variables d'identification à *G* et *g*, on obtient la même structure de résultats.

L'effet principal de la condition expérimentale n'est pas significatif. L'effet principal de la différenciation intergroupes est par contre significatif ( $\beta=-.38, p<.01$ ) et indique que la différenciation intergroupes induit une diminution de cohésion perçue du groupe *G*. L'effet d'interaction qui nous intéresse est également significatif ( $\beta=-.39, p<.01$ ). La Figure 4 illustre cette interaction.

**Figure 4 : Moyennes estimées de la perception de cohésion de *G*, selon la condition expérimentale et la différenciation intergroupes au temps D3**



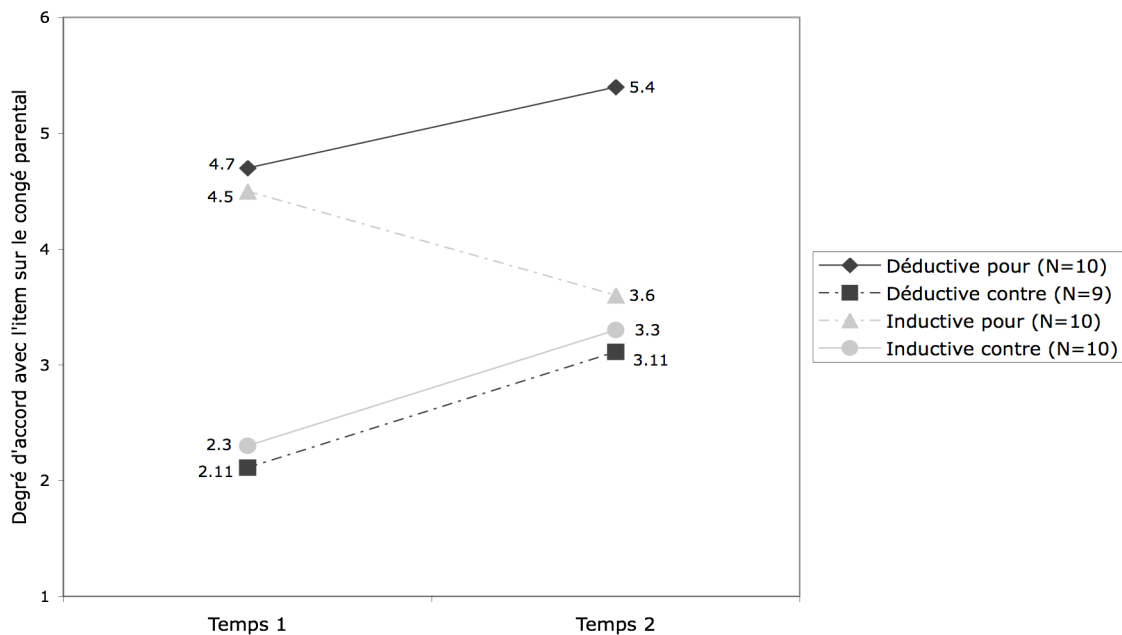
Il apparaît que la différenciation intergroupes ne constitue pas une menace à la cohésion du groupe supraordonné pour les personnes dans la condition « catégorisation déductive », contrairement à celles dans la condition « catégorisation inductive ». Ainsi, conformément à notre hypothèse de base, dès qu'une frontière est inscrite d'emblée au sein d'un groupe supraordonné (ce qui était le cas dans la condition « déductive »), elle peut subsister sans en menacer la cohésion. Signalons que nous obtenons des résultats analogues concernant la perception d'hétérogénéité interpersonnelle au sein de *G* : elle fait chuter la perception de cohésion de *G* dans la condition « inductive », mais pas dans la condition « déductive ».



### Evolution des positions

Nous allons maintenant aborder l'hypothèse relative à l'évolution des positions suite aux discussions en groupe (H positions). Rappelons que nous nous attendons à une évolution globale de celles-ci vers celles qui sont les plus valorisées dans le contexte. De plus, nous avons formulé l'hypothèse que l'évolution au sein du groupe *G* est différente selon la condition expérimentale. Dans la condition « catégorisation déductive », les positions, plus saillantes, sont maintenues, voire se radicalisent, après les discussions en groupe. Dans la condition « catégorisation inductive », les positions, moins saillantes, se modèrent et convergent au sein du grand groupe *G* vers une position médiane de compromis, ou alternativement vers la position la plus valorisée au niveau des normes supraordonnées. Commençons donc par observer l'évolution des positions sur le congé parental suite aux interactions, selon qu'elles se sont déroulées dans la condition « déductive » ou « inductive ». La Figure 5 présente l'évolution des positions individuelles sur le thème de discussion, selon la position initiale des participants (pour ou contre le congé parental) et la condition expérimentale.

**Figure 5 : Evolution des positions sur le congé parental selon la position initiale et la condition expérimentale**



Conformément à nos hypothèses, les résultats d'une analyse de variance avec mesures répétées indiquent que les positions deviennent globalement plus favorables au congé parental après les discussions ( $m=3.87$ ) qu'elles ne l'étaient avant ( $m=3.44$ ),  $F(1,35)=4.24$ ,  $p<.05$ . Un effet d'interaction significatif entre la position initiale et la variable « temps » apparaît aussi,  $F(1,35)=6.34$ ,  $p<.05$ . Cet effet indique que les personnes initialement contraires au congé parental changent plus de position suite aux discussions ( $m=2.21$  et  $m=3.21$ , respectivement au T1 et T2) que les autres ( $m=4.60$  et  $m=4.50$ , respectivement au T1 et T2). Pour terminer, la triple interaction entre la position initiale, la condition expérimentale, et la variable « temps », est tendanciellement significative  $F(1,35)=3.35$ ,  $p<.076$ . Au niveau descriptif, on peut observer que, conformément à nos hypothèses, les personnes dans la condition « inductive » modèrent leurs positions, alors que les personnes dans la condition « déductive », soit se radicalisent (les « pour »), soit modèrent leurs positions (les « contre »).

Pour cerner les processus sous-jacents à ces évolutions et tester ainsi les sous-hypothèses H positions TAC et H positions DPR, nous avons construit un score d'évolution des positions qui va du relâchement total de la position initiale (score négatif, minimum=-5) à la radicalisation de celle-ci (score positif, maximum=+2), en passant par le maintien de la position initiale (ce dernier correspond à un score de 0). Nous avons ensuite effectué des analyses de régression sur ce score, afin d'en cerner les prédicteurs.<sup>15</sup>

### Explication de l'évolution des positions selon la TAC (H3a)

Pour commencer, nous avons testé l'hypothèse dérivée de la TAC (H positions TAC). Selon cette théorie, c'est dans la mesure où les membres d'un groupe  $g$  s'auto-catégorisent à ce niveau ( $g$ ), qu'ils vont se comporter, dans un contexte intergroupes, de sorte à augmenter la distinctivité de leur groupe, dans notre cas en radicalisant leurs positions. Ainsi, la perception de cohésion au niveau  $g$  devrait aller de pair avec la radicalisation des positions. Par contre, si les individus s'auto-catégorisent au niveau supraordonné  $G$ , ils vont se comporter de sorte à maintenir ou augmenter la

---

<sup>15</sup> A cause du nombre limité de sujets, nous ne pouvons pas tester toutes les hypothèses dans un seul modèle. Nous allons donc procéder séparément, hypothèse par hypothèse.

cohésion à ce niveau en se rapprochant d'un point de vue consensuel. Ainsi, la perception de cohésion au niveau *G* devrait aller de pair avec une modération des positions. Nous avons donc testé l'impact direct de la perception de cohésion (au temps D3) du petit groupe *g* et du grand groupe *G* sur l'évolution des positions. Les résultats indiquent qu'il n'existe aucun lien significatif entre la cohésion perçue du petit groupe *g* et l'évolution des positions, ni dans la condition « déductive », ni dans la condition « inductive » (respectivement,  $\beta = -.17$ , n.s. ;  $\beta = .19$ , n.s.<sup>16</sup>). La première partie de l'hypothèse, qui concerne le lien entre perception de cohésion de *g* et évolution des positions, n'est donc pas vérifiée. De plus, dans la condition « déductive », la cohésion perçue du grand groupe *G* prédit l'évolution des positions ( $\beta = .59$ ,  $p < .05$ ) dans le sens inverse à cette hypothèse. En effet, il apparaît que plus les participants de la condition « déductive » perçoivent le groupe *G* comme cohésif, plus ils radicalisent leurs positions. Aucun lien significatif entre la perception de cohésion de *G* et l'évolution des positions n'apparaît par contre dans la condition « inductive »<sup>17</sup>. L'hypothèse dérivée de la TAC n'est donc pas confirmée, certains résultats vont même dans le sens inverse à ce qui était attendu.

#### Explication de l'évolution des positions selon modèle DPR (H positions DPR)

En accord avec le modèle DPR, nous avons avancé que la radicalisation des positions, attendue surtout dans la condition « catégorisation déductive », est soutenue par des dynamiques de covariation permettant une gestion relationnelle, au niveau *G*, des divergences positionnelles au niveau *g*. Par contre, la modération des positions (attendue surtout dans la condition « catégorisation inductive ») est soutenue par l'antagonisme des niveaux qui implique que la conformité au niveau *G* est incompatible avec le maintien des divergences au niveau infraordonné (*g* ou interindividuel). Ainsi, le fait de se représenter le groupe supraordonné comme étant solide au niveau relationnel devrait permettre le maintien, voire l'augmentation des

---

<sup>16</sup> Aucun effet significatif n'apparaît d'une analyse de régression hiérarchique sur l'évolution des positions en introduisant comme VI la perception de cohésion de *g*, la condition expérimentale, et l'interaction entre ces deux variables.

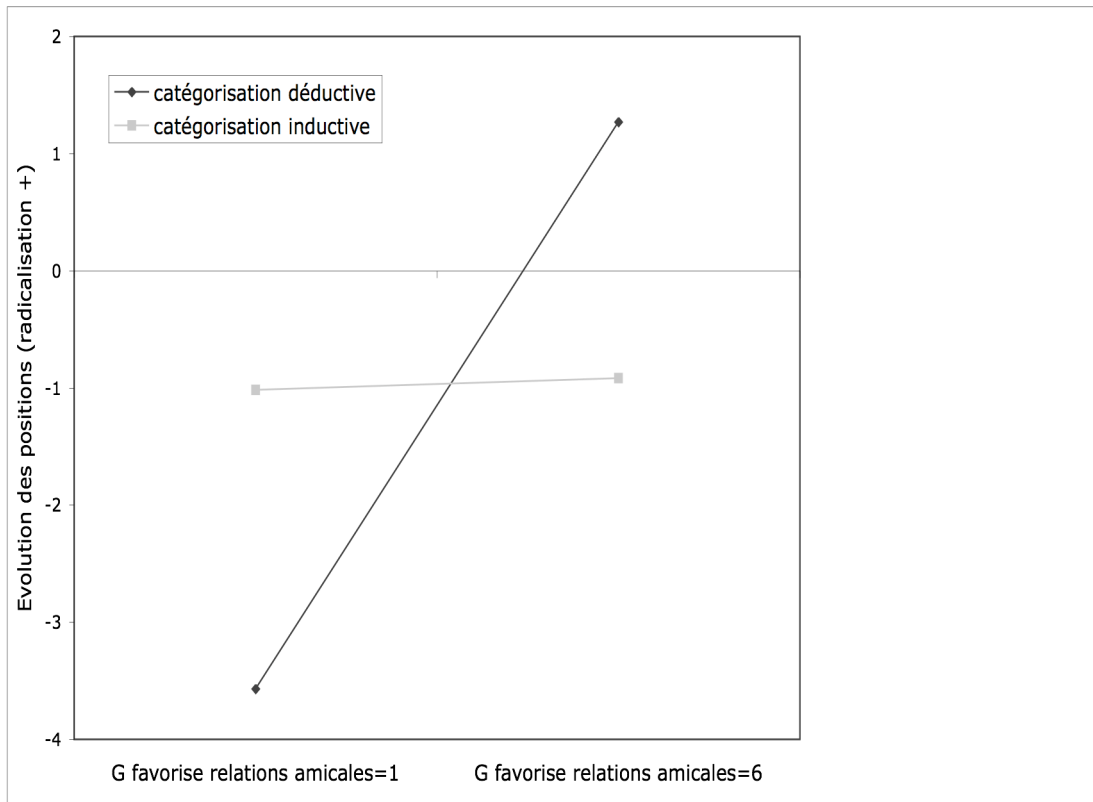
<sup>17</sup> Une analyse de régression hiérarchique sur l'évolution des positions fait ressortir un effet principal de la perception de cohésion de *G* ( $\beta = .49$ ,  $p < .01$ ), ainsi qu'un effet d'interaction entre la condition expérimentale et la perception de cohésion de *G* ( $\beta = -.36$ ,  $p < .05$ ). Ce dernier effet indique que la perception de cohésion de *G* a un impact significatif sur l'évolution des positions uniquement dans la condition « catégorisation déductive ».

différences (ici des divergences d'opinion). Pour tester cette hypothèse, nous avons effectué une analyse de régression sur le score d'évolution des positions, en introduisant dans le modèle : la condition expérimentale, la perception de *G* au temps D3 comme un groupe favorisant des relations amicales<sup>18</sup>, et l'effet d'interaction entre ces deux variables. Le modèle explique 24% de la variance. La condition expérimentale a un effet principal marginal sur l'évolution des positions ( $\beta=-.25$ ,  $p<.10$ ) : les personnes dans la condition « catégorisation déductive » radicalisent plus leurs positions que les autres. Un effet principal significatif de la perception du groupe en termes relationnels apparaît également ( $\beta=.36$ ,  $p<.05$ ). Ce résultat, conformément à notre hypothèse, indique que plus le groupe supraordonné est perçu comme favorisant des relations amicales, plus les positions sont radicalisées. Enfin, l'effet d'interaction entre condition et perception relationnelle du groupe est significatif ( $\beta=-.35$ ,  $p<.05$ ). La Figure 6 illustre les moyennes estimées relatives à l'effet d'interaction entre la condition expérimentale (reflétant la saillance des positions) et la perception du groupe supraordonné comme favorisant de bonnes relations.

---

<sup>18</sup> Item précis : « Ce groupe favorise des relations amicales entre ses membres ». Signalons que la condition expérimentale n'a aucun impact significatif sur cet item, qui nous le rappelons, est relatif au grand groupe *G* tel que perçu après la dernière discussion ( $m=4.60$  et  $m=4.38$ , respectivement pour la condition déductive et inductive).

**Figure 6: Moyennes estimées du score d'évolution des positions selon la condition expérimentale et la perception de G en termes relationnels au temps D3**



Cette interaction indique que la perception relationnelle a un impact sur l'évolution des positions uniquement dans la condition « déductive ». Les personnes dans cette condition radicalisent leurs positions dans la mesure où le groupe supraordonné est perçu comme favorisant des relations amicales, et les modèrent lorsque ce n'est pas le cas. Par contre, la perception du groupe supraordonné en terme relationnels n'a aucun impact sur l'évolution des positions des personnes dans la condition « inductive ». Celles-ci modèrent leurs positions, indépendamment de leur perception du grand groupe G. H positions DPR est ainsi confirmée, mais uniquement dans la condition « catégorisation déductive ».

### Discussion

La condition expérimentale a eu un impact clair sur le déroulement des interactions. Avant de discuter les résultats statistiques qui viennent d'être présentés, arrêtons-nous sur les dynamiques que nous avons observées dans les différents

groupes. Rappelons d'abord que dans la condition « catégorisation inductive », les participants se sont partagés en petits groupes sur des bases que nous considérons comme relationnelles. Le fait que la dimension relationnelle, notamment la recherche d'harmonie, ait primé dans les groupes de cette condition est aussi apparu par la suite. En effet, dans la condition « inductive », les discussions étaient relativement calmes. Lors de la première discussion, plusieurs participants avaient l'impression d'être tous d'accord dans le groupe<sup>19</sup> alors que, rappelons-le, chaque grand groupe était composé de 4 personnes partageant une opinion et de quatre personnes partageant l'opinion opposée. A la fin de la dernière discussion, les trois groupes de la condition « inductive » ont pu proposer un texte commun (rappelons que la tâche était d'aboutir à une proposition négociée unique). Par contre, les discussions dans la condition « déductive » ont été plus conflictuelles, allant même dans certains cas jusqu'à des insultes. Dès le début de la première discussion, la situation opposait deux petits groupes clairement en désaccord, et un seul grand groupe sur les trois dans cette condition a pu aboutir à un consensus après la dernière discussion et proposer un papier commun.

Pour résumer, l'impression générale qui s'est dégagée en observant les interactions lors de la première et la dernière discussion, était que deux petits groupes clairement en conflit s'opposaient dans la condition « déductive », alors que dans la condition « inductive », les participants cherchaient avant tout l'harmonie au sein du grand groupe. Revenons maintenant à nos hypothèses et aux résultats issus des questionnaires.

### *Facteurs de cohésion*

Globalement, il est apparu que la dimension relationnelle, opérationnalisée par l'attraction envers les membres du groupe, explique la perception de cohésion dans les deux conditions. Par ailleurs, cette dimension est la seule à prédire de manière significative la perception de cohésion dans la condition « inductive », alors que dans la condition « déductive », les aspects positionnels, opérationnalisés par le sentiment d'avoir des idées proches de celles du porte-parole désigné, sont

---

<sup>19</sup> Lorsque l'on circulait dans ces groupes pendant le début de la première discussion, les participants nous ont souvent interpellés avec des propos tels que : « on pense tous la même chose » ou « on est déjà d'accord ».

légèrement plus importants que les aspects relationnels. La structure de ces résultats est la même que celle qui est ressortie dans la première étude par rapport aux prédicteurs de l'identification aux groupes. Notre hypothèse relative au poids plus ou moins important, selon les contextes, des dimensions positionnelles et relationnelles sur la perception de cohésion des groupes est donc confirmée. Il nous manque par contre ici les éléments pour tester notre modèle théorique général, dans lequel nous postulons que les aspects relationnels interviennent aussi au niveau groupal, et non uniquement au niveau interpersonnel. Nous y reviendrons dans la quatrième étude.

### *Articulation des niveaux*

L'articulation entre les niveaux hiérarchiques de catégorisation, observée lors de la première étude, a été reproduite. En effet, il est à nouveau apparu que les membres peuvent s'identifier en même temps au petit groupe  $g$  et au groupe supraordonné  $G$ , et que la perception de cohésion à un niveau s'accompagne de la perception de cohésion à l'autre niveau. Cela même lorsqu'il existe, au sein du groupe  $G$ , des différences saillantes entre les sous-groupes  $g$ . Ce résultat est conforme à ceux obtenus par Gaertner et collaborateurs (1989/1993), lorsqu'ils ont démontré qu'il est tout à fait possible de se définir à un niveau de base et au niveau supraordonné en même temps. De plus, dans notre étude, il est apparu que lorsque les positions sont marquées par une appartenance groupale (condition « déductive »), la perception de différences intergroupes positionnelles n'a aucun impact sur la perception de cohésion du groupe supraordonné. Ces résultats appuient notre modèle et vont dans le sens inverse de ce qui est prédit par la TAC. Par la même occasion, ils nous fournissent une première réponse aux questionnements exposés au début, à savoir comment un groupe hétérogène peut fonctionner comme unité.

### *Evolution des positions : Opposition de deux modèles*

Concernant l'évolution des positions suite aux discussions en groupe, nous avons émis l'hypothèse que dans la condition « catégorisation déductive », les positions (du moins celles valorisées dans le contexte) allaient se radicaliser, alors que dans la condition « catégorisation inductive », elles allaient se modérer. Les résultats obtenus confirment cette hypothèse, tout en mettant en lumière l'impact très

important des normes supraordonnées. Ce sont en effet uniquement les personnes dans la condition « déductive » et favorables au congé parental qui se radicalisent. Les autres personnes de cette même condition, par contre, changent ou du moins modèrent leurs positions. Nous allons revenir plus loin sur le rôle des normes supraordonnées. Deux hypothèses alternatives ont été avancées pour expliquer les processus sous-jacents à ces évolutions différentes selon la condition expérimentale. La première est identique à celle qui est proposée par la TAC. L'autre, issue du modèle DPR, fait appel à ce que nous nommons une *gestion relationnelle, au niveau du groupe supraordonné G, des divergences positionnelles se situant au niveau des petits groupes g*. Nos résultats nous permettent de confirmer l'hypothèse d'une gestion relationnelle des divergences, en opposition aux hypothèses dérivées de la TAC. En affinant les analyses, il est toutefois apparu que cette gestion n'aboutit aux résultats prévus que dans la condition « catégorisation déductive ». Dans la condition « catégorisation inductive », on observe au contraire un relâchement des opinions, indépendamment du fait que le grand groupe *G* soit perçu comme favorisant ou pas des relations amicales. Ce résultat nous permet d'avancer une hypothèse plus précise concernant l'interaction entre dynamiques positionnelles et dynamiques relationnelles : *lorsque les positions sont saillantes* (ici dans la condition « déductive »), elles peuvent se radicaliser au moyen d'une gestion relationnelle des divergences d'opinion.

#### *Normes supraordonnées : égalitarisme*

En observant les moyennes des réponses sur les mesures favorisant l'égalité entre femmes et hommes<sup>20</sup>, on constate que le seul item qui partage notre population en 50% pour et 50% contre est celui sur le congé parental (utilisé donc pour former les groupes et pour lancer les discussions). Toutes les autres mesures en faveur des

---

<sup>20</sup> Liste de tous les items qui proposent des mesures visant à l'égalité entre femmes et hommes: « L'Etat devrait mettre sur pied une assurance maternité pour toutes les femmes, indépendamment du fait qu'elles travaillent ou ne travaillent pas » ; « L'Etat devrait verser un salaire aux femmes qui s'occupent du travail domestique (éducation enfants, ménage,..) » ; « L'Etat devrait instaurer des quotas pour établir une représentation équitable des femmes dans les autorités politiques et judiciaires » ; « L'Etat devrait donner une amende aux entreprises qui ne versent pas le même salaire aux hommes et aux femmes qui occupent un poste comparable » ; « L'Etat devrait mettre sur pied un congé parental d'au moins une année, impliquant une obligation pour les deux parents de s'occuper de leur enfant à parts égales ».



femmes sont acceptées par la majorité des participants. La moyenne de l'item global de « féminisme » au T1 ( $\alpha=.74$ ) est par ailleurs clairement supérieure au milieu de l'échelle ( $m= 4.33$ ). Ces résultats indiquent que les positions favorables aux mesures visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes sont majoritaires dans la population interrogée, qui nous le rappelons est universitaire. A la lumière des travaux de De Singly (1993), nous lisons ces résultats comme un conformisme aux principes égalitaires affichés au sein des classes moyennes et supérieures. D'ailleurs, l'item qui va le plus loin au niveau du féminisme, puisqu'il remet en questions les privilèges des dominants (il implique une obligation pour les hommes de prendre congé pour s'occuper de leurs enfants), est le seul à être rejeté par la moitié des participants. Nous allons donc maintenant discuter des résultats relatifs à la perception de cohésion et à l'évolution des positions, en tenant compte de l'impact de cette norme supraordonnée égalitaire.

#### *L'impact des normes supraordonnées sur l'évolution des positions*

Nous avons vu que les opinions deviennent globalement plus favorables au congé parental suite aux discussions en groupe. On peut ainsi considérer que suite à ces discussions, les positions évoluent vers la position la plus valorisée dans le contexte (voir Paicheler, 1976/1977). Par ailleurs, les personnes qui ont le plus changé d'opinion sont celles qui se trouvaient dans la condition « déductive » et qui étaient opposées au congé parental avant les discussions. Pour interpréter l'évolution des positions de ces personnes, nous invoquons le fait qu'elles se sont retrouvées à défendre une position peu valorisée contextuellement et rendue saillante par la catégorisation. De ce fait, elles ont vraisemblablement subi une pression normative qui les a conduites à modérer leur position, voire à la changer.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Signalons que des résultats analogues (mais seulement tendanciellement significatifs) ont été obtenus avec un score englobant toutes les mesures visant à favoriser l'égalité entre femmes et hommes présentes dans le questionnaire. Ceci montre que les discussions ont contribué à structurer le champ des prises de position dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes en général, et pas uniquement concernant le congé parental.

## *L'impact des normes supraordonnées sur la perception de cohésion de g et G*

Revenons maintenant sur les résultats concernant les moyennes de la perception de cohésion des grands et petits groupes selon la condition expérimentale. Nous avons vu que dans la condition « catégorisation déductive », la perception de cohésion des grands groupes *G* chute après la rencontre en petits groupes *g*. Nous n'avons pas formulé d'hypothèses sur ce point, mais nous constatons que ce résultat est conforme aux prédictions de la TAC. En effet, si le niveau *g* est rendu saillant dans la condition « déductive » à cause de la catégorisation, il en découle logiquement que le passage par ces petits groupes saillants menace davantage la cohésion du grand groupe *G* que le passage par des petits groupes *g* non saillants, comme c'était le cas dans la condition « inductive ». Mais un autre résultat, que nous n'avons pas abordé auparavant, va dans le sens inverse de ce que l'on pourrait attendre si l'on se base sur la TAC. En effet, pendant la première discussion, le grand groupe *G* est perçu comme plus cohésif dans la condition « déductive » ( $m=4.88$ ) que dans la condition « inductive » ( $m=4.43$  ;  $F(1,46)=7.05$ ,  $p<.05$ ). Pourquoi les personnes qui se trouvent dans la condition « catégorisation déductive » perçoivent-elles leur grand groupe *G* comme plus cohésif que les personnes de la condition « inductive » ? En observant les moyennes des réponses données par les personnes dans les deux conditions, selon qu'elles soient favorables ou opposées au congé parental, nous obtenons des indications supplémentaires fort intéressantes. En effet, il apparaît que ce sont les personnes dans la condition « catégorisation déductive » *et favorables au congé parental* qui perçoivent le grand groupe *G* au temps D1 comme plus cohésif ( $m=5.05$ ) que les autres ( $m=4.53$  ;  $F(1,46)=7.10$ ,  $p<.05$ ). Il en va de même au temps D3, ainsi qu'au niveau de la perception de cohésion du petit groupe *g* (autant au temps D1 qu'au temps D3).

Globalement, les personnes dans la condition « déductive » affichant une position favorable au congé parental perçoivent donc leurs groupes d'appartenance, aux niveaux *g* et *G*, comme plus cohésifs que les autres participants. Le fait d'être porteur d'une position valorisée socialement (ici, être favorable au congé parental) permet donc une identification au groupe plus importante et participe vraisemblablement à une meilleure identité sociale, plus facile à assumer.

### **Etude 3**

Le but principal de cette troisième étude était de reproduire les résultats principaux relatifs à l'évolution des positions obtenus dans l'étude précédente, mais avec une population plus hétérogène, non exclusivement universitaire. De plus, nous avons voulu tester nos hypothèses avec une procédure simplifiée, qui nous permette d'éviter de « perdre » des sujets au fil des différentes phases de l'expérience. Enfin, en travaillant avec un nombre plus important de groupes, nous pouvons ici tester les liens entre modération (niveau individuel) et homogénéisation de *G*, ainsi qu'entre radicalisation (niveau individuel) et différenciation au sein de *G*.

#### Méthode

##### *Population*

Soixante-six personnes, 41 femmes et 25 hommes, d'horizons variés, âgées entre 18 et 62 ans (âge moyen=28 ans), ont participé à cette étude. Elles ont été partagées en 11 groupes de discussion, composés de 6 personnes chacun.

##### *Procédure*

Dans cette troisième étude, nous avons adopté une procédure simplifiée en seulement 3 phases : T1, D1, T2. Les participants ont d'abord répondu à un questionnaire portant sur l'homoparentalité (T1). Ils ont ensuite participé à un groupe de discussion portant sur cette même thématique. Cette fois-ci les discussions se sont déroulées sur une seule séance (D1). Selon les groupes, différents items portant sur l'homoparentalité ont été utilisés comme base pour la discussion<sup>22</sup>. Comme dans les 2 premières études, chaque groupe était composé d'une moitié de personnes qui s'était exprimée « contre » l'item de discussion (ici 3 personnes) et de

---

<sup>22</sup> Liste des items utilisés : Le droit d'adoption doit être réservé aux personnes mariées et hétérosexuelles (3 groupes), Un couple d'hommes homosexuels est tout à fait capable d'élever un enfant (1 groupe), Un couple de femmes homosexuelles est tout à fait capable d'élever un enfant (1 groupe), Avoir des parents homosexuels peut nuire à l'intégration sociale de l'enfant (2 groupes), Autoriser les homosexuel-le-s à élever des enfants peut favoriser l'acceptation de l'homosexualité dans notre société (2 groupes), Une personne homosexuelle qui vit seule doit avoir le droit d'adopter un enfant (2 groupes).

l'autre moitié qui s'était exprimée « pour » (3 personnes). Six groupes ont évolué dans la condition « catégorisation déductive », et 5 groupes dans la condition « catégorisation inductive » (voir page 88 pour l'explication de la manipulation expérimentale). A la fin de la discussion, qui a duré en moyenne 30 minutes, les participants ont répondu à un questionnaire portant sur la perception du groupe. Ils ont ensuite à nouveau répondu aux questions portant sur l'homoparentalité (T2).

### *Mesures*

Nous avons calculé *l'évolution du positionnement individuel* sur l'item de discussion. Cette mesure correspond à la réponse donnée par les participants au temps T2 moins la réponse donnée au temps T1. En tenant compte de la position initiale (favorable ou défavorable à l'item), nous avons calculé un score continu d'évolution des positions qui va du changement d'opinion (score négatif), à la radicalisation (score positif), en passant par la modération et le maintien de la position initiale. Pour créer cette mesure, nous avons procédé de manière identique que dans l'étude 2 (voir page 107).

La mesure *d'homogénéisation des positions dans les groupes* (niveau G) est un indicateur groupal qui correspond à l'évolution de l'écart-type des réponses à l'item de discussion au sein de chaque groupe. Il a été calculé en soustrayant l'écart-type de chaque groupe au temps T1 à l'écart-type au temps T2.

Enfin, nous disposons de la mesure suivante concernant *la perception relationnelle du groupe* : «Ce groupe favorise des relations amicales entre ses membres».

### *Hypothèses*

H positions : Globalement, les positions vont se radicaliser dans la condition « déductive », et se modérer dans la condition « inductive ». Si une position est plus valorisée qu'une autre (ici les positions homophiles), on peut s'attendre à ce que les personnes défendant une position contre-normative (homophobe) vont modérer, voire changer leur opinion, et ceci surtout dans la condition « déductive », qui rend plus saillantes les positions.

Ensuite, sur la base des résultats obtenus dans l'étude 2, nous prédisons (H positions DPR) que la radicalisation des positions, dans la condition « déductive », est expliquée par la dimension relationnelle de la perception du groupe. Cette dimension n'a par contre aucun impact sur l'évolution des positions des personnes dans la condition « inductive ».

Enfin, nous avançons (H positions groupe) que la modération des positions individuelles correspond à une homogénéisation au sein du groupe, et qu'inversement la radicalisation des positions individuelles correspond à une différenciation au sein du groupe.

## Résultats

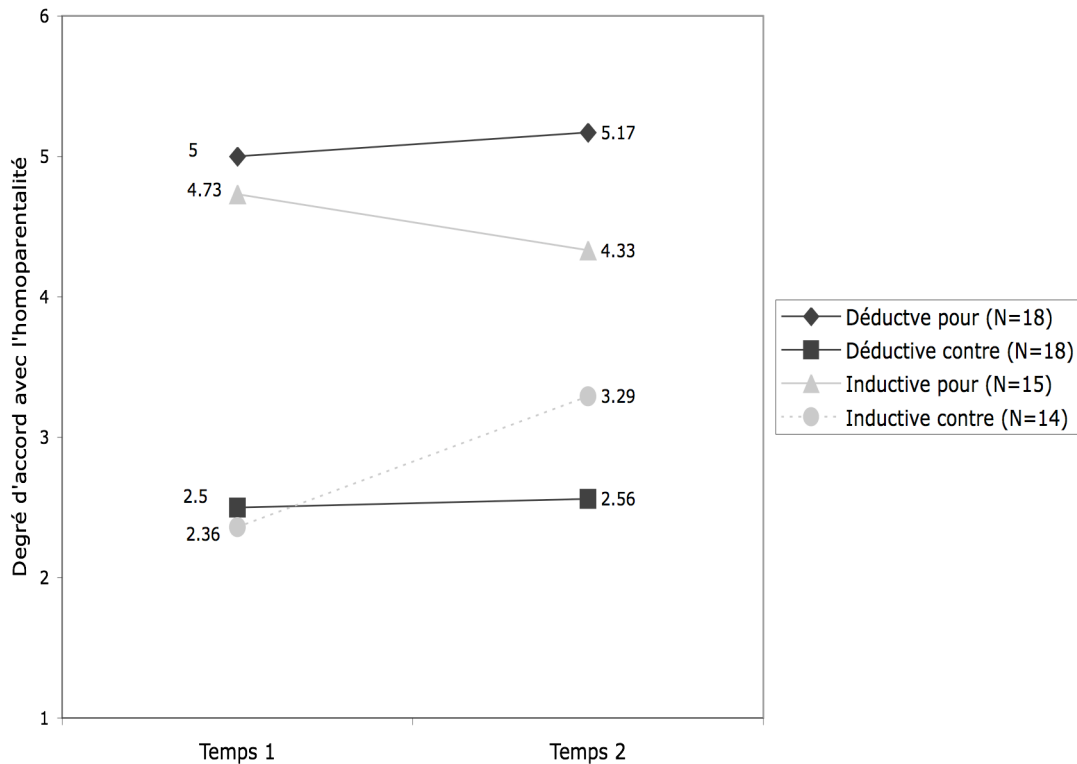
### *Evolution des positions individuelles sur l'item de discussion selon la condition expérimentale*

Observons pour commencer l'évolution des positions individuelles sur l'homoparentalité, selon la condition expérimentale (Figure 7). Puisque les items de discussion étaient variables selon les groupes, ils ont été recodés, lorsque nécessaire, de sorte à ce qu'un score élevé indique une position homophile et un score bas une position homophobe<sup>23</sup>. Rappelons que notre première hypothèse (H positions) prédit que les positions vont se radicaliser dans la condition « déductive », et se modérer dans la condition « inductive ». Nous avons aussi avancé que, dans la mesure où les positions homophiles sont plus valorisées que les positions homophobes, les personnes défendant une position homophobe vont modérer, voire changer leur opinion, et ceci surtout dans la condition « catégorisation déductive ».

---

<sup>23</sup> Les « pour » sont donc ceux qui ont exprimé une position homophile dans le premier questionnaire et les « contre » ceux qui ont exprimé une position homophobe.

**Figure 7 : Evolution des positions sur l’item de discussion (+ position homophile) selon la position initiale (pour ou contre) et la condition expérimentale (catégorisation déductive ou inductive)**



Une analyse de variance avec mesures répétées a été effectuée afin de tester notre hypothèse et donc d’analyser l’évolution des positions suite aux discussions, selon la condition expérimentale et la position initiale. La variable « temps » n’a pas d’impact, les positions moyennes sur l’item de discussion ne changent pas de manière significative suite aux discussions ( $m=3.68$  et  $m=3.85$ , respectivement au T1 et T2,  $F(1,61)=1.87$ , n.s.). Par contre, l’effet d’interaction entre la position initiale et la variable « temps » est significatif,  $F(1,61)= 4.91$ ,  $p<.05$ . Les personnes ayant exprimé des positions homophobes avant la discussion changent plus de position ( $m=2.44$  et  $m=2.86$ , respectivement au T1 et T2) que les autres ( $m=4.88$  et  $m=4.79$ , respectivement au T1 et T2), ce qui est conforme à notre hypothèse. Enfin, l’interaction entre la condition expérimentale, la position initiale, et la variable « temps » est également significative,  $F(1,61)= 6.86$ ,  $p<.01$ . Elle indique, conformément à notre hypothèse, que les personnes dans la condition « déductive » maintiennent leurs positions, tandis que celles dans la condition « inductive » les modèrent. Contrairement à notre hypothèse, et aux résultats obtenus dans l’étude 2, nous n’observons pas ici un changement de positionnement (ou du moins une

modération) auprès des personnes ayant exprimé une position homophobe dans la condition « catégorisation déductive ».

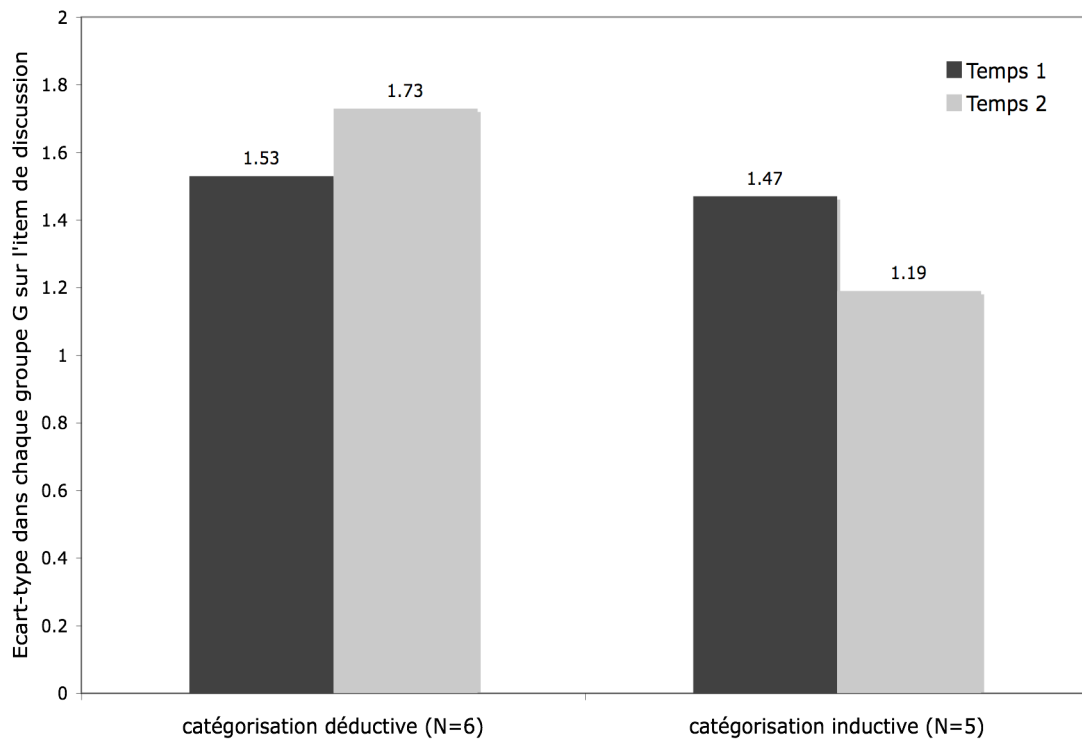
### *Evolution des positions individuelles et homogénéisation du groupe*

Pour tester notre hypothèse H positions groupe qui associe la modération d'une position (niveau individuel) à une convergence (homogénéisation) au niveau groupal, et inversement la radicalisation à une différenciation intragroupe, nous avons effectué une analyse au niveau groupal (N=11). Nous avons plus précisément observé le lien entre le score d'évolution des positions individuelles<sup>24</sup> agrégé au niveau groupal (moyenne des scores individuels), et le score d'homogénéisation des groupes. La corrélation entre ces deux indicateurs est significative ( $r=.72$ ,  $p<.01$ ) et indique que la radicalisation est un facteur de différenciation intragroupe (augmentation de l'écart-type), tandis que la modération est un facteur d'homogénéisation (diminution des écart-types au niveau G). La Figure 8 illustre l'évolution des écart-types de l'item de discussion dans les groupes, selon la condition expérimentale.

---

<sup>24</sup> Rappelons qu'il s'agit du score continu d'évolution des positions décrit à la page 114. Ce score va du changement d'opinion (-) à la radicalisation (+), en passant par la modération et le maintien de la position initiale.

**Figure 8. Evolution des écart-types de l'item de discussion dans les groupes G selon la condition expérimentale**



Au niveau descriptif, on observe que les grands groupes *G* dans la condition « catégorisation inductive » ont tendance à s'homogénéiser, tandis que dans la condition « catégorisation déductive » ils ont tendance à se différencier. Une analyse de variance avec mesures répétées indique que cet effet d'interaction n'est pas significatif,  $F(1,9)=2.10$ , n.s. Néanmoins, puisque l'analyse a été effectuée à un niveau groupal sur seulement 11 observations (groupes), et que donc la puissance statistique est sensiblement réduite, nous considérons le résultat descriptif intéressant en soi.

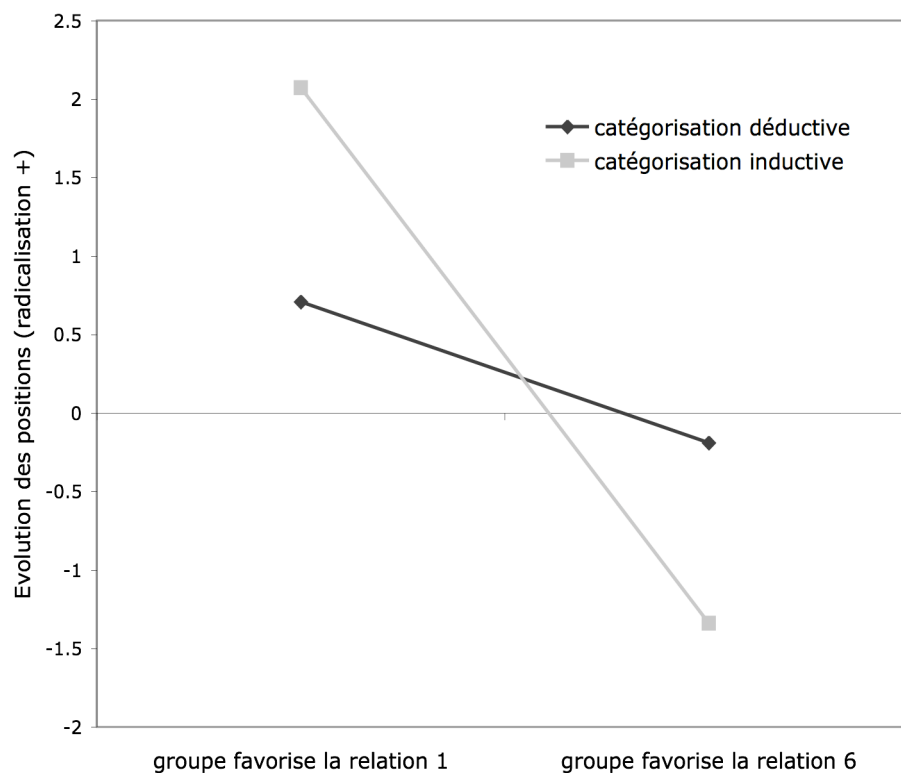
#### *Gestion relationnelle des divergences d'opinion*

Afin de tester notre hypothèse H positions DPR relative à la gestion relationnelle des divergences de position dans un contexte les rendant saillantes, nous avons effectué une analyse de régression sur le score individuel d'évolution des positions, en introduisant comme variables indépendantes : la condition



expérimentale, la perception du groupe en termes relationnels<sup>25</sup>, et l'interaction entre ces deux variables. Le modèle explique 23% de la variance. L'effet principal de la condition est tendanciellement significatif ( $\beta=-.22, p<.10$ ) : comme nous l'avons vu auparavant, les personnes dans la condition « déductive » radicalisent davantage leurs positions que les personnes dans la condition « inductive ». L'effet principal de la perception du groupe en termes relationnels est également significatif ( $\beta=-.38, p<.01$ ) : plus les personnes estiment que leur groupe favorise des relations amicales, plus elles modèrent leur position. Enfin, l'effet d'interaction attendu dans le cadre de nos hypothèses est tendanciellement significatif ( $\beta=-.21, p<.10$ ). Ce dernier résultat est illustré dans la Figure 9.

**Figure 9 : Moyennes estimées de l'évolution des positions selon la condition expérimentale et la perception de G en termes relationnels**



Il apparaît que les personnes dans la condition « inductive » modèrent leurs positions dans la mesure où elles estiment que leur groupe favorise des relations amicales, tandis que l'impact de la perception relationnelle du groupe est presque nul

<sup>25</sup> La condition expérimentale n'a pas d'impact significatif sur cet item ( $m=4.56$  dans la condition « déductive » et  $m=5.00$  dans la condition « inductive »).

dans la condition « déductive ». Ceci signifie que la perception relationnelle du groupe conduit les personnes à modérer leurs positions lorsque celles-ci ne sont pas saillantes. L'effet simple va donc dans le sens contraire à notre hypothèse, mais l'interaction, tendanciellement significative, va dans le sens attendu.

## Discussion

Pour commencer, cette troisième étude nous permet à nouveau de confirmer l'hypothèse d'une évolution des positions, différente selon la condition expérimentale. Lorsque les positions sont saillantes, couplées à une appartenance catégorielle, elles peuvent se radicaliser, ou en tout cas être maintenues, plus facilement que lorsqu'elles sont moins saillantes. De plus, nous avons vérifié ici que la modération des positions individuelles au sein des groupes correspond à une homogénéisation du groupe d'appartenance, et qu'inversement, la radicalisation des positions individuelles correspond à une différenciation au sein du groupe.

Malgré le fait que les personnes opposées à l'homoparentalité changent plus de position que les autres suite aux discussions, nous n'avons pas retrouvé dans cette étude un impact significatif des normes supraordonnées, tel qu'il s'était manifesté dans la deuxième étude. Rappelons que les participants à la deuxième étude étaient des étudiants en sciences sociales, tandis qu'ici la population était plus hétérogène. C'est peut-être la raison pour laquelle les positions globales ne se polarisent pas. En effet, nous savons que la pression normative « égalitariste » est plus forte dans les milieux les plus formés (De Singly, 1993).

Un autre résultat qui diffère de ceux obtenus dans l'étude 2, est le sens de l'effet simple de la perception relationnelle du groupe sur l'évolution des positions. L'effet est ici inversé. Il est plus précisément apparu que les personnes qui ont participé aux discussions dans la condition « inductive » modèrent leurs positions d'autant plus qu'elles perçoivent leur groupe comme favorisant des relations amicales. Dans l'étude 2, nous avons déjà observé que les personnes dans la condition « inductive » modèrent leurs positions, mais le lien entre cette modération et la perception relationnelle du groupe n'était pas significatif. De plus, nous n'avons pas retrouvé ici le processus de gestion relationnelle des divergences, attendu dans la condition « déductive ». Une explication possible à ce résultat est que les discussions ont été trop courtes pour permettre la création d'un groupe psychologique solide

permettant cette gestion. Nous allons donc tester à nouveau cette hypothèse dans la prochaine étude, qui se déroulera à nouveau en plusieurs phases.

## **Discussion des trois premières études**

Dans ces 3 premières études, il est apparu que les critères relationnels sont plus structurants que les critères positionnels pour la formation des sous-groupes. Ces résultats peuvent être mis en parallèle avec les réflexions de Gaertner et Insko (2001) concernant l'impact des normes comme modérateurs des rapports intergroupes. Lorsque des normes de « tolérance », d'ouverture à autrui, sont saillantes, elles peuvent annuler les effets classiques du biais pro-endogroupe. Dans nos études, il est apparu que ces normes peuvent annuler l'effet de (auto) catégorisation « classique » décrit par la TAC, selon lequel la répartition en sous-groupes devrait suivre le principe du meta-contraste et aboutir à la formation d'un petit groupe des « pour » et d'un petit groupe des « contre ».

Concernant la perception de cohésion des groupes, nous avons avancé que lorsque les petits groupes ont été formés sur des bases relationnelles, la perception de cohésion, tant du petit groupe  $g$  que du grand groupe  $G$ , serait sous-tendue par l'attraction relationnelle. Par contre, lorsque la formation des sous-groupes était basée sur les positions (donc dans la condition « catégorisation déductive »), la perception de cohésion serait expliquée par la proximité positionnelle avec le prototype. Cette hypothèse a été confirmée dans nos 2 premières études et sera développée dans la quatrième étude. Nous y reviendrons plus loin.

Passons aux hypothèses relatives à l'articulation entre les niveaux « grand groupe  $G$  » et « petit groupe  $g$  ». Les résultats obtenus dans la première étude, qui montrent que les identifications aux deux niveaux se renforcent mutuellement et que  $G$  et  $g$  ne sont donc pas en antagonisme, ont été reproduits dans la deuxième étude, y compris pour ce qui concerne la perception de cohésion. Il est en effet apparu que la perception d'une forte cohésion de  $G$  ne nécessite nullement la perception d'une faible cohésion de  $g$  (et vice-versa). Au contraire, la perception de cohésion à un niveau renforce la perception de cohésion à l'autre niveau. De plus, nous avons montré que la différenciation intergroupes au niveau  $g$  est menaçante pour la perception de cohésion du grand groupe  $G$  uniquement dans la condition

« inductive ». Si l'on considère que le fait de coupler les positions avec une appartenance catégorielle (condition « déductive ») est une manière de garantir la distinctivité positionnelle du groupe, ces résultats sont conformes à ceux obtenus par Deschamps et Brown (1983), et par Van Leeuwen et al. (2003). Lorsque les positions de chaque groupe  $g$  sont clairement définies, il est moins menaçant, au niveau identitaire, de reconnaître les autres positions. Nos résultats montrent que dans ce contexte, la « différence » peut même devenir constitutive de la définition du groupe supraordonné  $G$  et donc ne pas nuire à sa cohésion (voir Gaertner et al., 1989/1993). Nous avons ainsi pu vérifier notre hypothèse d'une covariation positive entre différents niveaux de définition de soi.

Abordons maintenant les questions relatives à l'évolution des positions suite au passage dans les groupes de discussion. Nous avons montré que le fait de coupler les positions avec une catégorisation facilite leur radicalisation (ou simplement leur maintien, selon les études) tandis que lorsque ces mêmes positions ne sont pas rendues saillantes par une catégorisation, elles se modèrent. Dans la troisième étude, il est apparu que la modération des positions au niveau individuel (observée dans la condition « inductive ») correspond à une homogénéisation des positions au sein du groupe  $G$ , tandis que leur radicalisation (observée dans la condition « déductive ») s'accompagne d'une différenciation positionnelle au sein de  $G$ . Ainsi, lorsque les positions sont saillantes (ici par le biais de la catégorisation), les personnes peuvent plus facilement se radicaliser que lorsqu'elles sont moins saillantes. Mais ce résultat général doit être nuancé, en tout cas pour ce qui concerne la deuxième étude. Il est en effet apparu que seuls les participants adoptant les positions valorisées dans le contexte dès le début (en l'occurrence « favorables au congé parental ») ont radicalisé leur position dans la condition « déductive ». Les participants catégorisés en « opposés au congé parental » ont par contre modéré, voire changé leur position suite aux discussions. L'impact des normes supraordonnées est donc considérable, et ceci d'autant plus que les positions sont saillantes.

Revenons à présent sur l'effet principal de la condition expérimentale que nous avons obtenu dans les études 2 et 3, c'est-à-dire le fait que globalement, les positions se radicalisent davantage dans la condition « déductive », donc lorsqu'elles sont saillantes. Ce résultat était attendu tant dans la perspective théorique de la TAC que de celle du modèle DPR. En effet, selon la TAC, lorsque les individus sont catégorisés à un niveau (ici le petit groupe  $g$  dans la condition « catégorisation

déductive »), ils vont se conformer aux normes du groupe situé à ce niveau. Cette norme est extrémisée lorsque le groupe d'appartenance est confronté à un exogroupe (l'autre petit groupe  $g$ ). Dans ce cas de figure, le conformisme conduit les individus à se radicaliser. Du point de vue de la TAC, c'est donc lorsque les individus s'identifient fortement à  $g$  et faiblement à  $G$  que le maintien des positions est attendu. Par contre, du point de vue du modèle DPR, c'est dans la mesure où les individus s'identifient à  $g$  et à  $G$  que le maintien des positions est attendu. Cette covariation des niveaux  $g$  et  $G$  devrait notamment se manifester par une gestion relationnelle, au niveau  $G$ , des divergences d'opinion entre les petits groupes  $g$ . Conformément à l'hypothèse DPR, nos résultats ont montré que si les participants perçoivent leur grand groupe d'appartenance  $G$  comme un groupe qui favorise de bonnes relations, ils vont plus facilement radicaliser leurs positions, mais ceci uniquement dans la condition « déductive », c'est-à-dire lorsque les positions sont saillantes (étude 2). Sinon, les opinions se modèrent, indépendamment de la représentation du groupe  $G$  en termes relationnels. Autrement dit, les différences intergroupes *saillantes* (niveau  $g$ ) peuvent se radicaliser, ou du moins se maintenir, lorsque le groupe supraordonné est perçu comme favorisant des relations amicales (niveau  $G$ ). Dans l'étude 3, il est apparu que les personnes qui se trouvent dans la condition « inductive », et qui perçoivent  $G$  comme un groupe qui favorise de bonnes relations, vont modérer leurs positions. Contrairement à l'étude 2, aucune gestion relationnelle des divergences positionnelles n'est apparue dans la condition « déductive ». Même si les résultats des études 2 et 3 peuvent à premier abord paraître contradictoires, nous pensons que le processus de gestion relationnelle des divergences positionnelles saillantes est valable. En effet, dans la troisième étude, les participants se sont rencontrés une seule fois. Il est donc possible que les groupes n'aient pas eu le temps d'acquiescer une cohésion suffisante pour permettre l'apparition du processus. Ainsi, nous allons à nouveau tester, dans le cadre d'une quatrième étude, l'hypothèse avançant que lorsqu'au sein d'un groupe les positions divergentes sont saillantes, celles-ci peuvent être maintenues grâce aux dynamiques relationnelles (gestion relationnelle des divergences saillantes, conformément aux résultats de l'étude 2), alors que si ces mêmes positions divergentes ne sont pas saillantes, les dynamiques relationnelles contribuent à leur modération (conformément aux résultats des études 2 et 3).

À ce stade se posent deux questions, qui seront abordées dans la quatrième étude. Tout d'abord, au niveau de l'opérationnalisation, nous avons considéré que la catégorisation en fonction des positions était un moyen de renforcer la saillance de ces mêmes positions, mais nous ne pouvons écarter la possibilité que ce soit la catégorisation en sous-groupes homogènes dans une condition, et hétérogènes dans l'autre, qui explique en partie les résultats que nous avons obtenus. En deuxième lieu, il est apparu que lorsque les positions sont peu saillantes, l'attraction relationnelle entre les membres du groupe est un meilleur prédicteur de la perception de cohésion que la proximité avec le prototype positionnel. Toutefois, nous ne savons pas, à ce stade, quel rôle joue le niveau (interpersonnel versus groupal) et le contenu (positionnel versus relationnel) de ce prédicteur. Or, dans le modèle DPR, nous avançons que tant des facteurs positionnels que des facteurs relationnels peuvent participer à la définition de l'identité au niveau groupal. Plus précisément, nous pouvons nous attendre à ce que les prototypes qui émergent d'un groupe peuvent représenter des aspects positionnels et/ou relationnels. Ainsi, nous nous détachons de la théorisation proposée par Hogg et Hains (1998), qui considèrent les groupes d'amis comme « autre chose » que les groupes définis par des positions. À notre avis, et comme le suggèrent les résultats de nos trois premières études, des dynamiques relationnelles et positionnelles prennent place, certes à des degrés variables, dans tous les types de groupes, et s'influencent mutuellement. En ce qui concerne le rôle joué par les facteurs relationnels, nous allons aussi plus loin que Postmes et collaborateurs (2005), car nous avançons que ces facteurs ne sont pas seulement de potentiels critères de catégorisation inductive, mais peuvent également constituer l'essence même de la définition et de l'appartenance groupale (relative à l'organisation du groupe). Cette hypothèse n'a pas encore été testée, elle le sera dans la prochaine étude, dans laquelle nous avons orthogonalisé les dimensions relationnelles et positionnelles et les niveaux interpersonnel/intergroupes.

En résumé, la quatrième étude devrait nous permettre de vérifier la validité des résultats obtenus dans les trois premières études, en utilisant une autre opérationnalisation de la saillance des positions. De plus, nous allons orthogonaliser le niveau (interpersonnel versus groupal) et le contenu (positionnel versus relationnel) des facteurs susceptibles de déterminer la perception de cohésion des groupes (*g* et *G*). Ceci nous permettra de tester les hypothèses relatives au rôle du

prototype relationnel, et notamment de tester directement l'hypothèse d'une gestion relationnelle des divergences d'opinions saillantes.

## CHAPITRE 7

### **Deuxième opérationnalisation de la saillance des positions : la radicalité des opinions**

---

Dans les 3 premières études, la saillance des positions a été opérationnalisée en couplant ou pas les positions qui se situent au même pôle de l'échelle avec une catégorisation. Nous avons ici opérationnalisé la saillance des positions en jouant sur leur radicalité.

#### **Etude 4**

Les résultats de nos trois premières études ont montré que lorsque les positions ne sont pas couplées avec une appartenance groupale (les « pour » et les « contre »), elles convergent au sein du groupe supraordonné *G*. Sur cette base, on peut se poser la question suivante : Les positions convergent-elles systématiquement lorsqu'elles ne sont pas couplées avec une appartenance catégorielle ?

A ce sujet, Clémence (1988) a avancé que la résistance des opinions à des influences externes est liée à deux facteurs : leur valorisation dans le contexte, et l'importance que celles-ci revêtent pour la définition de soi. Ainsi, plus les opinions d'une personne vont dans le sens des normes sociétales et/ou plus elles sont importantes pour elle, plus elles résistent au changement. Nous avons vu que le premier facteur a joué un rôle considérable dans notre deuxième étude, les positions des participants ayant évolué vers le pôle le plus valorisé dans le contexte. Intéressons-nous ici de plus près au deuxième facteur : l'importance des opinions pour l'individu. Clémence (1994) a montré que la théorie de la dissonance cognitive, qui postule que les individus règlent le conflit créé par l'acceptation libre d'effectuer un comportement contre-attitudinal, en changeant l'opinion dans le sens du comportement, ne s'applique pas dans tous les contextes. Si l'effet décrit par la théorie apparaît lorsque les individus sont seuls face à un expérimentateur, et lorsque les attitudes ne sont pas centrales pour eux, il n'en va pas de même lorsque les individus bénéficient d'un support social et que les attitudes revêtent une grande importance pour eux. Plus précisément, lorsqu'une attitude confère une identité



sociale, les individus ne vont pas la changer. Ils ne vont donc pas modérer leurs opinions pour rationaliser le comportement. Au contraire, lorsque les individus adoptent un comportement contre-attitudinal qui menace leur identité sociale, ils vont avant tout tenter de protéger cette dernière. Ceci a été démontré notamment dans une étude menée par Clémence et Deschamps (1989, cité par Clémence 1994), dans laquelle il est apparu que si l'on demande à des enseignants confirmés (avec plusieurs années d'expérience), versus à des enseignants en formation, de rédiger un texte contre-attitudinal sur le thème de l'enseignement, seuls les derniers vont changer leurs positions après la rédaction du texte. Les enseignants confirmés vont pour leur part dénigrer la tâche et maintenir leurs positions initiales sur l'enseignement, puisque celles-ci font partie de leur identité. Même si nous ne travaillons pas avec un paradigme qui se situe dans le cadre de la dissonance cognitive, nous déduisons de ces résultats que le fait d'avoir une position forte, radicale, sur une thématique donnée, est plus saillant au niveau identitaire, et que ceci devrait favoriser le maintien des positions initiales. Des considérations comparables découlent des travaux de Doise et Moscovici (1984). Ces auteurs ont en effet montré que le conformisme, c'est-à-dire le mouvement de l'individu vers le groupe, n'est pas l'issue inévitable dans un processus de négociation. Le conformisme dépend de plusieurs facteurs, dont ce qui nous intéresse ici : le fait que l'individu soit plus ou moins « anémique », c'est-à-dire plus ou moins dépourvu de positions fortement intériorisées. Les personnes changent d'avis suite aux pressions d'un groupe, dans la mesure où ils n'ont pas intériorisé une position « forte ». Dans le même sens, Eiser et van der Pligt (1984) considèrent que la polarisation peut être interprétée comme un indicateur de l'importance subjective (ou de la saillance), pour l'individu, du jugement qu'il est en train de faire.

Sur la base de ce qui vient d'être exposé, nous pouvons conclure que lors de discussions en groupe, les positions seront d'autant plus saillantes qu'elles sont radicales, « fortes », et ceci surtout si elles se voient opposées à des positions tout aussi radicales, mais contraires (saillance dans le contexte). Prenons un exemple. Lors d'une rencontre dans le cadre d'un forum social, où des thèmes très divers peuvent être à l'ordre du jour, il est prévu de discuter de la loi interdisant le port du foulard islamique dans les écoles en France. Admettons que sur cette question se confrontent des féministes qui ont des positions clairement opposées. Certaines féministes sont clairement favorables à la loi, puisqu'elles considèrent qu'elle vise

un symbole de la domination des femmes. D'autres féministes, par contre, s'opposent fortement à l'instauration de cette loi, puisqu'elles considèrent qu'elle est raciste étant donné qu'elle stigmatise les musulmans en leur attribuant le sexisme qui de fait structure toutes les sociétés, y compris occidentales (voir Roux, Gianettoni et Perrin, 2006). Ce scénario (opposition entre deux positions radicalement opposées et importantes pour les personnes) laisse supposer que la saillance de la question « féminisme/racisme » sera particulièrement forte, en tout cas bien plus forte que si des groupes militants moins intéressés par les thématiques qui touchent au sexisme et au racisme se penchaient sur cette question.

## Méthode

### *Population*

Quarante-deux étudiants de l'Université de Lausanne ont participé à notre étude. Ils ont été répartis en 7 groupes de discussions sur le thème de l'homoparentalité.

### *Procédure*

La procédure de la passation est très proche de celle de l'étude 2. Les participants ont tout d'abord répondu à un questionnaire portant sur l'homoparentalité (T1). À nouveau, les échelles de réponses étaient en 6 points (1= pas du tout d'accord, 6=tout à fait d'accord). Nous avons retenu l'item suivant, qui partageait notre population entre 50% d'accord et 50% de désaccord, pour créer les groupes de discussion : « Le développement de l'enfant peut être perturbé s'il grandit avec un couple homosexuel ». Chaque grand groupe (*G*) était composé de 6 personnes, 3 d'accord avec cette affirmation et 3 en désaccord avec cette même affirmation.

La discussion s'est déroulée en 3 phases :

D1 : Discussion 1 : en grand groupe de 6 personnes (*G*), environ 45 minutes

D2 : Discussion 2 : en petit groupe de 3 personnes (*g*), environ 45 minutes

D3 : Discussion 3 : tout d'abord en petits groupes, puis ensuite à nouveau en grand groupe (*g-G*), environ 45 minutes

Les 2 conditions expérimentales, visant à rendre plus ou moins saillantes les positions, étaient les suivantes :

1) **Condition « positions radicales »** : Le grand groupe *G* (3 groupes au total) était composé de 3 personnes d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation et 3 personnes pas d'accord ou pas du tout d'accord avec l'affirmation.

2) **Condition « positions modérées »** : Le grand groupe *G* (4 groupes au total) était composé de 3 personnes plutôt d'accord avec l'affirmation et 3 personnes plutôt pas d'accord avec l'affirmation.

Pendant la première discussion, qui a eu lieu en *grands groupes G* (D1), les participants (N=42) se sont présentés et ont exprimé leur point de vue sur l'item de discussion « Le développement de l'enfant peut être perturbé s'il grandit avec un couple homosexuel ». Ils ont ensuite débattu de la question dans leur groupe *G* respectif. Nous leur avons demandé de rédiger collectivement une liste d'arguments soutenant et une liste d'arguments contraires à cette affirmation. À la fin de la discussion (environ 45 minutes), les participants se sont partagés en 2 sous-groupes de 3 personnes, sur la base d'un critère quelconque de leur choix. A nouveau, la majorité des groupes s'est répartie en *petits groupes g* de manière affichée comme « aléatoire », donc selon une stratégie que nous qualifions de relationnelle. Un grand groupe *G* (sur les 3) dans la condition « positions radicales » s'est cependant subdivisé sur des bases positionnelles : les « pour » dans un sous-groupe et les « contre » dans l'autre. Aucun groupe de la condition « positions modérées » s'est subdivisé de cette manière.

La deuxième discussion (D2) a eu lieu 3 jours plus tard. Cette fois-ci en *petits groupes g* de 3 personnes. Les participants (1 personne absente, N=41) ont élaboré une liste des caractéristiques d'une famille permettant l'épanouissement de l'enfant.

Pendant la troisième discussion (D3), qui a eu lieu 4 jours après la deuxième discussion, les participants (1 personne absente, N=41) se sont d'abord retrouvés dans leur *petit groupe g* respectif afin de cerner, parmi la liste élaborée la fois précédente, les caractéristiques d'une « bonne famille » qui ne seraient pas remplies par un couple homosexuel. Ils se sont ensuite remis dans leur *grand groupe G* afin

de négocier les conclusions auxquelles les petits groupes avaient abouti. Nous leur avons dit que si le consensus n'était pas atteint, ils devaient noter le nombre de personnes dans chaque sous-groupe qui étaient d'accord avec la proposition collective.

Pour terminer, nous avons demandé aux participants de répondre à nouveau au questionnaire portant sur la thématique de discussion (T2).

### *Mesures*

Après chaque discussion, les participants ont répondu à un questionnaire standardisé, composé d'échelles en 6 points (1= pas du tout ; 6= tout à fait).

### *Variables dépendantes*

Nous avons créé un indicateur global de *perception de cohésion des groupes* composé des items suivants : « Ce groupe favorise des relations amicales entre ses membres », « Ce groupe peut parvenir à défendre une position commune », « Ce groupe peut parvenir à prendre de bonnes décisions », « Ce groupe est cohésif ». (D1 :  $\alpha=.74$  ; D2 :  $\alpha=.81$  ; D3, pour  $G$  :  $\alpha=.89$ , pour  $g$  :  $\alpha=.83$ ).

*L'évolution des positions sur l'homoparentalité* (droit d'adoption) correspond au degré d'accord exprimé avec l'item « Les couples homosexuels devraient avoir le droit d'adopter des enfants » au dernier questionnaire (T2, après les discussions), moins le degré d'accord avec ce même item au premier questionnaire (T1, avant les discussions). Sur cette base, et en tenant compte de la position initiale (favorable ou défavorable à l'item), nous avons calculé pour chaque participant un score d'évolution des positions qui va du relâchement de la position initiale (score négatif), jusqu'à la radicalisation de celle-ci (score positif).

### *Variables explicatives*

*L'attraction interpersonnelle* était mesurée dans cette étude avec un seul item pour la dimension relationnelle « Globalement les personnes dans le groupe sont des personnes avec qui il est agréable de discuter », et un seul item mesurant la

dimension positionnelle « Globalement les personnes dans ce groupe savent bien argumenter ». Nous disposons de cette mesure au temps D1 ( $G$ ), D2 ( $g$ ) et D3 ( $g$  et  $G$ ).

Nous avons ensuite demandé aux participants de choisir un (ou deux) *porte-parole du groupe*. Les répondants devaient plus précisément indiquer le nom « de la personne qui, pour vous, représente le mieux votre groupe et en serait le/la meilleur-e porte-parole ». Pour le petit groupe  $g$ , les participants pouvaient choisir un seul porte-parole. Pour le grand groupe  $G$ , ils pouvaient par contre en choisir un ou deux. Les répondants devaient ensuite juger la personne choisie comme porte-parole sur différents items touchant aux dimensions positionnelle et relationnelle. Sur la base d'une analyse factorielle qui sera présentée plus loin, nous avons créé un score « porte-parole positionnel » et un score « porte-parole relationnel ». Le score « porte-parole relationnel » est composé des items : « Dans quelle mesure la personne que vous avez choisie comme porte-parole a favorisé le développement de relations amicales dans le groupe » et « Dans quelle mesure la personne que vous avez choisie comme porte-parole a favorisé le compromis dans le groupe ». Le score « porte-parole positionnel » est composé des items : « Dans quelle mesure la personne que vous avez choisie comme porte-parole a des idées proches des vôtres » et « Dans quelle mesure la personne que vous avez choisie comme porte-parole sait bien argumenter ses idées ». Nous disposons de ces mesures au temps D1 ( $G$ ), D2 ( $g$ ) et D3 ( $g$  et  $G$ )

### *Hypothèses*

H cohésion : Lorsque les relations sont plus saillantes que les positions, donc dans la condition « positions modérées », l'attraction interpersonnelle relationnelle induit, avec le temps, l'émergence d'un prototype relationnel qui assure la cohésion du groupe. Lorsque les positions sont plus saillantes que les relations, donc dans la condition « positions radicales », un prototype positionnel qui assure la cohésion du groupe émergera. Ainsi, au temps D3, la perception de cohésion des groupes dans la condition « positions radicales » sera sous-tendue par l'émergence d'un prototype positionnel, tandis que la cohésion dans la condition « positions modérées » sera sous-tendue par l'émergence d'un prototype relationnel.

H positions : Dans la condition « positions radicales », les positions seront maintenues lorsqu'elles sont pro-normatives, et se modérer lorsqu'elles sont anti-normative. Dans la condition « positions modérées », les positions vont se modérer encore plus, voire changer, en passant sur l'autre pôle de l'échelle.

De plus, selon H positions DPR, la gestion relationnelle des divergences d'opinion permet le maintien (ou dans la mesure du possible la radicalisation) des positions uniquement lorsque celles-ci sont saillantes, donc dans la condition « positions radicales ».

## Résultats

### *Vérification de la saillance des positions selon la condition expérimentale*

Les membres des groupes dans la condition « positions radicales » ne se sont pas majoritairement subdivisés sur des bases positionnelles, comme on aurait pu l'attendre. Nos résultats montrent toutefois qu'il existe un lien entre la radicalité des positions et l'importance qu'elles revêtent pour les individus. Les personnes aux positions radicales se disent davantage intéressées au thème de l'homoparentalité ( $m=4.89$ ) que les personnes aux positions modérées ( $m=3.92$  ;  $F(1,40)=9.35$ ,  $p<.004$ ). Ainsi, la saillance des positions, relativement à l'importance que celles-ci ont pour les individus, est comme prévu plus forte dans la condition « positions radicales ».

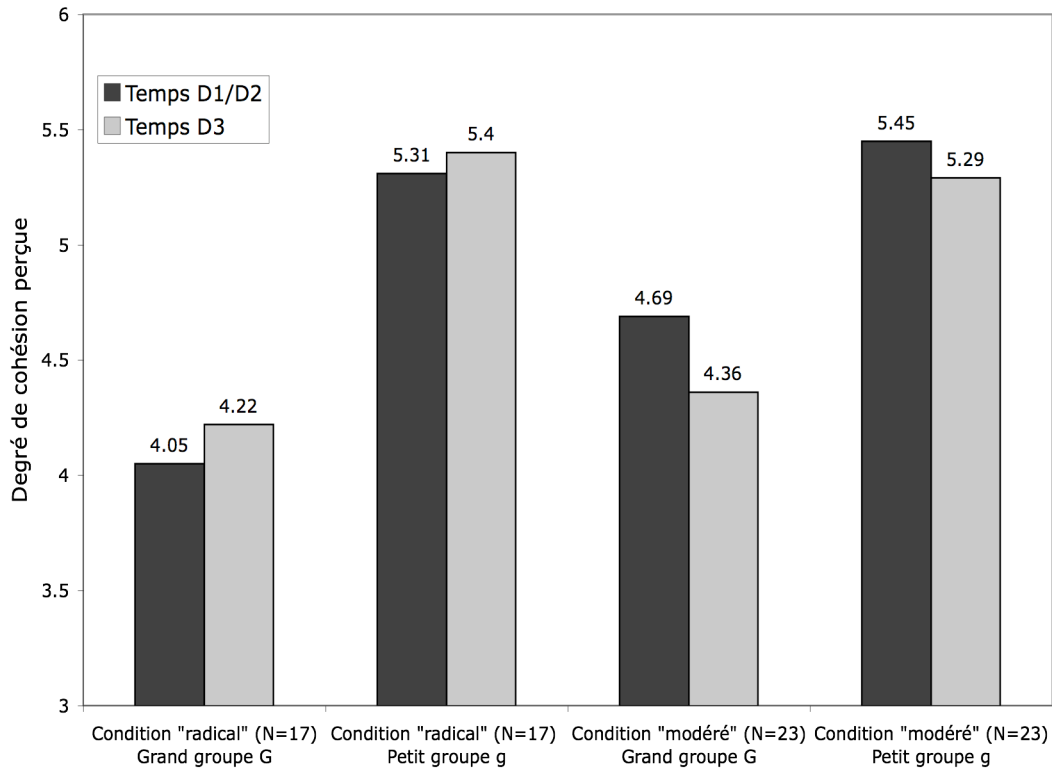
### *Cohésion des groupes*

Observons tout d'abord les moyennes qui reflètent l'évolution de la cohésion perçue de  $g$  et de  $G$  selon la condition expérimentale (Figure 10).<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Signalons que dans cette étude, contrairement à l'étude 2, la position initiale sur l'item de discussion n'a aucune influence significative sur la perception de cohésion des groupes  $g$  et  $G$ .

**Figure 10 : Evolution de la cohésion perçue de *G* et *g* selon la condition expérimentale**



Ces moyennes ont été soumises à une analyse de variance avec mesures répétées (2 facteurs intra-sujet à 2 modalités : type de groupe *G-g* ; temps D1/D2-D3). Les résultats montrent que globalement, le petit groupe *g* est perçu comme plus cohésif ( $m=5.36$ ) que le grand groupe *G*, ( $m=4.36$ ),  $F(1,38)=59.46$ ,  $p<.001$ . Le seul autre effet significatif qui apparaît de cette analyse est l'interaction entre la variable « temps » et la condition expérimentale ( $F(1,38)=4.88$ ,  $p<.05$ ). Cette interaction indique que dans la condition « positions modérées » la perception de cohésion des groupes *g* et *G* diminue avec le temps ( $F(1,38)=4.89$ ,  $p<.05$ ), tandis qu'elle ne change pas de manière significative dans l'autre condition ( $F(1,38)<1$ , n.s.).

*Facteurs de cohésion : positionnels versus relationnels selon le moment de vie du groupe*

Afin de construire les indicateurs relationnels et positionnels nous permettant de tester notre hypothèse H cohésion, nous avons soumis à une analyse factorielle en composantes principales les jugements sur les caractéristiques positionnelles et relationnelles des porte-parole désignés au temps D3.<sup>27</sup> L'analyse fait ressortir deux dimensions qui expliquent au total 73% de la variance (voir Tableau 10 pour les résultats après rotation Varimax).

**Tableau 10 : Analyse factorielle sur les caractéristiques du porte-parole de G au T3**

	<i>Facteur 1</i> « relationnel »	<i>Facteur 2</i> « positionnel »	<i>M<sup>28</sup> et (SD)</i>
Favorise de bonnes relations	<b>.86</b>	-.02	5.17 (.72)
Favorise le compromis	<b>.80</b>	.26	4.79 (.81)
A des idées proches de soi	-.04	<b>.88</b>	4.70 (.97)
Argumente bien ses idées	.32	<b>.78</b>	5.24 (.72)
% de variance expliquée	36.91%	36.30%	

Le premier facteur, sur lequel saturent fortement les items « Le porte-parole favorise des relations amicales » et « le porte-parole favorise le compromis », relève du registre relationnel ( $\alpha=.60$ ). Tandis que les items qui saturent sur le deuxième facteur, « Le porte-parole a des idées proche de miennes » et « Le porte-parole sait bien argumenter », relèvent du registre positionnel ( $\alpha=.60$ ). Signalons que suite à la première discussion (D1), ces quatre items saturent sur un seul facteur, mais que

<sup>27</sup> Concernant G, lorsque les participants ont choisi deux porte-parole, nous travaillons sur la moyenne des réponses .

<sup>28</sup> Pour ces 4 moyennes, aucune différence significative selon la condition expérimentale n'est à signaler.



nous avons tout de même créé un indicateur « porte-parole relationnel » et un indicateur « porte-parole positionnel » aux temps D1 et D3<sup>29</sup>.

Maintenant que nous disposons des indicateurs positionnels et relationnels aux niveaux interpersonnel (attraction) et groupal (porte-parole désignés), attelons-nous à tester notre première hypothèse H cohésion. Rappelons que nous avons avancé que lorsque les relations sont plus saillantes que les positions, c'est-à-dire dans la condition « positions modérées », l'attraction relationnelle induit, avec le temps, à l'émergence d'un prototype relationnel qui assure la cohésion du groupe. Tandis que lorsque les positions sont plus saillantes que les relations, donc dans la condition « positions radicales », va émerger un prototype positionnel qui assure la cohésion du groupe. Ainsi, au temps D3, la perception de cohésion des groupes dans la condition « positions radicales » sera expliquée par l'émergence d'un prototype positionnel, tandis que la cohésion dans la condition « positions modérées » sera expliquée par l'émergence d'un prototype relationnel.

Pour tester cette hypothèse, nous avons effectué 4 analyses de régression hiérarchique, au temps D1 et D3, séparément pour chacune des conditions expérimentales. La variable dépendante est la cohésion perçue du grand groupe *G* (score agrégé) et les variables indépendantes sont (1) l'attraction positionnelle, (2) l'attraction relationnelle, (3) le score « porte-parole positionnel », et (4) le score « porte-parole relationnel ». Dans le premier modèle, nous avons introduit uniquement les variables relatives à l'attraction interpersonnelle (niveau interpersonnel), alors que dans le deuxième, nous avons aussi inséré les variables relatives aux porte-parole (niveau groupal). Nous avons procédé en deux étapes, afin de pouvoir tester la contribution relative des porte-parole, donc du niveau groupal, aux temps D1 et D3 (voir Tableau 11).

---

<sup>29</sup> Etant donné que les  $\alpha$  au temps D1 ne sont pas très élevés, les analyses qui suivent ont également été effectuées avec chaque item séparément afin de contrôler la validité des effets. Les résultats sont consistants.

**Tableau 11 : Déterminants positionnels et relationnels de la perception de cohésion de G au temps D1 et D3 selon la condition expérimentale**

	<i>Cohésion G au temps</i>		<i>Cohésion G au temps</i>	
	<i>D1</i>		<i>D3</i>	
	«positions radicales» (N=18)	«positions modérées» (N=24)	«positions radicales» (N=17)	«positions modérées» (N=24)
Interpersonnel positionnel	$\beta=.48$ $t=1.76 (+)$	$\beta=.08$ $t=.27$	$\beta=.02$ $t=.09$	$\beta=.06$ $t=.22$
Interpersonnel relationnel	$\beta=.06$ $t=.22$	$\beta=.55$ $t= 1.95 (+)$	$\beta=.62$ $t=2.39^*$	$\beta=.56$ $t=1.89 (+)$
R2 Modèle 1	.27	.38	.40	.37
PP positionnel	$\beta=.36$ $t=1.43$	$\beta=.15$ $t=.60$	$\beta=.59$ $t=3.49^{**}$	$\beta=.11$ $t=.66$
PP relationnel	$\beta=-.10$ $t=-.43$	$\beta=.05$ $t=.19$	$\beta=.01$ $t=.07$	$\beta=.48$ $t=3.11^{**}$
Interpersonnel positionnel	$\beta=.42$ $t=1.48$	$\beta=.03$ $t=.08$	$\beta=.01$ $t=.07$	$\beta=-.07$ $t=-.25$
Interpersonnel relationnel	$\beta=-.04$ $t=-.16$	$\beta=.50$ $t=1.61$	$\beta=.48$ $t=2.28^*$	$\beta=.49$ $t=1.95 (+)$
R2 Modèle 2	.37	.40	.73	.60
Sign R2 change	$F(2,13)=$ 1.05	$F(2,19)=$ .38	$F(2,12)=$ 7.08**	$F(2,19)=$ 5.50 *

Note : (+)= $p < .10$  ; \*=  $p < .05$  ; \*\*= $p < .01$

Tous d'abord, il apparaît que le pourcentage de variance expliquée par le modèle global est plus important après la dernière discussion (temps D3) qu'après la première (D1). De plus, le changement de variance expliquée entre le modèle 1, incluant uniquement les variables de niveau interpersonnel, et le modèle 2, incluant également les variables de niveau groupal, est significatif seulement au temps D3.

En observant les coefficients de régression au temps D1, on constate qu'aucune variable indépendante explique de manière significative la perception de cohésion de G. Les seules variables à avoir un effet tendanciel dans le premier modèle, sont l'attraction interpersonnelle sur la dimension positionnelle dans la

condition « radicales », et l'attraction interpersonnelle sur la dimension relationnelle dans la condition « modérées ». Malgré le fait qu'il ne s'agisse que d'effets tendanciels, nous pouvons souligner qu'ils vont dans le sens attendu par nos hypothèses. Les variables groupales, introduites dans le deuxième modèle, n'apportent pas une contribution significative au niveau de la variance expliquée. De plus, dans ce deuxième modèle, les effets tendanciels du modèle 1 disparaissent.

Au temps D3, par contre, le changement de variance expliquée entre le premier et le deuxième modèle est significatif. Ce qui indique, conformément à nos hypothèses, que les variables de niveau groupal acquièrent une importance grandissante avec le temps. Il apparaît plus précisément, que les caractéristiques des porte-parole qui expliquent la perception de cohésion dans la condition « positions radicales » sont d'ordre positionnel, tandis qu'elles sont d'ordre relationnel dans la condition « positions modérées ». Dans la condition « radicales », la variable relationnelle au niveau interpersonnel contribue également de manière significative à expliquer la perception de cohésion.

Conformément à H cohésion<sup>30</sup>, il apparaît donc que dans la condition « positions modérées », les aspects relationnels sont les seuls facteurs de cohésion. Ils aboutissent avec le temps à l'émergence d'un « prototype relationnel » qui assure la cohésion du groupe. Dans la condition « positions radicales » les aspects positionnels, incarnés par le « prototype positionnel », jouent un rôle central comme facteurs de cohésion, accompagnés des facteurs relationnels au niveau interpersonnel.

### *Evolution des positions*

Avant d'aborder l'hypothèse relative à l'évolution des positions, signalons que les moyennes générales sur l'item de discussion « Le développement de l'enfant peut être perturbé s'il grandit avec un couple homosexuel » ne changent pas significativement suite aux discussions en groupe ( $m = 3.35$  et  $m = 3.18$ , respectivement au T1 et T2). Par contre, les positions concernant le droit à l'homoparentalité (item : « Les couples homosexuels devraient avoir le droit

---

<sup>30</sup> Signalons que, comme dans l'étude 2, la structure des résultats au niveau  $G$  (grands groupes  $G$  comme sujets) est la même qu'au niveau individuel. Par contre au niveau a-groupal (individu moins moyenne du groupe  $G$ ), l'effet du porte-parole positionnel disparaît. Cette variable se situe donc clairement au niveau groupal.

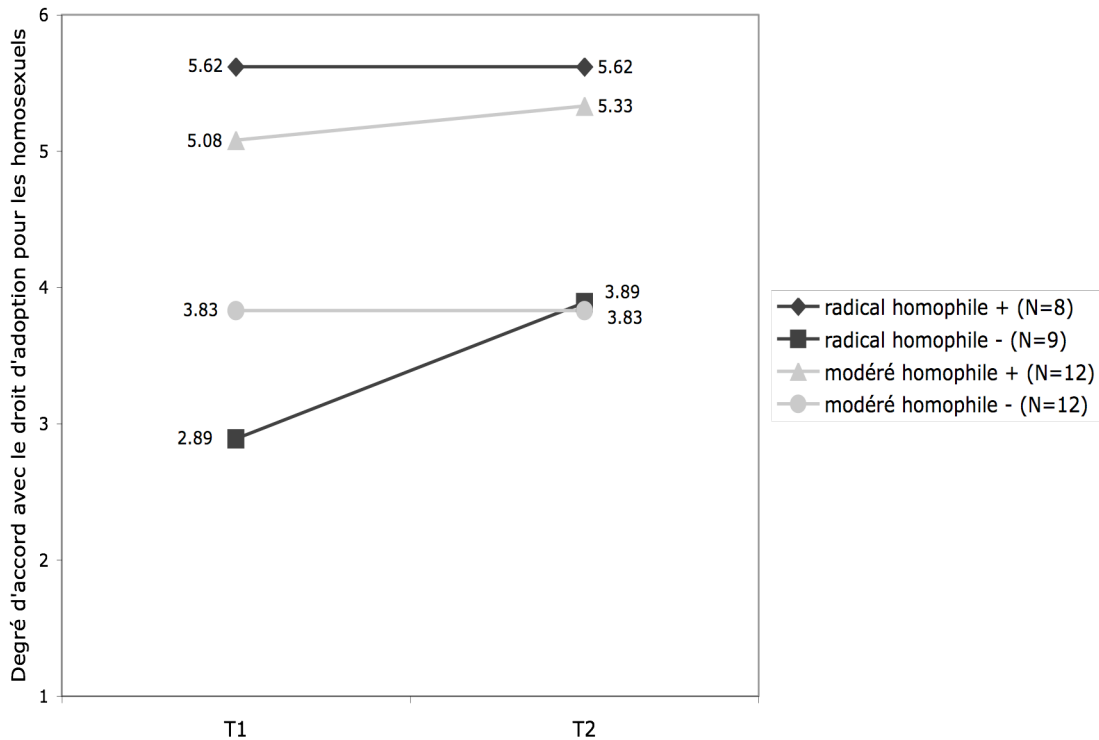
d'adopter des enfants ») évoluent vers une position plus homophile après les discussions ( $m=4.34$  et  $m=4.63$ , au T1 et T2),  $t(40)=-2.08$ ,  $p<.05$ . Cette acceptation globale de l'item, présente déjà avant les discussions, et accentuée suite à celles-ci, laisse supposer que les positions plus valorisées dans ce contexte sont celles en ligne avec un principe homophile. Afin de mesurer l'évolution des positions et tester ainsi notre hypothèse H positions, nous avons utilisé comme variable dépendante la variation des positions sur l'item relatif à l'homoparentalité plutôt que sur l'item de la première discussion, qui était aussi l'item de répartition en condition « positions radicales » versus « positions modérées ». Il est en effet impossible de mesurer une éventuelle radicalisation sur cet item chez les radicaux (en tout cas pour les personnes ayant répondu aux extrêmes de l'échelle) et une éventuelle modération chez les modérés (qui équivaldrait forcément à un changement d'opinion, étant donné que les réponses de ces personnes au premier questionnaire étaient forcément « plutôt pas d'accord » ou « plutôt d'accord »).<sup>31</sup>

Nous avons formulé l'hypothèse (H positions) que dans la condition « positions radicales », les positions sont maintenues (ou se radicalisent dans la mesure du possible) lorsqu'elles sont pro-normatives, et se modèrent, ou changent, lorsqu'elles sont anti-normative. Dans la condition « positions modérées », les positions se modèrent encore plus (peut-être même en passant sur l'autre pôle de l'échelle). La Figure 11 présente l'évolution des opinions concernant l'homoparentalité, selon la position initiale sur l'item de discussion (pour ou contre l'idée que le développement de l'enfant est perturbé s'il grandit dans une famille homoparentale) et la condition expérimentale.

---

<sup>31</sup> Signalons tout de même que tous les effets que nous montrons ci-dessous apparaissent aussi avec l'item de discussion, même si parfois de manière non significative.

**Figure 11 : Evolution des positions sur le droit d'adoption pour les homosexuels, selon la position initiale sur l'item de discussion et la condition experimentale**



Une analyse de variance avec mesures répétées a été effectuée afin d'analyser l'évolution des positions sur l'homoparentalité suite aux discussions, selon la condition expérimentale et la position initiale sur l'item de discussion. L'effet simple de la variable « temps » est significatif,  $F(1,37)=5.47, p<.05$  : les opinions évoluent vers une position globale plus homophile suite aux discussions ( $m=4.34$  et  $m=4.63$ , respectivement au T1 et au T2). L'effet d'interaction entre la position initiale sur l'item de discussion et la condition expérimentale est également significatif,  $F(1,37)=5.47, p<.05$ . Il indique que ce sont uniquement les personnes radicalement opposées à l'idée qu'un enfant peut bien se développer avec un couple homosexuel qui changent de position sur l'homoparentalité après les discussions ( $m=2.89$  et  $m=3.89$ , respectivement au T1 et T2), les autres maintiennent par contre en moyenne leurs positions initiales. Conformément à notre hypothèse H positions, ce sont donc surtout les personnes porteuses d'une position dévalorisée, dans un contexte rendant les positions saillantes, qui changent d'opinion suite aux discussions. Dans le même contexte, les personnes affichant une position valorisée maintiennent leurs positions

initiales<sup>32</sup>. Par contre, contrairement à notre hypothèse, aucune modération des personnes dans la condition «positions modérées» n'est apparue.

### *Gestion relationnelle des divergences d'opinion*

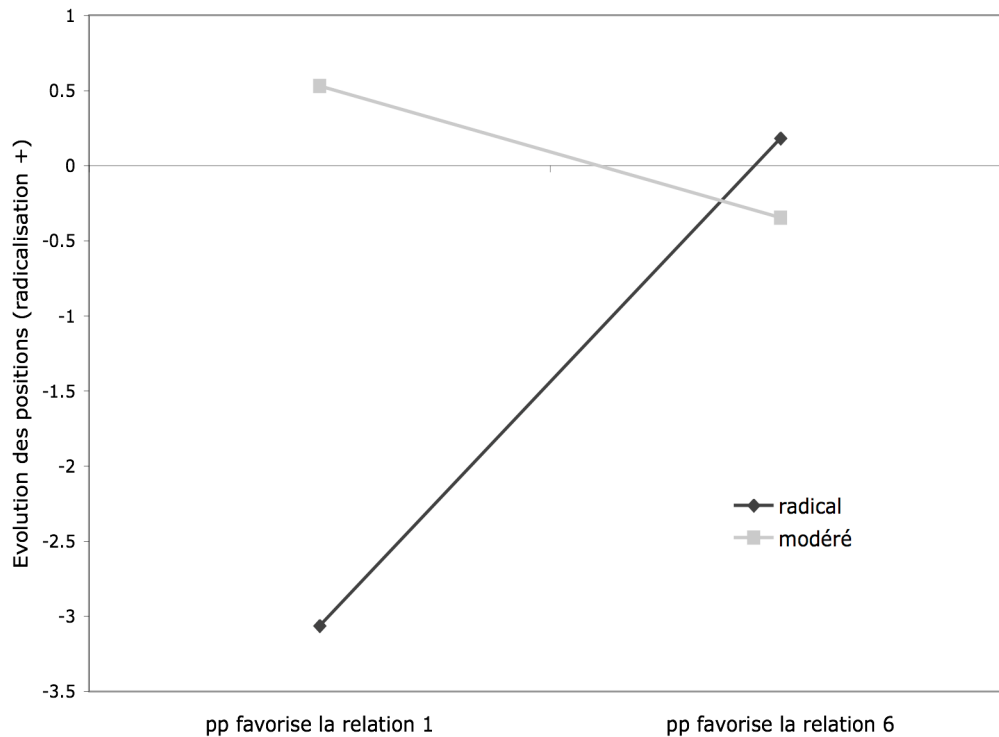
Nous avons formulé l'hypothèse (H positions DPR) qu'une gestion relationnelle des divergences d'opinion permet le maintien des positions uniquement lorsque celles-ci sont saillantes, donc dans la condition «positions radicales». Afin de tester cette hypothèse, nous avons calculé l'effet d'interaction entre le choix d'un porte-parole relationnel au temps D3 et la condition expérimentale sur l'évolution des positions. Rappelons que le score individuel d'«évolution des positions» est un score continu qui va du relâchement total de la position initiale (score -), jusqu'à sa radicalisation (score +). Le maintien de la position initiale correspond à un score de 0.

Nous avons effectué une analyse de régression sur le score d'évolution des positions, en introduisant comme variables indépendantes : la condition expérimentale, le jugement du porte-parole choisi en termes relationnels au temps D3 (dans quelle mesure le porte-parole choisis favorise de bonnes relations dans le groupe), et l'interaction entre ces deux variables. Le modèle explique seulement 12% de la variance, mais nous nous intéressons ici essentiellement à l'effet d'interaction. Les deux effets principaux ne sont pas significatifs. Par contre, l'effet d'interaction entre la condition expérimentale et le choix d'un porte-parole relationnel est significatif ( $\beta = -.33, p < .05$ ). Ce résultat est illustré dans la Figure 12.

---

<sup>32</sup> A noter que les 8 personnes «homophiles» dans la condition «radicales» ont répondu exactement de la même manière à cet item dans le premier et dans le deuxième questionnaire.

**Figure 12 : Moyennes estimées de l'évolution des positions sur l'homoparentalité (radicalisation +) selon la condition expérimentale et le choix d'un porte-parole favorisant des relations amicales**



Conformément à notre hypothèse, les personnes dans la condition « positions radicales » maintiennent leurs positions, où se radicalisent encore plus, uniquement dans la mesure où elles choisissent un porte-parole qui assure la cohésion relationnelle dans le grand groupe. Ce même choix, effectué par les personnes dans la condition « positions modérées » (moindre saillance des positions), n'a par contre aucun impact significatif sur l'évolution des positions.

## Discussion

### *Formation des groupes et perception de cohésion*

Lors de la formation des sous-groupes, les critères relationnels ont à nouveau été utilisés dans la majorité des cas : les participants ont choisi de laisser faire le hasard. Ils ont donc choisi de ne pas différencier sur la base de leurs divergences d'opinion, mais de privilégier l'harmonie dans le groupe supraordonné. Ainsi, même lorsque les positions étaient radicales, la catégorisation s'est essentiellement faite sur des bases relationnelles. Néanmoins, cette constatation ne remet pas en question le fait que les positions étaient plus saillantes dans cette condition que dans la condition « positions modérées », puisque les différences étaient plus marquées, et donc plus visibles, dans la condition « positions radicales ». De plus, nous avons vu que les positions radicales sont sous-tendues par une plus grande importance accordée au sujet de discussion que les positions modérées. Les personnes dans la condition « positions radicales » ont donc vraisemblablement une position plus « intériorisée » (Moscovici et Doise, 1992). A titre descriptif, signalons que le seul grand groupe qui s'est partagé en deux petits groupes homogènes sur le plan positionnel était un groupe dans la condition « positions radicales ». Dans ce groupe, les discussions étaient particulièrement conflictuelles, et il s'agit du seul groupe qui, après la dernière discussion, nous a rendu un papier où ne figurait aucun élément de consensus sur la proposition commune finale.

La saillance des positions dans la condition « positions radicales », et des relations dans la condition « positions modérées », apparaît clairement dans les dynamiques de cohésion. Comme dans les études précédentes, nous avons montré que les facteurs qui sous-tendent la perception de cohésion lorsque les positions sont peu saillantes sont d'ordre relationnel, tandis que les facteurs qui sous-tendent la perception de cohésion lorsque les positions sont très saillantes (ici condition « positions radicales ») sont d'ordre positionnel et relationnel. Pendant la première discussion, nos variables indépendantes expliquent peu de variance. Il apparaît néanmoins que l'attraction interpersonnelle, d'ordre relationnel dans la condition « modérées » et positionnel dans l'autre condition, a un impact tendanciellement significatif sur la perception de cohésion. Pendant la dernière discussion, la cohésion est assurée avant tout par les prototypes. Les prototypes qui déterminent la



perception de cohésion dans la condition « modérées » représentent des aspects relationnels, relatifs à l'organisation du groupe. Les prototypes qui déterminent la perception de cohésion dans la condition « radicales » représentent par contre des aspects positionnels, relatifs aux opinions. Au fil du temps, ce qui reste stable dans chaque condition est donc l'importance relative des positions et des relations comme facteurs de cohésion. Ce qui change en revanche, et cela parallèlement dans les deux conditions, est le niveau définissant la perception de cohésion: d'interpersonnelles au début, les dynamiques deviennent groupales avec le temps. Ces résultats nous permettent de vérifier H cohésion, puisqu'ils mettent en évidence l'importance des dynamiques positionnelles dans des contextes où les positions sont plus saillantes, et des dynamiques relationnelles dans les deux conditions. De plus, la pertinence des analyses dans le temps (Moreland et Levine, 1982) apparaît clairement : le rôle des prototypes comme facteurs de cohésion émerge au fil des interactions. Enfin, ces résultats valident le concept de « prototype relationnel », qui participe aussi à la définition du groupe et structure les interactions dans et entre les groupes.

#### *Evolution des positions*

Le concept de « prototype relationnel » s'est révélé fort utile à la compréhension des dynamiques sous-tendant l'évolution des positions. Nous avons vu que lorsque les positions sont très saillantes (condition « positions radicales »), elles peuvent être maintenues, dans la mesure où émerge un prototype qui intègre une dimension relationnelle, relative au fonctionnement du groupe. Cette même représentation du groupe (sous-tendue par le choix d'un porte-parole relationnel) n'a par contre aucun impact lorsque les positions ne sont pas saillantes. En se référant aux travaux de Moscovici et Doise (1992), on peut établir un parallèle entre notre condition expérimentale « positions radicales » et les facteurs favorisant la polarisation, par le biais de la valorisation de l'expression des divergences, que ces deux auteurs ont cerné. Il s'agit de la mise en place d'une discussion directe (ce qui était le cas dans les deux conditions), avec des différences de position marquées, et ceci avec des personnes qui accordent une grande importance au sujet de discussion. Ces deux derniers éléments correspondent clairement à la condition « positions radicales ». Rappelons toutefois que dans cette même condition, ce sont uniquement les personnes favorables à l'homoparentalité qui maintiennent leurs

positions. Les autres les changent suite aux discussions. Conformément à notre hypothèse H2, nous interprétons ces résultats comme un effet de la pression exercée par les normes supraordonnées. Le fait que l'on puisse qualifier ces normes d'« homophiles » est appuyé aussi par le contenu des papiers qui nous ont été rendus après la première discussion. Rappelons que nous avons demandé aux participants de rédiger une liste d'arguments pour ou contre l'item de discussion « Le développement de l'enfant peut être perturbé s'il grandit avec un couple homosexuel ». Si le nombre d'arguments avancés pour ou contre cette affirmation est très proche (respectivement 27 arguments et 29 arguments, ces chiffres correspondent à la somme de tous les arguments listés dans tous les groupes), le degré d'acceptation des arguments homophiles et homophobes n'est pas le même. En moyenne 42% des personnes ont été d'accord avec les arguments homophobes (en faveur de l'affirmation), alors que 66% ont été d'accord avec les arguments homophiles (s'opposant à l'affirmation).

Concernant l'impact des normes supraordonnées, nos résultats reproduisent donc ceux obtenus dans la deuxième étude et vérifient notre hypothèse H positions. Ils sont aussi très proches de ceux obtenus par Zaleska (citée par Moscovici et Doise, 1992), qui a montré que les personnes ayant une opinion radicale pro-normative changent moins leurs opinions que les personnes ayant une opinion modérée, alors que c'est l'inverse pour les personnes ayant une position radicale anti-normative. Autrement dit, les positions saillantes et radicales sont maintenues uniquement si elles sont normatives.

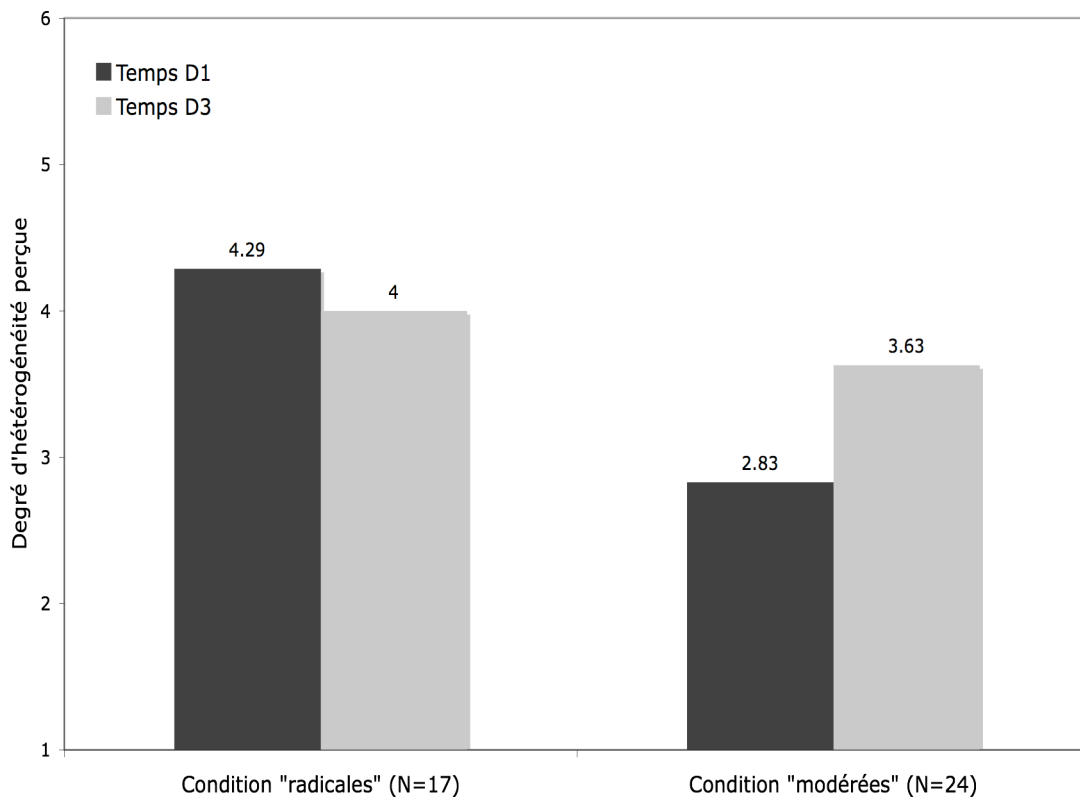
#### *Diversité et évolution dans le temps des dynamiques intergroupes : un complément au modèle DPR*

Nous n'avons pas émis d'hypothèses concernant l'articulation des niveaux de catégorisation dans cette quatrième étude (H2 à la page 68). Nous pouvons néanmoins nous demander si les divergences intergroupes peuvent se maintenir sans menacer la cohésion supraordonnée, lorsque celles-ci ne sont pas couplées avec une appartenance catégorielle, qui, comme nous l'avons observé dans les études précédentes, permet de contrer la « menace de la diversité ». Pour répondre à cette question, nous avons calculé les corrélations entre la perception de cohésion du groupe supraordonné (*G*) et la perception d'hétérogénéité dans le groupe. Nous

disposons de deux mesures de perception d'hétérogénéité dans le groupe : une se situe au niveau interpersonnel (item : « Les idées dans le groupe étaient hétérogènes ») et l'autre au niveau intergroupe « Les deux sous-groupes avaient des idées bien distinctes »). Contrairement aux études 1 et 2, il apparaît ici que la perception de divergences positionnelles, tant au niveau interpersonnel qu'entre petits groupes  $g$ , est corrélée négativement avec la perception de cohésion de  $G$ , et ceci dans les deux conditions (niveau intergroupes :  $r=-.72$ ,  $p<.001$  ; niveau interpersonnel :  $r=-.57$ ,  $p<.001$ ). Ainsi, lorsque les individus ne sont pas catégorisés dès le début de l'interaction en fonction de leurs positions (condition « catégorisation déductive » des études 1 à 3), les divergences positionnelles s'accompagnent d'une chute de la perception de cohésion du grand groupe  $G$ .

Ces résultats nous fournissent par ailleurs une piste pour interpréter l'évolution de la perception de cohésion des grands groupes  $G$  selon la condition expérimentale (résultats à la page 146). Rappelons que nous avons observé une chute de la perception de cohésion de  $G$  et  $g$  chez les « modérés » lors de la dernière discussion, mais pas chez les « radicaux ». Pourquoi observe-t-on une chute de cohésion uniquement dans la condition « positions modérées » ? Observe-t-on une augmentation de l'hétérogénéité dans cette condition qui expliquerait ce résultat ? Pour répondre à cette dernière question, nous avons calculé l'évolution de la perception d'hétérogénéité dans les grands groupes  $G$ , selon la condition expérimentale. La Figure 13 illustre les moyennes des réponses à l'item « Les idées dans le groupe étaient hétérogènes ».

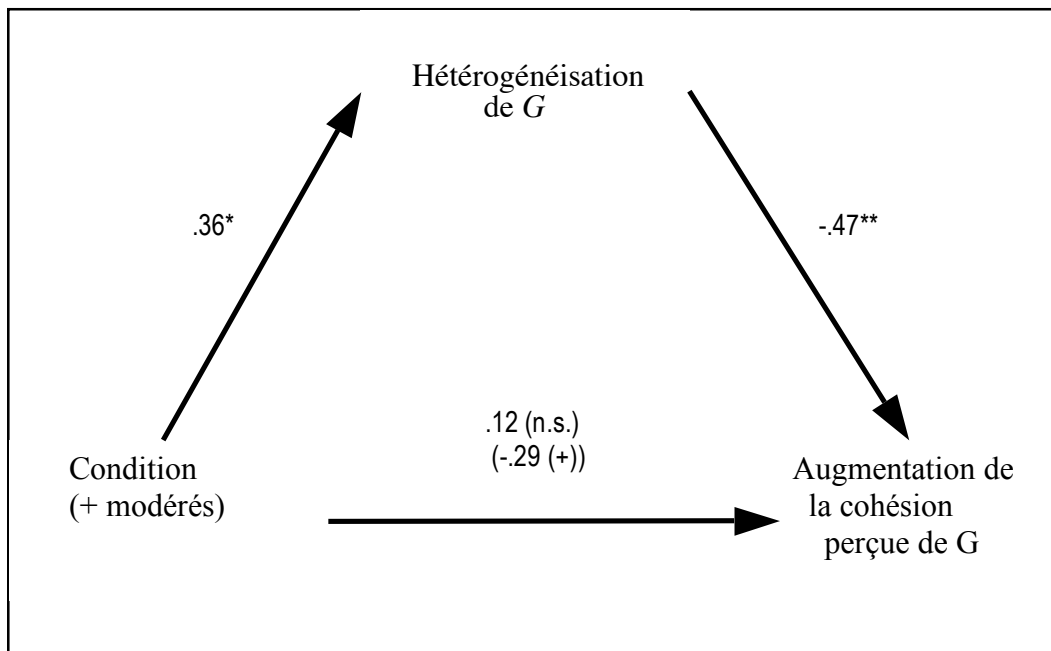
**Figure 13. Evolution de la perception d'hétérogénéité de G selon la condition expérimentale**



Il apparaît effectivement que ces moyennes suivent un pattern analogue à celles relatives à la perception de cohésion de G. Ici également, on observe un effet d'interaction entre la variable « temps » et la condition expérimentale,  $F(1,39)=5.91$ ,  $p<.05$ . Ce résultat indique que les personnes dans la condition « positions modérées » voient augmenter l'hétérogénéité du grand groupe G au fil des interactions ( $F(1,39)=7.62$ ,  $p<.01$ ), alors que ce n'est pas le cas dans la condition « positions radicales » ( $F(1,39)<1$ , n.s.).

Afin de tester si l'augmentation de la perception de variabilité dans les groupes explique effectivement la chute de la perception de cohésion du groupe G observée chez les modérés, nous avons créé deux nouveaux scores. En premier lieu, un score « d'hétérogénéisation de G », qui correspond à l'hétérogénéité perçue de G au temps D3 moins l'hétérogénéité perçue de G au temps D1. En deuxième lieu, un score « d'augmentation de cohésion perçue de G », qui correspond à la cohésion perçue au temps D3 moins la cohésion perçue au temps D1. Une analyse de médiation (Figure 14) nous permet de tester l'hypothèse exposée plus haut.

**Figure 14: Rôle médiateur de l'homogénéisation de  $G$  sur l'évolution de la perception de cohésion de  $G$  selon la condition expérimentale**



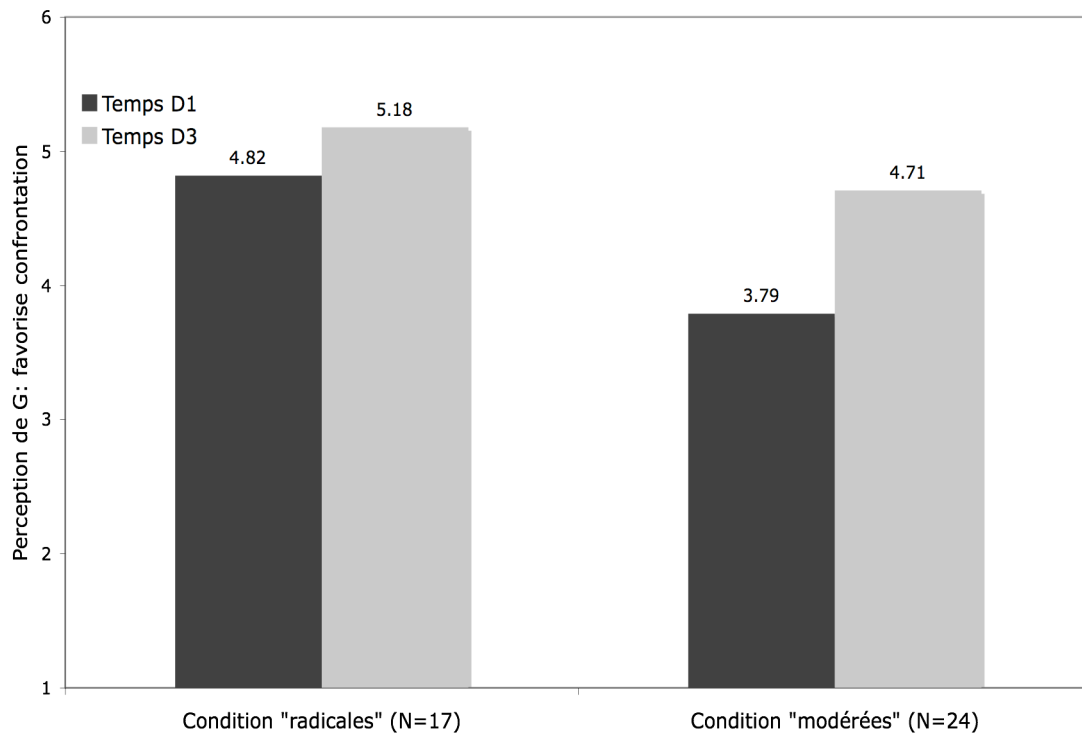
Test sobel :  $Z=-1.92, p<.05$

Note : \*\*= $p<.01$ , \*= $p<.05$ , (+)= $p<.10$

Il apparaît que le lien direct entre la condition expérimentale et le changement de cohésion perçue de  $G$  au fil des interactions disparaît, dès lors que le changement de perception d'hétérogénéité dans  $G$  est introduit dans l'analyse. Ainsi, les personnes dans la condition « positions modérées » voient la cohésion chuter au fil des interactions, dans la mesure où ils perçoivent que leur groupe devient de plus en plus hétérogène.

Il ne s'agit toutefois pas de conclure que les divergences n'ont qu'un impact « négatif » sur les dynamiques groupales. Bien que les personnes dans la condition « positions modérées » perçoivent leur groupe comme moins cohésif lors de la dernière discussion, cela ne signifie pas forcément qu'ils soient moins satisfaits de faire partie du groupe à la fin des discussions plutôt qu'au début. Observons tout d'abord l'évolution des moyennes relatives à la perception du groupe  $G$  « comme un groupe qui favorise la confrontation de points de vue », dans les deux conditions expérimentales, aux temps D1 et D3 (Figure 15).

**Figure 15 : Evolution de la perception de *G* comme favorisant la confrontation de points de vue selon la condition expérimentale**



Un seul effet tendanciellement significatif ressort d'une analyse de variance avec mesures répétées : l'effet d'interaction entre la condition expérimentale et le temps ( $F(1,39)=3.45, p<.07$ ). Cet effet indique que les personnes dans la condition « positions modérées » perçoivent davantage leur grand groupe *G* comme un groupe qui favorise la confrontation de points de vue au temps D3 qu'au temps D1 ( $F(1,39)=21.32, p<.001$ ), tandis qu'aucun changement significatif n'apparaît dans l'autre condition ( $F(1,39)=1.52, n.s.$ ).

A présent, regardons l'impact de la perception du groupe comme favorisant la confrontation de points de vue, sur la satisfaction d'appartenir au groupe, selon la condition expérimentale<sup>33</sup>. Nous avons effectué deux analyses de régression, une pour chaque condition, sur la satisfaction d'appartenir au groupe *G* au temps D3<sup>34</sup>, en introduisant comme variables indépendantes la perception de cohésion du groupe *G*

<sup>33</sup> Concernant la satisfaction d'appartenir au groupe, il n'y a pas de différences significatives selon la condition expérimentale ( $m=4.53$  et  $m=4.63$ , respectivement pour la condition « positions radicales » et « positions modérées »).

<sup>34</sup> La satisfaction d'appartenir au groupe est mesurée par l'item « Etes-vous satisfait d'avoir fait partie de ce groupe ? »

et la perception du groupe *G* comme favorisant la confrontation de points de vue (Tableau 12).

**Tableau 12. Déterminants de la satisfaction d'appartenir à *G* au temps D3 selon la condition expérimentale**

	Condition	
	Positions radicales (N=17)	Positions modérées (N=24)
Cohésion de <i>G</i>	$\beta=.73$ $t=2.83^*$	$\beta=.42$ $t=2.56^*$
<i>G</i> favorise la confrontation	$\beta=.21$ $t=-.80$ , n.s.	$\beta=.47$ $t=2.85^*$
% de variance expliquée	40%	44%

Note : \* =  $p < .05$

Il apparaît que dans la condition « positions radicales », la satisfaction d'appartenir au grand groupe *G* après la dernière discussion est prédite uniquement par la perception de cohésion de *G*. Par contre, chez les modérés, elle est prédite conjointement par la perception de cohésion et par la perception de *G* comme un groupe qui favorise la confrontation de points de vue. Pour les personnes dans la condition « positions modérées », le fait que *G* devienne un lieu où s'expriment des divergences positionnelles devient donc un « plus » avec le temps. Certes, la perception de cohésion, elle même prédictrice de la satisfaction d'appartenir au groupe, chute. Mais parallèlement, le sentiment que des opinions divergentes peuvent s'exprimer dans le groupe augmente, et cela permet que la satisfaction de faire partie du groupe reste finalement intacte. Ces résultats montrent donc que la diversité positionnelle peut être un facteur de satisfaction et que les différences d'opinion peuvent être stimulantes. En effet, lorsque les débats sont plats et sans enjeux et que tout le monde se trouve être d'accord avec les autres, l'ennui peut s'installer rapidement. Nos résultats montrent ainsi que la pression à l'homogénéité et au conformisme sont variables selon la saillance des positions et le moment de vie des groupes (voir Moreland et Levine, 1982 ; Brown et Wootton-Millward, 1993). Ils montrent également, comme il avait déjà été discuté et démontré par plusieurs chercheurs (Deschamps, 1980/1982 ; Lorenzi-Cioldi, 1988/1998/2002, Jetten,

Postmes et McAuliffe, 2002 ; Rink, 2005 ; Postmes et al., 2005), que l'hétérogénéité n'est pas forcément à opposer à l'identification, et donc que la dépersonnalisation n'est pas le seul processus qui sous-tend l'existence et le fonctionnement des groupes.



## Discussion générale études 1-4

Les résultats obtenus dans nos 4 premières études appuient largement le modèle DPR. Etant donné que nous avons déjà commenté au fur et à mesure les résultats principaux, nous allons revenir surtout sur la *gestion relationnelle des divergences d'opinion* et sur le concept de *prototype relationnel*. Nous avons montré que lorsque les positions sont saillantes, celles-ci peuvent être maintenues, ou se radicaliser, dans la mesure où la représentation du groupe supraordonné intègre une dimension relationnelle.

Nous considérons le concept de « prototype relationnel » comme original dans les travaux en psychologie sociale. Dans les études menées par Postmes et collaborateurs (2005), une place est certes reconnue aux dynamiques relationnelles, mais ces dynamiques n'ont été traitées qu'au niveau interpersonnel, comme un potentiel facteur d'identité inductive. Cela conduit à une confusion entre niveaux de définition de soi (individu ou groupe) et les dimensions relationnelles et positionnelles. Dans notre quatrième étude, nous avons traité ces deux axes de manière orthogonale. Cette opérationnalisation nous a permis de montrer que les aspects relationnels peuvent être partie constituante de la définition des groupes en tant que tels, et pas uniquement des facteurs intervenant au niveau des rapports interpersonnels.

Nos résultats permettent ainsi de nuancer les critiques que Hogg et ses collaborateurs ont adressé, tant aux travaux sur la cohésion (Hogg, 1995) qu'aux travaux sur le leadership (Hogg et al., 2006). Nous partageons totalement leur analyse qui situe ces processus au niveau *groupal*. Par contre, nous nous en éloignons lorsqu'ils considèrent que les aspects relationnels sous-tendent uniquement l'existence de groupes (les groupes « d'amis ») fondamentalement différents des groupes « d'opinion » (Hogg et Hains, 1998). Nous avons montré dans ce chapitre que la dimension relationnelle, associée par Hogg et son équipe aux caractéristiques intrinsèques du leader ou aux rapports interpersonnels d'amitié, peut aussi structurer le niveau groupal.

Nos résultats concernant l'impact des représentations relationnelles « positives » du groupe d'appartenance (le fait par exemple de le percevoir comme un groupe qui favorise des relations amicales) sur la perception de cohésion de l'endogroupe, et sur l'évolution des positions suite au passage dans le groupe, sont

donc stables et systématiques. Mais que se passe-t-il lorsque les groupes sont traversés par des conflits ? Nous n'avons pas abordé cette question dans le cadre des 4 premières études. Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, des normes supraordonnées relationnelles ont fait qu'en règle générale, tout le monde affirmait apprécier tout le monde. Nous avons certes pu tirer des conclusions en tenant compte de la force des facteurs relationnels, mais il n'en reste pas moins que ceux-ci allaient systématiquement dans un sens positif. Pour aborder de façon plus complète les imbrications entre facteurs relationnels et positionnels, il reste donc à tester un modèle qui orthogonalise le type de relation (positives versus négatives) et la saillance des positions. C'est ce que nous avons fait dans notre cinquième étude.

## CHAPITRE 8

### **Manipulation directe des relations et de la saillance des positions**

---

Jusqu'ici, nous avons analysé en laboratoire les dynamiques qui se développent dans et entre des groupes formés de personnes qui ne se connaissaient pas avant de participer à l'expérimentation. Nous avons ainsi pu créer des groupes uniquement en fonction des positions, et non des relations préexistantes à l'étude. Dans cette dernière étude, par contre, nous avons analysé les dynamiques qui se développent en milieu naturel, en l'occurrence dans des classes d'école. Outre le fait de pouvoir contrôler à la fois les positions et les relations lors de la formation des groupes, plusieurs autres raisons nous ont poussés à privilégier le milieu scolaire. En premier lieu, un tel cadre est particulièrement propice aux études qui exigent la présence de tous les participants sur différentes séances. En second lieu, nous nous intéressons à l'analyse du rôle des conflits sur les dynamiques groupales et sur l'évolution des positions. Nous avons vu qu'il est difficile de le faire avec des adultes qui ne se connaissent pas. Or, le sens commun et quelques discussions avec des enseignants nous ont fait penser que ce problème ne se pose pas, ou de manière moins importante, avec des adolescents. Ceux-ci ont en effet généralement beaucoup moins de problèmes à exprimer directement leurs sympathies et antipathies réciproques que des adultes.

#### **Étude 5**

Dans les quatre premières études, nous avons montré que la gestion d'opinions divergentes (entre groupes ou entre individus), au sein d'un groupe supraordonné, est sous-tendue par la covariation des niveaux de catégorisation et par la perception du niveau supraordonné comme favorisant de bonnes relations. Nous avons nommé ce processus « gestion relationnelle des divergences d'opinion ». En effet, nous avons montré que des divergences d'opinions saillantes peuvent être maintenues, ou même se radicaliser, au sein d'un groupe sans en menacer sa cohésion, dans la mesure où le prototype qui émerge du groupe intègre une

dimension relationnelle, autrement dit, qu'il est perçu comme favorisant le bon fonctionnement du groupe. Cette même représentation relationnelle du groupe a par contre généralement peu d'impact lorsque les positions ne sont pas saillantes, et lorsqu'elle a un impact, elle conduit plutôt au contraire à un relâchement de celles-ci vers une normalisation au sein du groupe. En résumé, nous avons donc mis en relief l'aspect structurant des relations dans la gestion des positions.

Dans cette cinquième étude, nous allons tester de manière directe l'impact des positions et des relations, en les manipulant donc en tant que variables indépendantes. Si des relations interpersonnelles positives et une représentation positive du groupe au niveau de son organisation permettent, lorsque les positions sont saillantes, une « cohésion dans la différence », que se passe-t-il lorsque les relations interpersonnelles sont conflictuelles et/ou que le groupe est perçu négativement au niveau relationnel? Nous n'avons pas pu répondre à cette question dans les études précédentes, puisqu'avec les étudiants universitaires, il est apparu que tout le monde affirmait (à des degrés certes variables) apprécier toutes les autres personnes du groupe.

Donnons un exemple de cas « conflictuels » qui nous intéressent. Si je suis en train de discuter avec trois personnes, dont une que j'apprécie et deux que je déteste, et qu'il apparaît, au fil de la discussion, que nous sommes tous d'accord sur un sujet donné, vais-je accepter cette réalité de consensus ? Ou vais-je plutôt tenter de voir si ce qui apparaît comme un accord à première vue, peut être sous-tendu par des opinions différentes ? Vais-je accepter de considérer que je partage le même point de vue que X, personne que je déteste, ou vais-je plutôt tenter d'établir une stratégie qui me permettrait de m'en distancier, d'une manière ou d'une autre, sur le plan des opinions ?

Les travaux qui ont traité de l'impact des conflits interpersonnels sur les dynamiques intragroupes sont rares. Pourtant, dans sa « théorie de l'équilibre », Heider (1958) prédit un déséquilibre non seulement lorsque des amis ne partagent pas une même position, mais aussi lorsque deux ennemis partagent la même position. Ce deuxième facteur de déséquilibre, analysé par ailleurs par Lemaine (1975) dans ses travaux portant sur la « dissimulation » des membres d'un hors-groupe qui donnent des réponses identiques à soi, a été moins étudié dans la ligne « heiderienne » que le premier. Signalons néanmoins les travaux de Hess (2000), qui a montré, conformément aux hypothèses d'Heider, que lorsque les gens sont obligés

d'interagir avec des personnes qu'ils n'apprécient pas, ils cherchent à augmenter la distance avec les partenaires non appréciés. Nous avançons l'hypothèse qu'une des stratégies pour se distancier d'autrui dans le cadre de groupes de discussion peut être de s'en distancier au niveau des opinions.

L'axe d'analyse que nous venons de présenter met l'accent sur les déterminants interpersonnels d'un éventuel besoin de différenciation qui aboutirait à une diversification des positions. Mais si nous reprenons l'exemple exposé auparavant, où quatre personnes interagissent, on peut imaginer une deuxième stratégie pour faire face à la tension relative au fait d'être d'accord avec deux personnes détestées : se re-catégoriser à un niveau infraordonné sur des bases relationnelles, c'est-à-dire se re-catégoriser comme membre d'un « sous-groupe » composé de soi et l'ami. Dans ce cas de figure, la différenciation positionnelle pourrait être sous-tendue par une différenciation intergroupes, et non par une différenciation au niveau interpersonnel.

### Méthode

Afin de tester expérimentalement l'impact des relations interpersonnelles positives ou négatives sur les dynamiques qui se développent dans des groupes de discussion, nous avons travaillé avec des groupes composés d'adolescents qui fréquentent la même classe.

### *Population*

L'étude a été menée à la Scuola Media de Losone avec 7 classes de troisième et quatrième année. Au total 131 élèves, 81 garçons et 50 filles, âgés entre 15 et 17 ans, ont répondu aux questionnaires et participé aux groupes de discussion. Pour la discussion, ils ont été subdivisés en groupes de 4 personnes (25 groupes). Afin de nous adapter au nombre d'élèves dans les classes, nous avons également dû former des groupes de 3 personnes (7 groupes) et de 5 personnes (2 groupes). Nous disposons de 34 groupes au total.

### *Procédure et plan expérimental*

Les participants ont d'abord répondu à un questionnaire portant sur le thème de la violence<sup>35</sup>, ainsi que sur leurs relations avec les autres élèves de la classe (sociogramme). Nous leur avons tout d'abord demandé d'évaluer, sur une échelle en 6 points (allant de 1=non, pas du tout à 6= oui, tout à fait), dans quelle mesure une série de comportements peuvent être considérés comme violents. Cette première partie du questionnaire nous fournit les *indicateurs positionnels*. L'item retenu ensuite pour les discussions, qui partage la population en 50% de « oui, c'est violent » et 50% de « non, ce n'est pas violent »<sup>36</sup> est le suivant: « Insultare un docente che ti ha preso in giro, è un atto violento?» [ Insulter un prof qui t'as ridiculisé, est-ce un acte violent ?]. Nous leur avons ensuite soumis un sociogramme (voir Maisonneuve, 1966) dans lequel les élèves devaient nous indiquer quelles sont les 3 personnes de la classe avec lesquelles ils aimeraient le plus partir en vacances, et quelles sont les 3 personnes de la classe avec lesquelles ils aimeraient le moins partir en vacances. Cette deuxième partie du questionnaire nous fournit les *indicateurs relationnels* (relations positives versus négatives).

Sur la base des réponses au questionnaire, nous avons constitué les groupes de discussion en croisant les indicateurs relationnels (sociogramme) et positionnels (réponses à l'item présenté plus haut) de sorte à obtenir 4 types de groupe, composés en règle générale de 4 élèves :

- groupes d'amis aux positions homogènes (positions sur le même pôle de l'échelle),
- groupes d'amis aux positions hétérogènes (2 élèves pensent que le comportement est violent et 2 que le comportement n'est pas violent),
- groupes conflictuels aux positions homogènes (positions sur le même pôle de l'échelle),

---

<sup>35</sup> La thématique de la violence a été choisie suite à une enquête informelle parmi les élèves (effectuée par l'enseignant Uria Cerini) sur les thèmes qui les intéressent. La violence était un des thèmes qui revenait le plus souvent. Signalons que quelques jours avant notre étude, des actes de violence relativement graves commis par des jeunes âgés de 14-15 ans ont fait la première page des journaux au Tessin. Ce sujet était donc au coeur des débats d'actualité, notamment auprès des jeunes.

<sup>36</sup> Font partie des 50% de « oui » les personnes qui ont répondu entre 4 et 6 sur l'échelle, et des 50% de « non » les personnes ayant répondu entre 1 et 3 sur l'échelle.

- groupes conflictuels aux positions hétérogènes. Ce type de groupe était composé de 2 « sous-groupes » : un « sous-groupe » de 2 amis partageant les mêmes positions qui n'apprécient pas (et vice-versa) les élèves de l'autre « sous-groupe » de 2 amis, aux positions différentes des leurs.

Le tableau suivant (Tableau 13) indique le nombre de groupes dont nous disposons dans chaque condition expérimentale.<sup>37</sup>

**Tableau 13 : Typologie des groupes de discussion**

	Relations + (amis)	Relations – (conflits)
Saillance positions + (positions hétérogènes)	8 groupes	13 groupes
Saillance positions – (positions homogènes)	7 groupes	6 groupes

Deux semaines après la passation du questionnaire (le temps qui a été nécessaire pour tracer les sociogrammes de chaque classe et former les groupes), nous avons fait discuter les élèves dans leurs groupes respectifs à propos de l'item « Un élève insulte un prof qui l'a ridiculisé, l'élève en question se comporte-t-il de manière violente? ». Les discussions ont duré en moyenne 30 minutes. Les élèves ont d'abord été invités à exposer à leurs camarades de groupe leur point de vue sur la question, et ensuite à remplir un tableau en notant, dans une colonne une liste d'arguments qui font que l'on peut considérer le comportement de l'élève comme

<sup>37</sup> Note méthodologique : Au départ, nous avons formé les groupes sur la base des réponses des élèves (sociogramme et positions), de sorte à placer le plus grand nombre possible d'élèves dans notre typologie. Nous avons pu constituer entre 5 et 6 groupes par condition expérimentale (22 groupes au total). Les 42 élèves restant ont été mis aléatoirement dans des groupes que nous avons défini comme groupe contrôle (11 groupes). Une fois la passation terminée, afin de pouvoir intégrer les sujets de la condition contrôle dans notre modèle et dans toutes nos analyses, nous avons procédé à un recodage des groupes contrôle dans des groupes « relations + » ou « relations – ». Pour cela, nous avons calculé la médiane des réponses portant sur le jugement des autres personnes dans le groupe comme étant sympathiques. Les groupes où la réponse moyenne était inférieure à la médiane ont été considérés comme groupes « relations – », les autres comme groupes « relations + ». Ce recodage nous a paru légitime, dans la mesure où les groupes contrôle se sont révélés très proches, au niveau des moyennes et des écart-types sur les jugements d'autrui, soit des groupes « conflits » (7 groupes), soit des groupes « amis » (4 groupes), parfois même plus clairement que les groupes dans les conditions prédéfinies.

violent, et dans l'autre colonne, une liste d'arguments qui font qu'on ne peut pas considérer le comportement de l'élève comme violent. Pour terminer, nous leur avons demandé d'essayer de se mettre d'accord et d'arriver à une conclusion commune au groupe, ou alors, dans le cas où cela n'était pas possible, d'indiquer le nombre de personnes dans le groupe qui estiment que le comportement est violent et le nombre de personnes qui estiment que le comportement n'est pas violent. À la fin des discussions, nous avons soumis aux élèves, individuellement, un questionnaire qui portait sur nos variables dépendantes relatives à la perception du groupe et des autres. Pour terminer, les participants ont à nouveau répondu aux questions sur la violence (même questionnaire qu'avant les discussions).

### *Mesures*

#### *Variables dépendantes*

Nous avons créé un indicateur global de *perception de cohésion du groupe* ( $\alpha=.94$ ), composé des items suivants : « Questo gruppo favorisce dei buoni rapporti di amicizia [Ce groupe favorise de bons rapports d'amitié], « Questo gruppo può riuscire a difendere una posizione comune » [Ce groupe peut parvenir à défendre une position commune ], « Questo gruppo può riuscire a prendere delle buone decisioni » [Ce groupe peut parvenir à prendre de bonnes décisions], « Questi gruppo è unito » [ Ce groupe est uni ].

*L'évolution des positions sur l'item de discussion* correspond au degré de violence attribué à l'acte « Insulter un prof qui t'as ridiculisé » au dernier questionnaire (T2, après les discussions), moins le degré d'accord avec ce même item au premier questionnaire (T1, avant les discussions). Sur cette base, et en tenant compte de la position initiale (item considéré comme violent ou pas), nous avons calculé, pour chaque participant, un score d'évolution des positions qui va du changement (score négatif), à la radicalisation (score positif), en passant par le maintien de la position initiale (score de 0).



### *Variables intermédiaires*

*L'attraction interpersonnelle* envers les autres membres du groupe est mesurée, au niveau positionnel, par l'item « In che misura trovi che X è una persona che sa argomentare bene le sue idee ? » [Dans quelle mesure X est une personne qui sait bien argumenter ses idées ?], et au niveau relationnel par l'item « In che misura trovi che X è una persona simpatica ? » [Dans quelle mesure X est une personne sympathique ?]. L'indicateur d'attraction interpersonnelle relationnelle correspond à la moyenne des jugements portés sur les autres membres du groupe sur l'item relationnel, et l'indicateur d'attraction interpersonnelle positionnelle correspond à la moyenne des jugements portés sur les autres membres du groupe sur l'item positionnel.

Comme dans les autres études, le prototype a été opérationnalisé par le choix d'un *porte-parole du groupe*, et plus précisément par le choix « della persona che rappresenta meglio il tuo gruppo e che ne sarebbe quindi il/la migliore porta-parola » [de la personne qui représente le mieux ton groupe et qui en serait ainsi le/la meilleur porte-parole]. Les répondants devaient ensuite indiquer dans quelle mesure (sur une échelle de 1 à 6) le porte-parole qu'ils ont désigné est une personne qui : “Ha delle idee simili alle tue sul tema della discussione” [a des idées semblables aux tiennes sur le thème de discussion], “Ha cercato di trovare un compromesso tra le idee di tutti” [a cherché à trouver un compromis entre les idées de tout le monde], “Ha ben difeso il suo punto di vista durante la discussione” [a bien défendu son point de vue durant la discussion], “Ha favorito dei buoni rapporti di amicizia nel gruppo durante la discussione” [a favorisé de bons rapports d'amitié dans le groupe durant la discussion], “Ha ascoltato le altre persone” [a écouté les autres personnes].

### *Hypothèses*

H cohésion : Concernant la *perception de cohésion du groupe*, nous avançons (H cohésion relations) que les groupes d'amis sont perçus comme plus cohésifs que les groupes traversés par des conflits. De même, nous formulons l'hypothèse (H cohésion positions) que les groupes homogènes au niveau positionnel sont perçus comme plus cohésifs que les groupes hétérogènes.

H positions : Concernant *l'évolution des positions* suite à la discussion, un effet simple de la variable indépendante « relations » est attendu. Les groupes d'amis vont s'homogénéiser, tandis que les groupes conflictuels vont se diversifier. Cet effet simple de la variable indépendante « relations » peut être sous-tendu par des processus se situant au niveau individuel (H positions-i) ou groupal (H positions-g). Selon H positions-i, l'homogénéisation dans les groupes d'amis résulte du rapprochement, sur la dimension positionnelle, avec les personnes appréciées sur la dimension relationnelle (attraction). La différenciation dans les groupes conflictuels résulte de l'éloignement positionnel avec les personnes moins appréciées. Selon H positions-g, l'homogénéisation dans les groupes d'amis découle du conformisme au groupe, et la différenciation dans les groupes conflictuels résulte de l'émergence de deux « sous-groupes » d'amis, suivie d'une différenciation intergroupes (entre les deux sous-groupes).

De plus, un effet d'interaction entre la variable « relations » et la variable « positions » est attendu (H positions DPR). Sur la base du modèle DPR, nous avançons que l'effet d'homogénéisation positionnelle dans les groupes d'amis aux positions divergentes peut être contré par le processus de *gestion relationnelle des divergences*.

## Résultats

Etant donné que nous disposons d'un nombre suffisant de groupes pour effectuer les analyses au niveau groupal, la majorité des analyses qui vont suivre ont été effectuées sur la base de la moyenne des observations dans chaque groupe (N=34). Sauf indications contraires, les résultats sont à lire comme des résultats relatifs aux groupes. Seules quelques analyses portant sur l'évolution individuelle des positions ont été effectuées au niveau individuel.

### *Contrôle des effets de la variable « relations »*

Les élèves dans la condition « relations + » évaluent les membres de leur groupe comme plus sympathiques ( $m=5.42$ ) que les élèves dans la condition « relations - » ( $m=4.26$ ,  $F(1,33)=35.52$ ,  $p<.001$ ). Il en va de même pour les jugements relatifs à l'intérêt porté aux idées des autres membres du groupe : les

idées des autres sont jugées en moyenne plus intéressantes dans la condition « relations + » ( $m=4.50$ ) que dans l'autre condition ( $m=3.89$ ,  $F(1,33)=28.48$ ,  $p<.001$ ). Concernant les écarts-types de ces jugements, il apparaît qu'ils sont plus élevés dans la condition « relations -»<sup>38</sup> ( $SD=1.20$  et  $SD=1.13$ , respectivement pour « sympathique » et pour « intéressant ») que dans la condition « relations + » ( $SD = .53$ ,  $F(1,33)=15.25$ ,  $p<.001$ , et  $SD=.69$ ,  $F(1,33)=8.28$ ,  $p<.01$ ).

Ces résultats montrent que la manière dont a été opérationnalisée l'attraction interpersonnelle relationnelle a eu les effets escomptés. Les groupes dans la condition « relations -» sont composés de personnes qui s'apprécient en moyenne moins que les groupes dans la condition « relations + ». De plus, le fait que les écarts-types des jugements portés sur les membres du groupe sont plus importants dans la condition « relations -» que dans l'autre condition, reflète le fait que ces groupes étaient composés de deux « sous-groupes » : chaque participant y retrouvait un ami (même « sous-groupe ») et deux « ennemis » (autre « sous-groupe »).

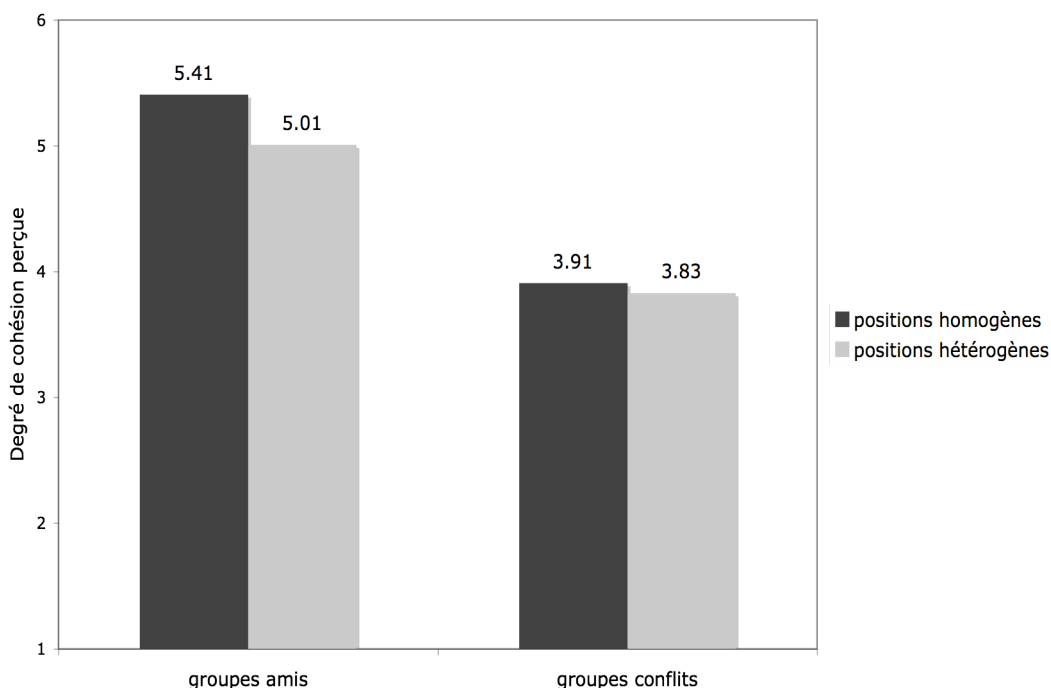
#### *Perception de cohésion selon la condition expérimentale*

Concernant la perception de cohésion du groupe de discussion, nous avons formulé l'hypothèse que les groupes d'amis sont perçus comme plus cohésifs que les groupes traversés par des conflits (H cohésion relations). De même, nous nous attendons à ce que les groupes homogènes au niveau positionnel soient perçus comme plus cohésifs que les groupes hétérogènes (H cohésion positions). Nous nous attendons donc à un effet simple significatif des variables « relations » et « positions ». Pour tester cette première hypothèse, l'indicateur de perception de cohésion a été soumis à une ANOVA 2 (relations) X 2 (positions). Les moyennes sont reportées dans la Figure 16.

---

<sup>38</sup> Rappelons que dans cette condition les groupes étaient composés de deux « sous-groupes » en conflit.

**Figure 16: Perception de cohésion selon la condition des VI « relations » (amis versus conflits) et « positions » (homogènes versus hétérogènes)**



Il apparaît que la variable indépendante « relations » est la seule à avoir un impact sur la perception de cohésion : conformément à notre hypothèse H cohésion relations, les élèves qui ont fait partie d'un groupe d'amis perçoivent leur groupe comme plus cohésif ( $m=5.19$ ) que les élèves qui ont fait partie d'un groupe traversé par des conflits interpersonnels ( $m=3.86$ ,  $F(1,30)=25.68$ ,  $p<.001$ ). Par contre, contrairement aux attentes liées à H cohésion positions, la variable indépendante « positions » n'a eu aucun impact sur la perception de cohésion, ce qui indique que les facteurs positionnels sont relégués à un rôle secondaire par rapport aux facteurs relationnels auprès de cette population. Ce résultat est d'autant plus parlant que 2 des 4 items du score de cohésion relèvent clairement du registre positionnel, et qu'un seul relève du registre relationnel. Signalons encore qu'aucun effet d'interaction significatif entre les variables « relations » et « positions » n'apparaît<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> Aucun effet simple de la variable « sexe », ni aucun effet d'interaction entre le sexe des participants et nos deux VI ne sont apparus. Sur la base des études sur la socialisation différentielle de sexes (Dafflon-Novelle, 2006) on aurait pu s'attendre à ce que la dimension relationnelle interpersonnelle prime sur la dimension positionnelle chez les filles, tandis que chez les garçons les aspects relationnels auraient été relégués au deuxième plan, au bénéfice de la définition positionnelle du groupe (Maccoby, 1990). Nos résultats ne vont pas dans ce sens : tant pour les garçons que pour les filles, la perception de cohésion est déterminée exclusivement par des aspects relationnels. Cela dit, avec des appartenances groupales

### *Choix des porte-parole et lien avec la perception de cohésion*

Afin de tester l'impact des caractéristiques du porte-parole choisi sur la perception de cohésion, nous avons d'abord soumis ces caractéristiques à une analyse factorielle en composante principale<sup>40</sup>. Les résultats, après rotation Varimax, sont présentés dans le Tableau 14.

**Tableau 14 : Analyse factorielle sur les caractéristiques du porte-parole (N=34)**

	<i>Facteur 1</i> <i>« relationnel</i> <i>»</i>	<i>Facteur 2</i> <i>« positionnel »</i>	<i>M<sup>41</sup> et (SD)</i>
Favorise le compromis	<b>.88</b>	-.02	4.25 (1.25)
Est à l'écoute des autres	<b>.86</b>	.18	5.15 (.84)
Favorise bonnes relations	<b>.73</b>	.48	4.76 (1.04)
A des idées proches de soi	-.03	<b>.88</b>	5.21 (.68)
Défend bien point de vue	.39	<b>.75</b>	4.74 (.69)
% de variance expliquée	44.12%	31.81%	

Deux facteurs, qui expliquent au total 75.93% de la variance, émergent de l'analyse. Sur le premier facteur saturent les trois items portant sur les caractéristiques relationnelles du porte-parole. Sur le deuxième facteur saturent les deux items portant sur les caractéristiques positionnelles, ainsi que de manière moins importante, l'item « favorise de bonnes relations ». Sur la base de ces résultats, les trois items relationnels ont été agrégés ( $\alpha=.80$ ), ainsi que les deux items positionnels ( $\alpha=.60$ ).

Voyons à présent quels liens entretiennent ces deux représentations du porte-parole avec la perception de cohésion, dans chacune de nos conditions expérimentales. Nous avons effectué 4 analyses de régression, une pour chaque

---

positionnelles pré-existantes (par exemple l'appartenance à une équipe sportive), les résultats auraient tout à fait pu refléter la socialisation différentielle de sexes.

<sup>40</sup> Rappelons que l'analyse factorielle a été effectuée au niveau groupal, l'analyse au niveau individuel fait ressortir ces deux mêmes facteurs.

<sup>41</sup> Signalons que la condition « positions » n'a aucun effet significatif sur ces moyennes, contrairement à la condition « relations ». En effet, les moyennes des groupes dans la condition « relations + » sont significativement plus élevées, et ceci pour *tous* ces items, que les moyennes des groupes dans la condition « relations - ».

condition, sur la perception de cohésion, en introduisant comme variables indépendantes les scores agrégés « porte-parole relationnel » et « porte-parole positionnel ». Les résultats sont illustrés dans le Tableau 15.

**Tableau 15 : Déterminants positionnels et relationnels de la perception de cohésion du groupe**

	« Relations + » : Groupes d'amis		« Relations - » : Groupes en conflit	
	Positions homogènes (N=7)	Positions hétérogènes (N=8)	Positions homogènes (N=6)	Positions hétérogènes (N=13)
Porte-parole Relationnel	$\beta=.96$ $t=6.66^{**}$	$\beta=.66$ $t=4.47^{**}$	$\beta=.93$ $t=6.68^{**}$	$\beta=.67$ $t=3.23^{**}$
Porte-parole Positionnel	$\beta=.04$ $t=.29$	$\beta=.38$ $t=2.59^*$	$\beta=-.61$ $t=-4.40^*$	$\beta=.27$ $t=1.30$
% de variance expliquée	92%	95%	95%	60%

Note : \*= $p<.05$  ; \*\*= $p<.01$

Tout d'abord, il apparaît que la variable « porte-parole relationnel » est le meilleur prédicteur de la perception de cohésion dans toutes les conditions. Deuxièmement, on observe que la variable « porte-parole positionnel » a un impact uniquement dans les conditions « relations + / positions hétérogènes » et « relations - / positions homogènes », donc dans les situations non « équilibrées » selon la terminologie de Heider. Pour les participants qui se retrouvent à discuter avec des amis aux positions hétérogènes, l'impact est positif : plus le porte-parole choisi est évalué positivement sur la dimension positionnelle, plus le groupe est perçu comme cohésif. Par contre, lorsque les participants se trouvent à discuter dans un groupe traversé par des conflits, mais où les positions sont homogènes, le lien s'inverse: le fait de reconnaître des qualités positionnelles au porte-parole choisi fait chuter la perception de cohésion. Les opinions semblent donc jouer un rôle structurant dans les groupes uniquement lorsque les interactions mettent en conflit positions et relations.

### *Evolution des positions selon la condition expérimentale*

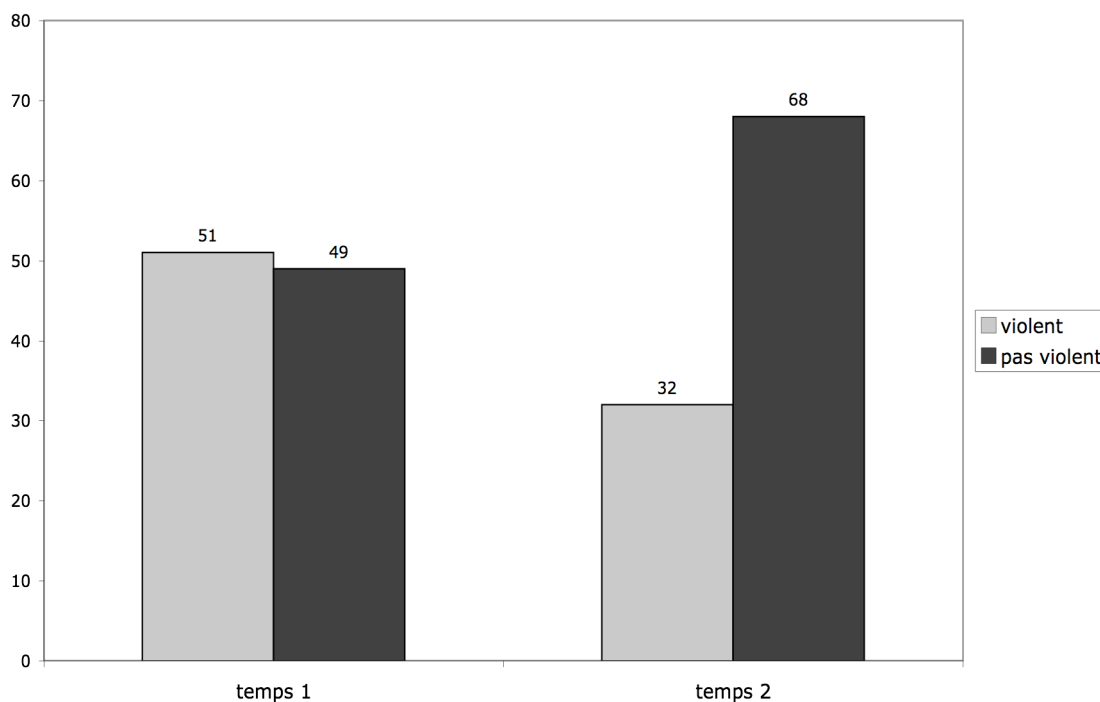
Signalons pour commencer que la position « Insulter un prof qui t'a ridiculisé n'est pas un comportement violent », qui était la position de 50% des élèves avant les discussions, devient clairement dominante après celles-ci. Cela s'observe tant dans les réponses données individuellement au questionnaire que dans les feuilles remplies collectivement en groupe. Rappelons qu'avant de répondre au questionnaire, chaque groupe a noté sur une feuille si les différents membres étaient parvenus ou pas à un consensus au cours de la discussion, et si oui, quelle était la position consensuelle du groupe. Sur les 34 groupes, 29 ont écrit avoir abouti à un consensus. Dans 20 de ces 29 groupes, les participants ont affirmé que le consensus était « le comportement n'est pas violent ». Seulement 5 groupes se sont mis d'accord sur le fait que « le comportement est violent ». Enfin, dans 4 groupes l'accord était relatif au fait que « ça dépend des circonstances ». De plus, en calculant la somme des arguments favorables ou contraires à l'idée que le comportement est violent, il apparaît que les participants ont eu moins de difficultés à trouver des arguments en faveur de l'idée que l'acte n'est pas violent (63 arguments au total) que de l'idée que l'acte est violent (38 arguments au total).

De manière analogue, mais au niveau des réponses individuelles au questionnaire, les positions sur l'item de discussion évoluent globalement vers la position « pas violent » après la discussion en groupe. Avant les discussions, les élèves étaient partagés sur la question ( $m=3.50$ ). Après la discussion, la position « pas violent » est dominante ( $m=2.80$ ). La Figure 17 indique le pourcentage d'élèves qui estiment qu'insulter un prof qui les ridiculise est un acte violent ou pas, avant et après la discussion<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Ces résultats ont été obtenus au niveau d'analyse individuel.

**Figure 17 : Pourcentage d'élèves estimant que le comportement est violent ou pas au T1 et au T2**



Un autre résultat à signaler, totalement inattendu, est le changement de position collectif et massif des élèves qui jugeaient au début que le comportement était violent, et qui ont interagi par la suite dans la condition « relations + positions homogènes », autrement dit avec d'autres élèves qui considéraient, eux aussi, que l'acte était violent. Parmi ces élèves (N=11), il n'en reste plus que 3 qui pensent que le comportement est violent après les discussions en groupe. Ce résultat suggère qu'une norme supraordonnée relative au « respect des élèves », et menant à la conclusion « le comportement n'est pas violent », a joué un rôle très important<sup>43</sup>.

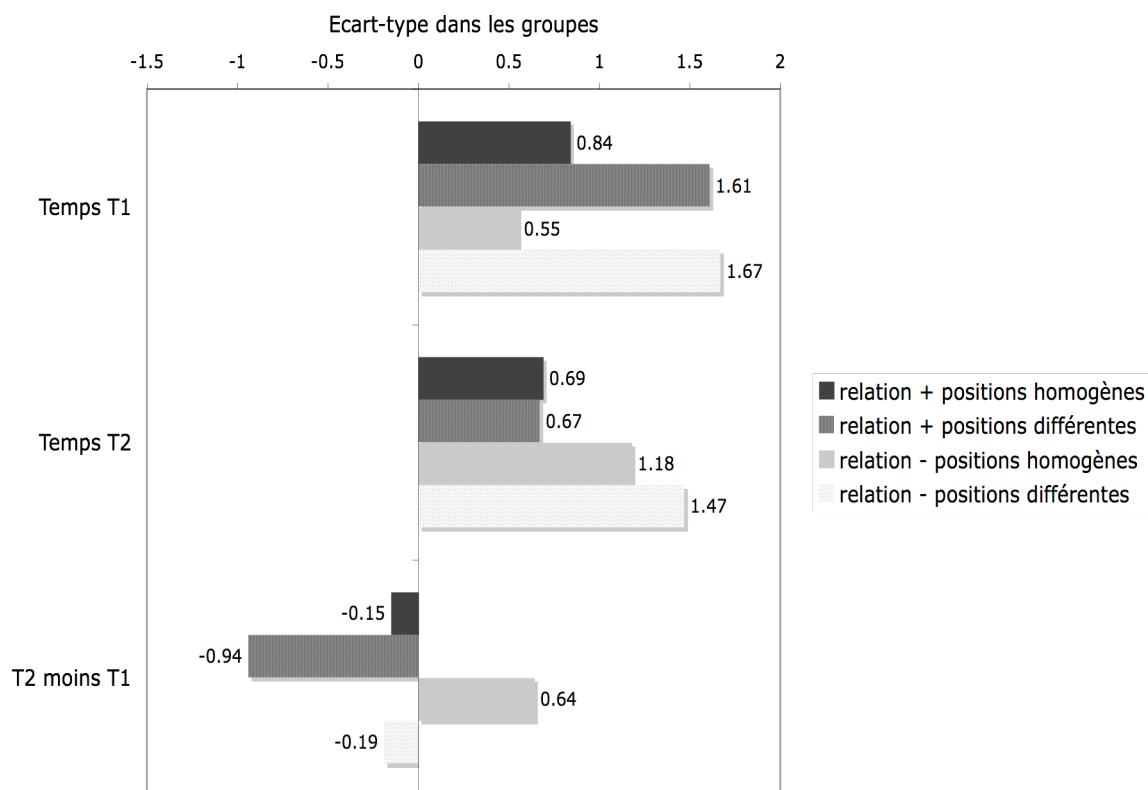
Nous allons à présent tester l'hypothèse H positions, relative à l'évolution des positions suite à la discussion, à partir de laquelle un effet simple de la variable indépendante « relations » est attendu : les groupes d'amis devraient s'homogénéiser, tandis que les groupes conflictuels devraient se diversifier. Pour

<sup>43</sup> Signalons que pendant que nous présentions la recherche aux élèves, et avant que les discussions en groupe aient eu lieu, dans plusieurs classes, un ou deux élèves sont intervenus pour affirmer des choses telles que : « bien-sûr que ce n'est pas violent ! », « il faut se faire respecter ! » « les profs n'ont pas tous les droits ! ». Le fait que la position « pas violent » soit la seule à avoir été soutenue publiquement, d'entrée de jeu, et de manière très affirmative, dénote vraisemblablement que cette position était celle qui permettait aux élèves de plus se mettre en valeur vis-à-vis des camarades de classe.



tester cette hypothèse, nous avons calculé l'écart-type des réponses sur l'item de discussion au sein de chaque groupe aux temps T1 et T2<sup>44</sup>. La Figure 18 illustre l'évolution de ces écart-types selon la condition expérimentale.

**Figure 18 : Evolution des écart-types sur l'item de discussion dans les groupes selon la condition expérimentale**



Les écart-types avant et après discussion ont été soumis à deux analyses de variance. Il apparaît logiquement qu'avant la première discussion (T1), les écart-types sont plus importants dans les groupes de la condition « positions hétérogènes » que dans les groupes de la condition « positions homogènes »,  $F(1,30)=33.33$ ,  $p<.001$ . La VI « relations » n'a aucun effet significatif au T1. Après les discussions (T2), la VI « positions » n'a plus aucun impact, contrairement à la VI « relations », qui a ici un impact significatif ( $F(1,30)=6.34$ ,  $p<.05$ ) : les écart-types sont plus important dans les groupes de la condition « relations → » que dans les groupes de la condition « relations + ». Ainsi, les groupes auprès desquels on observe un

<sup>44</sup> La corrélation entre l'évolution des écart-types (variabilité « objective ») et la perception de variabilité dans le groupe est tendanciellement significative,  $r=.32$ ,  $p<.06$ .

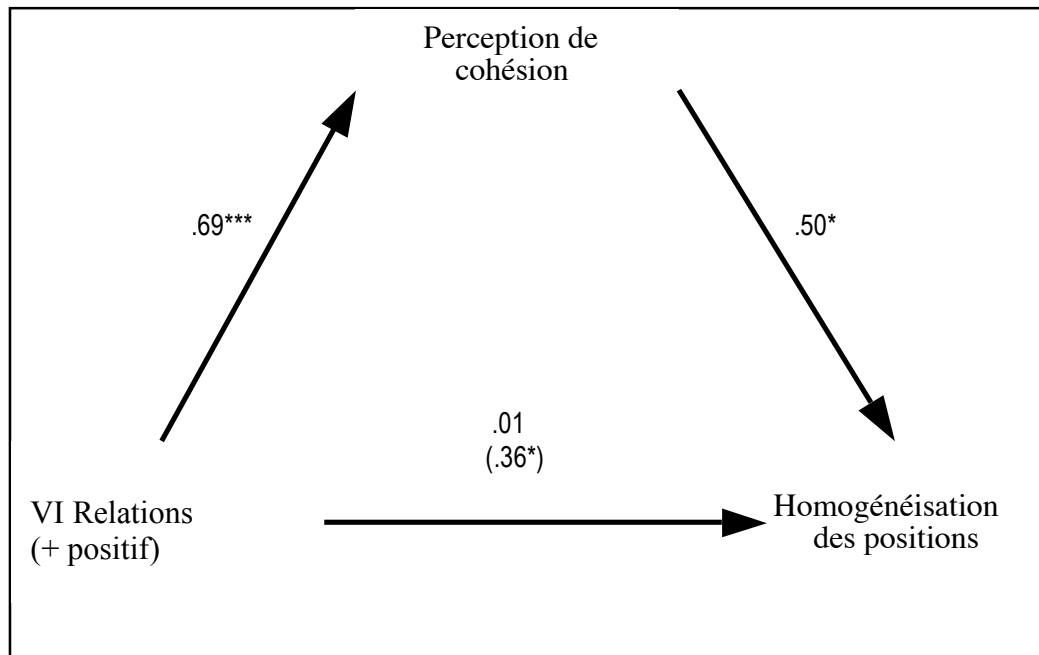
changement au niveau de l'homogénéité positionnelle sont les groupes dans la condition « relations +/- positions hétérogènes » et ceux dans la condition « relations - /positions homogènes », donc les groupes en « déséquilibre ». Les groupes d'amis aux positions divergentes se sont homogénéisés. Les groupes conflictuels, homogènes au niveau des positions, se sont par contre diversifiés : les élèves qui se trouvent dans un groupe composé de personnes qu'ils n'apprécient pas mais qui pensent comme eux, ont voulu se différencier au niveau positionnel. Ces résultats confirment notre hypothèse H positions.

### *Processus sous-jacents à l'homogénéisation versus différenciation des positions*

Nous avons vu que les positions des élèves qui se trouvent dans un groupe d'amis convergent, tandis que les élèves qui se trouvent dans des groupes traversés par des conflits ont plutôt tendance à garder, voire à créer une hétérogénéité positionnelle. Nous allons ici tester si cet effet découle de dynamiques interpersonnelles (H positions-i) ou de dynamiques se situant au niveau groupal (H positions-g). Nous avons avancé que l'effet simple de la variable indépendante « relations » peut être sous-tendu par des processus se situant à des niveaux différents. Selon H positions-i, l'homogénéisation dans les groupes d'amis résulte de l'attraction positionnelle des personnes appréciées sur la dimension relationnelle. La différenciation dans les groupes conflictuels résulte de l'éloignement positionnel avec les personnes moins appréciées. Selon H positions-g, l'homogénéisation dans les groupes d'amis découle du conformisme au groupe, et la différenciation dans les groupes conflictuels résulte de l'émergence de deux « sous-groupes » d'amis, suivie d'une différenciation intergroupes (entre les deux sous-groupes).

La figure suivante (Figure 19) présente les coefficients de régression lorsque la variable « cohésion » (indicateur groupal) est introduite comme médiateur entre la VI « relations » (construite sur la base des rapports interpersonnels) et l'homogénéisation des positions.

**Figure 19: Impact de la VI « relations » sur l'homogénéisation des positions médiatisé par la perception de cohésion du groupe**



Test sobel :  $Z=2.14, p<.05$

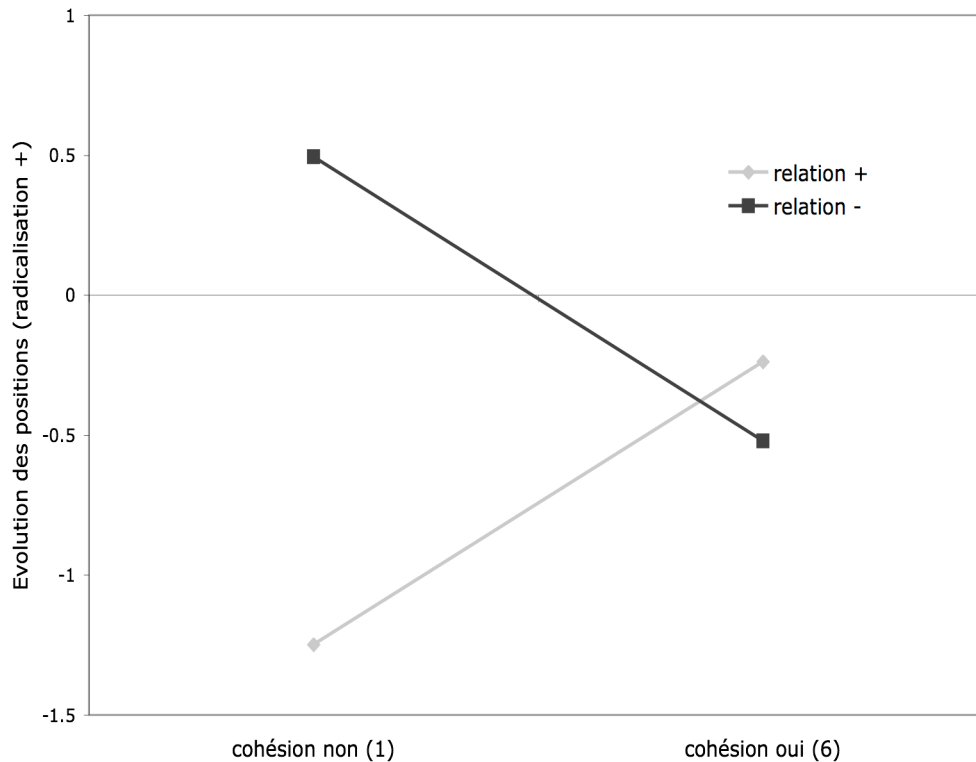
Note : \*= $p<.05$ , \*\*\*= $p<.001$

Il apparaît de cette analyse de médiation que le lien direct entre la variable indépendante « relations » et l'homogénéisation est médiatisé par la perception de cohésion du groupe. Plus précisément, c'est parce que les élèves qui se sont retrouvés dans des groupes d'amis perçoivent leurs groupes comme plus cohésifs que les élèves qui se sont retrouvés dans des groupes conflictuels que l'on observe une homogénéisation des positions au sein des groupes d'amis. Ce résultat indique que les dynamiques qui sous-tendent l'homogénéisation versus la différenciation des positions se situent au niveau groupal, conformément à H positions-g, et non au niveau interpersonnel (comme il était attendu à partir de H positions-i).

*Gestion relationnelle des divergences d'opinion : Evolution des positions dans les groupes hétérogènes, selon la perception de cohésion du groupe*

Sur la base du modèle DPR, nous avons avancé (H positions DPR) que l'effet d'homogénéisation positionnelle dans les groupes d'amis aux positions divergentes peut être contré par un processus de *gestion relationnelle des divergences*. Pour tester cette hypothèse, nous avons effectué les analyses suivantes au niveau individuel. Nous avons créé, pour chaque élève, un score d'évolution des positions à 3 modalités : -1= changement d'opinion/modération, 0= maintien de la position, +1= radicalisation. Etant donné que la gestion des divergences prend sens uniquement lorsqu'il existe des points de vue divergents, nous nous intéressons ici uniquement aux élèves dans des groupes aux positions hétérogènes (73 élèves, 21 groupes). Nous avons donc testé l'impact de la VI « relations » sur le lien entre la perception de cohésion et l'évolution des positions (test des pentes). Pour cela, une analyse de régression hiérarchique a été effectuée sur l'évolution des positions, en introduisant comme variables indépendantes la condition « relations », la perception de cohésion, et l'interaction entre ces deux mesures. Le modèle global explique 13% de la variance. L'effet principal de la cohésion n'est pas significatif. L'effet principal de la condition « relations » est par contre significatif ( $\beta=1.40, p<.05$ ). Cet effet indique que les positions se radicalisent davantage dans la condition « relations – » que dans la condition « relations + ». L'effet d'interaction est significatif ( $\beta=-1.30, p<.05$ ), il est illustré dans la Figure 20.

**Figure 20 : Moyennes estimées de l'évolution des positions selon la condition de la VI « relations » et la perception du groupe comme cohésif (N=73)**



Les personnes dans les groupes de la condition « relations + » maintiennent leurs positions uniquement lorsque le groupe est perçu comme très cohésif (gestion relationnelle des divergences), sinon ils modèrent leurs positions. A l'inverse, les personnes dans les groupes « relations - » se radicalisent dans la mesure où le groupe est perçu comme non cohésif, et s'exerce sur eux une pression à la modération uniquement dans la mesure où le groupe est perçu comme cohésif. En accord avec H positions DPR, dans les groupes d'amis, une gestion relationnelle des divergences est donc possible, mais pour cela le groupe doit être perçu comme très cohésif.

### Discussion

Les résultats ont mis en évidence une prépondérance très nette des dynamiques relationnelles par rapport aux dynamiques positionnelles, tant au niveau de la perception de cohésion des groupes de discussion qu'au niveau des facteurs sous-tendant l'évolution des positions. De plus, il est apparu que plus les élèves apprécient un compagnon au niveau relationnel, plus ils l'apprécient aussi au niveau

positionnel. Ces résultats rappellent le processus de similarité-attraction décrit par Byrne (1971) et sont conformes au modèle de Heider (1958).

Les élèves qui ont participé à l'étude ont eu le sentiment d'appartenir à un groupe cohésif, dans la mesure où le groupe était composé d'amis. Le fait de faire partie d'un groupe d'amis a induit les élèves à homogénéiser leurs positions. Cet effet est explicable par la perception de cohésion plus importante dans ce type de groupe que dans les groupes traversés par des conflits. Le résultat le plus frappant à ce sujet est peut-être le fait que les élèves insérés dans des groupes d'amis aux positions homogènes ont souvent changé collectivement de position, aboutissant à une position finale commune, contraire à celle pourtant partagée par tous les membres du groupe auparavant. On voit bien ici que les normes supraordonnées ont joué un rôle très important. La seule nuance à cet impact massif des dynamiques relationnelles consiste dans l'apparition d'un processus de gestion relationnelle des divergences d'opinions dans les groupes d'amis hétérogènes: les opinions divergentes sont maintenues dans la mesure où elles ne sont pas perçues comme menaçantes pour la cohésion du groupe. Ces résultats sont analogues à ceux obtenus dans l'étude 4. Ainsi, si la tendance globale dans les groupes d'amis aux idées divergentes est l'homogénéisation des positions, cette tendance peut être en partie contrecarrée par la perception du groupe d'amis comme très cohésif. Ce résultat ne contredit pas les résultats précédents, qui ont montré l'importance centrale accordée aux aspects relationnels par notre population, mais permet néanmoins de laisser une place aux aspects positionnels : dans la mesure où les positions ne menacent pas les relations, elles peuvent être au moins en partie structurantes au niveau des rapports interpersonnels et intragroupe.

Les élèves insérés dans des groupes traversés par des conflits ont eu plus de difficultés à percevoir leurs groupes respectifs comme cohésifs et, de ce fait, le processus d'homogénéisation des positions n'est pas apparu. En accord avec nos hypothèses, lorsque les positions initiales étaient divergentes, elles ont été maintenues, même si on aurait pu s'attendre à un effet encore plus fort, aboutissant à une radicalisation de ces positions. Lorsque les positions initiales étaient situées sur le même pôle de l'échelle, nous avons assisté à une différenciation au sein du groupe.

Ainsi, si dans les 4 premières études menées avec des populations de jeunes adultes qui ne se connaissaient pas avant l'étude, notre modèle des dynamiques

relationnelles et positionnelles nous avait permis de mettre en avant le rôle structurant des facteurs relationnels lors des interactions en petits groupes, nous avons montré ici que ces facteurs sont encore plus centraux pour cerner les relations intragroupe et l'influence sociale qui s'exerce lorsque les groupes sont composés d'adolescents qui se connaissaient déjà avant l'étude. Il est difficile d'isoler l'impact de l'âge et/ou le fait que les personnes se connaissaient auparavant, mais cela n'est pas central pour nos propos. Il nous importe surtout de souligner que ces résultats devraient attirer l'attention des chercheurs sur la prise en compte de ces facteurs. En effet, la grande majorité des interactions qui se déroulent dans la vie réelle prennent place entre personnes qui se connaissent. C'est pour cette raison qu'à notre avis, il est plus intéressant d'analyser dans quelle mesure les aspects relationnels participent à structurer la vie des groupes, et ceci dans tout type de groupe (mouvement social, équipe de travail, amis au bar, etc...) que de différencier théoriquement, selon nous de manière arbitraire, les groupes d'amis des autres groupes, qui seraient plus «vrais» du point de vue psychosocial (p.ex. Hogg et Hains, 1998).

# CONCLUSIONS

L'hypothèse générale de notre travail est que les interactions dans et entre les groupes sont déterminées tant par des *dynamiques positionnelles*, découlant de normes relatives à l'expression des opinions, que par des *dynamiques relationnelles*, découlant de normes relatives aux relations interpersonnelles et à l'organisation des groupes. Cela est également valable pour les groupes catégorisés sur des bases positionnelles, tels que les groupes de discussion présentés dans nos études, ou, pour prendre un exemple en milieu naturel, les mouvements sociaux. Autrement dit, notre idée générale est que même dans des contextes où les opinions sont très saillantes, la manière dont s'organisent les groupes a une influence sur le déroulement des interactions et sur la transformation des opinions exprimées.

Nous reprenons ci-dessous les points centraux du modèle des Dynamiques Positionnelles et Relationnelles (DPR), en résumant les principaux résultats que nous avons obtenus. Rappelons que dans notre travail, nous sommes partis des hypothèses de la Théorie de l'Auto-Catégorisation (TAC), pour les développer ensuite en tenant compte de l'impact des dynamiques relationnelles, de l'articulation entre différents niveaux de définition de soi (individu, groupe, groupe supraordonné), de l'impact des normes supraordonnées, et de l'évolution des interactions dans le temps.

## **Le rôle des dynamiques relationnelles dans la perception de cohésion**

Dans le modèle DPR, nous avançons que le prototype qui émerge d'un groupe en assure la cohésion par l'attraction qu'il exerce sur ses membres. Cette hypothèse est conforme à la TAC. Cependant, dans notre modèle, un rôle important est attribué à la dimension relationnelle que peut incarner le ou les prototypes. Rappelons que dans nos études, le prototype correspond à la personne qui a été désignée par les membres d'un groupe comme étant la plus « typique » de ce même groupe, et non au prototype calculé à partir du principe du méta-contraste.

Nous avons plus précisément avancé l'hypothèse que le ou les prototypes qui émergent d'un groupe dans un contexte où les positions sont saillantes, vont représenter avant tout la position qui distingue le mieux le groupe de(s)



l'exogroupe(s). Par contre, le ou les prototypes qui émergent d'un groupe dans un contexte où les positions ne sont pas saillantes vont représenter tout autant, sinon surtout, des aspects relationnels. Le modèle DPR prédit donc des dynamiques de cohésion proches de celles prédites dans le cadre de la TAC dans les contextes où les positions sont saillantes (radicales ou source d'identité déductive dans nos études). En revanche, dans les contextes où les positions sont peu saillantes, il est attendu que la perception de cohésion soit sous-tendue avant tout par les caractéristiques relationnelles du groupe, qu'incarnent le ou les prototypes.

Les résultats de nos 5 études montrent que les aspects relationnels ont été des prédicteurs significatifs de la perception de cohésion dans les deux contextes. Il en va de même pour les facteurs positionnels, mais les résultats sont moins systématiques. Une bonne organisation du groupe cimente ainsi l'ensemble de ses membres, même lorsque ce sont surtout les positions qui déterminent les rapports intergroupes. Par ailleurs, conformément à l'hypothèse exposée plus haut, le poids respectif des différents facteurs de cohésion varie selon la saillance contextuelle des positions et des relations. Plus précisément, il est apparu que les facteurs relationnels, relatifs à l'organisation du groupe, ont un poids plus important dans la perception de cohésion lorsque les positions des gens sont modérées, ou ne constituent pas un critère de catégorisation. A l'inverse, les facteurs positionnels, relatifs aux opinions, expliquent en premier lieu la perception de cohésion lorsque les positions sont radicales, ou constituent un critère de catégorisation déductive.

Rappelons que nous attribuons les différences d'impact des prototypes positionnels et relationnels *au contexte*, et non au type de groupe. En effet, nous ne distinguons pas conceptuellement les groupes d'amis d'autres groupes, comme s'il s'agissait de groupes intrinsèquement différents. Selon notre modèle, et conformément à nos résultats, des dynamiques positionnelles et relationnelles sont à l'œuvre dans tous les groupes, et cela même si elles le sont de manière plus ou moins structurante. Certains groupes sont avant tout structurés par les relations, et d'autres sont avant tout structurés par les positions. Cela ne signifie toutefois pas que l'on puisse faire abstraction du positionnel dans un cas, et du relationnel dans l'autre. Ainsi, même si nos résultats montrent, de manière analogue à ceux obtenus par Hogg et al. (2006), que plus les catégories sont saillantes, plus le leader correspond au prototype positionnel, nous nous éloignons des conclusions tirées notamment par Hogg et Hains (1998), qui considéraient les groupes d'amis comme

fondamentalement différents des groupes « d'opinion ». A ce sujet, une des forces du modèle DPR est le fait d'avoir orthogonalisé le niveau de catégorisation et les contenus, relationnel ou positionnel, qui le définissent. En effet, dans la littérature sur les rapports intergroupes, nous avons constaté que la dimension relationnelle est très souvent associée au niveau interpersonnel, alors que la dimension positionnelle est associée au niveau groupal. Dans ce travail, nous avons traité le niveau (interpersonnel versus groupal) et le contenu (relationnel versus positionnel) comme deux facteurs indépendants. Nous avons ainsi pu montrer que le prototype qui émerge d'un groupe engagé dans un rapport intergroupes peut représenter à la fois les positions du groupe et son mode d'organisation. Plus globalement, ces résultats montrent la nécessité de dépasser la fausse opposition entre groupes dynamiques (prioritairement conçus comme relationnels) et groupes catégoriels (prioritairement conçus comme positionnels).

## **Articulation des niveaux de définition de soi**

Le modèle DPR se différencie également de la TAC par l'hypothèse d'une articulation dynamique entre les niveaux hiérarchiques de catégorisation (groupe et groupe supraordonné). Sur ce point, notre modèle est fortement inspiré des théories de la covariation (Deschamps, 1980 ; Deschamps et Devos, 1999 ; Clémence, Lorenzi-Cioldi et Deschamps, 1998) et de celles portant sur le rôle de la catégorie supraordonnée dans la résolution de conflits (par exemple : Brown et al., 1999 ; Gaertner et al., 1989/1993 ; Waldzus et al., 2003). Nous avons postulé que les différents niveaux de définition de soi (individu, groupe, groupe supraordonné) ne sont pas forcément antagonistes, mais interagissent entre eux de différentes manières selon la saillance respective des niveaux de catégorisation et l'imbrication entre positions et relations.

Nos résultats ont montré que dans tous les contextes, la perception de cohésion des petits groupes est corrélée positivement avec la perception de cohésion du groupe supraordonné. Ainsi, les différents niveaux de catégorisation se renforcent mutuellement. De plus, la différenciation entre groupes n'empêche nullement la perception de cohésion du groupe supraordonné lorsque les positions sont couplées à une appartenance catégorielle au niveau subordonné (condition « catégorisation déductive » des études 1 à 3). Dans ce contexte, les différences positionnelles sont en

effet perçues comme constitutives du groupe supraordonné, et non comme une menace. Ces résultats appuient ainsi clairement l'hypothèse d'une activation simultanée de différents niveaux de définition de soi. En continuité avec ces résultats, nous avons ensuite montré que lorsque les positions sont saillantes (couplées d'une appartenance au niveau des petits groupes  $g$  dans les études 1 à 3, ou « radicales » dans l'étude 4), elles peuvent être maintenues, voire se radicaliser si le groupe supraordonné est perçu comme favorisant de bonnes relations. Nous avons nommé ce processus « *gestion relationnelle des divergences d'opinion* ». Ce processus, qui permet de gérer les divergences d'opinion (autant au niveau interindividuel qu'entre groupes) sans menacer la cohésion du groupe supraordonné ( $G$ ), se manifeste uniquement lorsque les positions sont saillantes. Lorsqu'elles ne le sont pas, cette dynamique relationnelle mène au contraire à une convergence des positions. D'autres chercheurs (par exemple : Deschamps et Brown, 1983 ; Van Leeuwen et al., 2003) avaient déjà montré que le marquage des identités au niveau groupal permet de réduire la menace à la distinctivité. Ils avaient ainsi mis en relief des éléments constitutifs du processus de gestion de la diversité, que nous définissons comme positionnels. L'originalité de notre modèle est l'intégration, au niveau analytique, de l'interaction entre positions et relations. Cela nous a permis de montrer que la covariation des niveaux permettant le maintien des divergences positionnelles saillantes aux niveaux groupal (études 1 à 3), ou individuel (étude 4), est sous-tendue par une gestion relationnelle au niveau supraordonné ( $G$ ).

Un élément important à souligner ici est le lien entre l'articulation des niveaux de catégorisation et *l'homogénéisation des groupes*. Nous avons vu que l'appartenance à un groupe saillant n'implique pas forcément une homogénéisation positionnelle sur les normes du groupe, comme le prédit la TAC à partir du postulat d'antagonisme des niveaux. Nous avons en effet montré (étude 2) que lorsque les positions de chaque groupe  $g$  sont clairement définies (en l'occurrence par la catégorisation déductive), la diversité positionnelle peut être constitutive de la définition du groupe supraordonné  $G$ . De plus, il est apparu (étude 4) que lorsque les gens discutent en groupe, loin de vouloir toujours se conformer à des normes incarnées par un seul prototype positionnel (le meilleur représentant des idées du groupe), ils apprécient la confrontation de points de vue et le débat, qui leur permet vraisemblablement d'apprendre de nouvelles choses et de faire émerger de nouvelles idées. Ces résultats sont importants, tant d'un point de vue théorique qu'au niveau de

leurs potentielles applications (nous reviendrons plus loin sur ce deuxième aspect). En effet, la majorité des théories en psychologie sociale prédit, de manière plus ou moins explicite, que les semblables s'attirent (Festinger, 1954), que la catégorisation mène à l'accentuation de l'homogénéité intragroupe et de la différenciation intergroupes (SIT), que lorsqu'on est dans un groupe, on subit une pression à nous y conformer (TAC), en bref que la similarité positionnelle est gagnante sur l'hétérogénéité. Or, plusieurs chercheurs ont déjà montré que dans certains contextes, les différences sont au contraire valorisées. (Deschamps, 1980/1982 ; Lorenzi-Cioldi, 1988/1998/2002 ; Rink, 2005 ; Postmes et al., 2001/2005; Lemaine, 1974 ; Jetten et al., 2002). Nous pensons qu'il est important de tenir compte de manière plus systématique de ces résultats, et des implications théoriques qui en découlent.

## **Les normes supraordonnées**

Dans notre modèle, nous avons fait l'hypothèse que les normes supraordonnées, tant positionnelles que relationnelles, influent sur le déroulement des interactions dans et entre les groupes. Il s'agit du troisième point central qui différencie le modèle DPR de la TAC. Malgré le fait que nous n'avons pas pu prendre en compte ce niveau dans toutes nos analyses, les résultats que nous avons obtenus appuient notre modèle de manière très claire. Rappelons avant tout que dans la grande majorité des petits groupes constitués de manière inductive, les participants ont évité d'afficher des préférences interpersonnelles. Autrement dit, ils se sont conformés à des normes relationnelles de tolérance et de non-discrimination. Ensuite, l'impact des normes supraordonnées positionnelles (prônant par exemple l'égalité entre femmes et hommes ou la tolérance à l'égard des homosexuels) a été très important, notamment lorsque les positions étaient saillantes. Suite aux discussions en groupes, les positions sont en effet devenues globalement plus égalitaristes qu'elles ne l'étaient avant, ce qui reflète le souci des gens à ne pas se montrer sexistes ou homophobes dans un contexte où l'égalité des chances est affichée comme un idéal, au-delà des clivages politiques classiques entre gauche et droite (Roux, Perrin, Modak et Voutat, 1999). Les contextes où l'égalité formelle est fortement valorisée sont avant tout ceux où évoluent les classes moyennes et supérieures (De Singly, 1993). Le fait que l'université soit un contexte où ces

normes égalitaires sont particulièrement saillantes s'est traduit, dans nos études, par le fait que la polarisation des opinions s'est produite dans toutes les études menées avec des sujets universitaires, et pas dans la troisième étude, menée hors de l'université. Néanmoins, l'impact le plus net des normes supraordonnées sur l'évolution des positions est observé dans la dernière étude. En effet, il est apparu que certains groupes d'élèves ont changé collectivement de position, pour aboutir à une position finale contraire à celle qui était pourtant portée par tous les membres du groupe au départ. Aucun doute ne peut donc ici subsister quant au fait que l'influence s'est exercée depuis un niveau supraordonné, dans ce cas la classe d'école (ce qui reflète probablement la représentation normative de la violence auprès des adolescents tessinois en général), et non au niveau du groupe de discussion.

L'impact des normes supraordonnées s'est donc manifesté lors de la formation des groupes, et sur l'évolution des positions suite aux discussions. En outre, dans la deuxième étude, il est apparu que le fait d'appartenir à un groupe qui est défini de façon valorisante vis-à-vis des normes supraordonnées mène à le percevoir comme étant plus cohésif.

## **L'évolution dans le temps : modèle dynamique**

Le modèle DPR permet d'analyser également la dynamique des interactions. Il permet donc de formuler des hypothèses en considérant que les groupes sont des entités dynamiques et que leurs membres évoluent en se projetant dans le temps (Moreland et Levine, 1982 ; Levine et Moreland, 1994). L'étude 4, la plus aboutie au niveau du contrôle expérimental de l'évolution longitudinale, nous a fourni des informations très riches à ce sujet. Pour commencer, nous avons pu montrer que les prototypes d'un groupe constituent des éléments de cohésion de plus en plus structurants avec le temps. En effet, pendant les premières interactions, ce sont surtout les attractions interpersonnelles qui sous-tendent la perception de cohésion du groupe. Ce n'est que par la suite que l'attraction envers le porte-parole devient un prédicteur important de la perception de cohésion. Ces résultats sont conformes au modèle du leadership élaboré par Reicher et collaborateurs à partir de la TAC (Reicher, Haslam et Hopkins, 2005), dans lequel il est postulé que pour qu'un leader puisse émerger d'un groupe, il faut d'abord que les membres du groupe en question

partagent une identité commune. Pour cela, il faut évidemment du temps, surtout si les personnes ne se connaissent pas avant les interactions expérimentales.

Les résultats de cette même étude sont également révélateurs pour ce qui concerne l'évolution dans la gestion de la diversité et de l'homogénéité dans les groupes. En prenant appui sur les travaux de Moreland et Levine (1982) et de Brown et Wootton-Millward (1993), nous avons prédit une pression à l'homogénéité (s'exerçant donc sur les positions) variable selon le moment de vie des groupes. Il est apparu qu'au fil des interactions, l'hétérogénéité augmente dans les groupes modérés et que ceci constitue un facteur de satisfaction d'appartenir au groupe. Même si l'homogénéité prédit la perception de cohésion, elle n'est donc pas forcément un facteur positif au niveau de l'identification. Au contraire, interagir dans un groupe homogène au niveau des positions, avec des personnes partageant le même point de vue, fait baisser l'intérêt dans la discussion et la satisfaction d'appartenir au groupe.

## **Modèle DPR et TAC**

Rappelons que le modèle DPR a été construit à partir des propositions de la TAC. Il vise à analyser dans quels contextes les prédictions de la TAC se réalisent, et dans quels contextes des facteurs non pris en compte par cette théorie, à savoir le rôle des dynamiques relationnelles, l'articulation des niveaux hiérarchiques d'auto-catégorisation, et l'impact des normes supraordonnées, déterminent le déroulement des interactions dans et entre les groupes. De manière générale, les propositions de la TAC ne permettent pas de prédire les comportements dans la plupart des contextes où interviennent ces facteurs. Les contextes où elle est la plus performante sont ceux où ce sont avant tout les positions qui sont saillantes. Ces résultats ne sont pas très novateurs en soi, puisque dans le courant même de la TAC, il est par exemple avancé et démontré empiriquement que le leader correspond au prototype surtout lorsque les appartenances catégorielles sont saillantes (Hogg et al., 2006). Ce qui est plus novateur et plus intéressant pour notre propos est que les aspects relationnels, et plus particulièrement la perception de l'organisation du groupe, deviennent un élément central pour la perception de cohésion de celui-ci, et ont une influence considérable sur l'évolution des positions suite aux discussions en groupe. Dans ce sens, les relations ne sont pas seulement un élément permettant d'induire une identité groupale (Postmes et al., 2005), mais occupent un rôle central dans la représentation

des groupes. Cet aspect a d'ailleurs déjà été soulevé par Flament (1989), lorsqu'il a montré que l'amitié et l'absence de hiérarchie (donc des éléments relatifs à l'organisation des groupes) font partie du noyau central de la représentation du groupe idéal, tandis que la convergence des idées n'est qu'un élément périphérique de cette même représentation.

La critique de la TAC à partir de notre modèle rejoint en partie la distinction proposée par Moscovici et Doise (1992) entre les *groupes fermés*, c'est-à-dire les groupes qui sont en compétition avec l'extérieur, qui valorisent l'homogénéité et dévalorisent la diversité, et les *groupes ouverts*. Selon eux, le fait «... *que les premiers (les groupes fermés) soient plus stables que les seconds ne suffit pas à leur conférer un caractère plus fondamental. A moins que l'on prenne groupe pour synonyme de groupe fermé.* » (p.236). Or, il nous semble justement que la TAC soit plus à même de cerner le fonctionnement des groupes fermés. Un des objectifs du modèle DPR est de permettre l'analyse de tous les groupes, y compris des groupes plus ouverts, et des groupes qui évoluent dans des contextes rendant plus ou moins saillantes les positions et les relations.

En conclusion, lorsque le dynamisme est pris en compte au niveau de l'analyse des rapports intergroupes, que ce soit concernant l'articulation des niveaux ou l'évolution temporelle, la diversité s'exprime. Et c'est surtout dans ces contextes dynamiques que la dimension relationnelle peut contribuer à consolider les groupes.

## **Implications méthodologiques**

A notre avis, un des messages principaux à retenir de ce travail est que lors de la mise sur pied d'études en laboratoire, il est important de créer des situations expérimentales qui permettent de capter les dynamiques qui structurent les interactions intragroupe et intergroupes en milieu naturel. Si ce constat peut paraître banal, il implique néanmoins de remettre l'interaction au centre des études, ce qui n'est de loin pas une option actuellement majoritaire en psychologie sociale. Au niveau de la réflexion méthodologique, nous nous sommes notamment inspirés des travaux de Reicher et de son équipe (Reicher 1987/ 1996 ; Drury et Reicher, 2000). Conformément à la TAC, ces auteurs ont en effet théorisé les identités sociales comme des « *developing interactions between groups* », en partant de l'idée que l'identité ne relève pas seulement du domaine des représentations, mais qu'elle est

également *un processus de mise en action de soi*. Le fait d'utiliser une méthodologie permettant de cerner l'identité en action en faisant interagir les personnes en face à face, avait comme but principal de permettre aux dynamiques relationnelles de jouer le rôle qu'elles jouent en milieu naturel. Ce souci nous paraît d'autant plus légitime qu'une méta-analyse (Mullen et al., 1992) a montré que les résultats relatifs au favoritisme de l'endogroupe en fonction du statut des groupes divergent de manière importante selon que les études sont effectuées en laboratoire ou en milieu naturel.

Suite à nos résultats, nous pouvons conclure que si l'on ne prend pas en compte les interactions, et la dimension relationnelle sous-jacente à celles-ci, il est difficile de comprendre les comportements qui ne vont pas dans le sens du biais pro-endogroupe. D'après la SIT et la TAC, dès que l'on catégorise, on différencie et on homogénéise. Conformément au modèle DPR, nous avons montré que ce n'est pas forcément le cas lorsque les participants aux études interagissent en face à face. Nous déduisons de nos résultats que nos dispositifs expérimentaux ont effectivement permis l'expression de dynamiques relationnelles, qui sont par contre neutralisées dans les études menées avec des groupes non interactifs. Ceci a été d'autant plus frappant dans la dernière étude, où nous avons travaillé avec une population qui se connaissait déjà avant l'expérimentation.

A notre avis ces conclusions méthodologiques ne sont pas valables uniquement pour les petits groupes interactifs, mais aussi pour l'analyse des catégories sociales. En effet, comme l'ont montré Pettigrew (1998) et Houlette et al. (2004), les interactions entre les membres de différentes catégories peuvent influencer sur la représentation de celles-ci. Nous rejoignons donc ici Postmes et al. (2005) lorsqu'ils expriment le souhait que les études portant sur les catégories sociales deviennent plus dynamiques et que les études portant sur les petits groupes dynamiques intègrent plus systématiquement les aspects catégoriels. La méthodologie que nous avons adoptée présente néanmoins plusieurs limites que nous abordons ci-dessous.



## Limites

Commençons par aborder les limites méthodologiques de notre travail. Tout d'abord, l'attrition (et réapparition) de nos sujets lorsque les discussions se sont déroulées sur trois temps ont rendu le traitement statistique des données plus difficile et moins « propre » (notamment dans l'étude 2, où nous n'avions pas prévu des contraintes suffisamment strictes liées à la présence). Si la diminution du nombre de sujets perturbe toute étude longitudinale, elle est d'autant plus problématique lorsque l'on travaille avec des groupes, puisque les dynamiques intragroupe et intergroupes pourraient varier si l'interaction se déroule à 3 plutôt qu'à 4, ou si une personne est absente dans une discussion et réapparaît la fois suivante.

Soulignons ensuite les contraintes posées par le fait de s'intéresser aux opinions réelles, antérieures à l'étude, des participants. Il n'a pas toujours été facile de trouver un item qui partageait exactement notre population en 50/50, et qui en même temps constituait un enjeu social suffisamment saillant pour permettre de lancer des discussions de 6 heures. C'est-à-dire de trouver un item qui nous permettait d'accéder à des représentations polémiques (Moscovici, 1988), qui reflètent des visions conflictuelles du monde et qui sont donc aptes à provoquer des débats. Cette tâche a été d'autant plus difficile dans l'étude 5, où nous avons tenu compte, pour former les groupes, à la fois des positions et des relations entre les participants, antécédentes à l'étude.

Enfin, rappelons que si la raison principale pour laquelle nous avons opté pour cette procédure est qu'elle nous permet d'analyser l'impact des facteurs relationnels, le revers de la médaille consiste en une baisse du contrôle lié à nos conditions expérimentales.

Outre les difficultés au niveau de l'opérationnalisation qui ont rendu difficile un contrôle expérimental très strict, une limite de notre travail, elle aussi presque intrinsèque à la méthodologie adoptée, réside dans le nombre restreint de groupes dans nos premières études. Ceci ne nous a pas permis de présenter systématiquement nos analyses au niveau groupal, alors qu'il s'agit du niveau le plus pertinent pour traiter les dynamiques de cohésion. De plus, vu le nombre restreint de participants, nous n'avons pas pu tester notre modèle dans sa globalité. Dans nos 4 premières études, nous l'avons en effet testé hypothèse par hypothèse, sans pouvoir intégrer tous les éléments dans une même analyse (par exemple en effectuant une analyse de

régression sur la perception de cohésion des groupes en intégrant dans le modèle en même temps la position initiale, la condition expérimentale, les caractéristiques positionnelles et relationnelles des porte-parole choisis, et l'attraction interpersonnelle). Ceci est à notre avis particulièrement problématique pour l'intégration analytique de l'impact des normes suprarodonnées. Dans le modèle DPR, il est avancé que celles-ci influent sur tous les processus dans et entre groupes. Idéalement il aurait donc fallu les intégrer dans toutes les analyses.

Ensuite, soulignons que nous n'avons pas toujours eu la possibilité d'analyser toutes les dynamiques intragroupe qui auraient pu nous intéresser. Par exemple, nous n'avons pas les moyens de savoir quelles sont les personnes qui ont influencé les autres dans les groupes de discussion, et donc de connaître la « force normative » objective des différents participants. A ce sujet, il serait intéressant d'avoir à disposition des données objectives concernant les interactions, par exemple en les filmant.

Enfin, il est légitime de se demander dans quelle mesure, avec les concepts de dynamiques positionnelles et relationnelles, nous pouvons rendre compte de toutes les facettes des relations dans et entre des petits groupes. Pensons par exemple aux diverses motivations qui peuvent inciter une personne à militer dans un parti politique. Selon notre modèle, on peut décider d'y adhérer en raison d'affinités positionnelles (politiques) mais aussi pour des raisons relationnelles. Toutefois, on peut imaginer, par exemple, qu'une personne est avant tout guidée par des fins carriéristes lorsqu'elle choisit d'adhérer à tel parti plutôt qu'un autre. Dans ce cas, peut-on toujours analyser la situation en terme de dynamiques positionnelles ou relationnelles ? Si l'on donne aux dynamiques relationnelles le sens politique que leur confèrent les militants libertaires lorsqu'ils soulignent l'importance de la cohérence entre les principes affichés (les positions) et la pratique (qui relève du registre relationnel), on peut peut-être répondre par l'affirmative. Mais plus généralement, cet exemple rend explicite une dimension théorique non intégrée dans ce travail: les dynamiques de pouvoir. Ces dynamiques peuvent prendre des formes très diverses dans le cadre qui nous intéresse. Elles peuvent par exemple conduire à une division sexuelle du travail dans les groupes, ou à l'expression d'autres rapports de pouvoir basés sur le groupe ethnique, ou la classe sociale, par exemple. Le but de ce travail n'était pas de traiter de ces questions, les variables pouvant influencer les interactions dans ce sens (notamment le sexe) ont d'ailleurs été contrôlées dans la

mesure du possible, mais il serait très intéressant de poursuivre la réflexion et les recherches dans cette direction, en intégrant la dimension de pouvoir au modèle. Nous y reviendrons en présentant les extensions possibles.

## **Applications**

Notre point de départ a été une série de questionnements autour de l'hétérogénéité qui caractérise le mouvement altermondialiste, sans pour autant en compromettre l'existence. Nos études ont ainsi été mises sur pied en prenant comme exemple « hors laboratoire » les rencontres altermondialistes. Même si, dans le cadre de ce travail, la validité du modèle DPR n'a pas été testée dans un contexte militant, nous pensons qu'il peut contribuer à la compréhension de certaines réalités militantes. Il peut par exemple fournir des pistes pour analyser des phénomènes courants, tels que la formation de groupes politiques relativement hétérogènes, ou la dissolution de groupes politiques pourtant cohésif au niveau positionnel. Si une personne milite dans un parti, ou un mouvement social, dans lequel elle ne trouve pas vraiment sa place, qui est par exemple fortement hiérarchisé ou dans lequel elle ne se sent pas valorisée, elle peut vraisemblablement se désinvestir, même si ce groupe est tout à fait conforme à ses idéaux politiques. De même, une personne peut vouloir s'investir dans un groupe politique parce que ce groupe lui convient au niveau de son fonctionnement, parce qu'elle a l'impression qu'elle peut contribuer à la vie du groupe et qu'elle peut y trouver sa place par exemple, sans que le groupe en question soit forcément celui qui est le plus proche de ses idées (bien évidemment dans des limites « acceptables »). Dans la cinquième étude, il est apparu que des conflits interpersonnels peuvent être la cause directe de la perception du manque de cohésion dans les groupes. Dans cette même étude, lorsque les positions sur le thème de discussion étaient semblables mais les relations conflictuelles, nous avons même assisté à une dynamique de différenciation interpersonnelle, qui a abouti à une hétérogénéité positionnelle plus grande dans les groupes après la discussion qu'avant. Les conflits interpersonnels peuvent donc jouer un rôle destructeur important sur les dynamiques intragroupe. Il semble ainsi important de ne pas sous-estimer les exigences relationnelles, même dans des groupes fortement définis par des aspects positionnels, comme les mouvements politiques. En effet, pour que des débats puissent exister dans ces groupes sans en menacer la cohésion et peut-être

même leur existence, une gestion relationnelle des divergences, qui passe par exemple par la mise sur pied d'une organisation qui convient à tous les participants, peut être indispensable.

La validité de ces réflexions est appuyée sur le terrain, notamment par le fonctionnement propre aux groupes militants qui se revendiquent comme libertaires. Auprès de ces militants, qui s'organisent en groupes affinitaires, les aspects relationnels sont en effet explicitement reconnus comme des facteurs importants de cohésion. L'amitié prend même ici une dimension politique: « *L'affinité et l'amitié sont des concepts qui prennent un sens politique lorsqu'ils influencent les perceptions et les identités politiques d'individus qui y font référence pour justifier des modes d'actions et des processus décisionnels* » (Dupuis-Déri, 2003, p.6). Pour les « amilitants », le lien amical ne favorise donc pas seulement une organisation qui permet à la fois de fonctionner comme unité et de laisser s'exprimer les divergences positionnelles, comme nous avons pu le montrer avec nos résultats. Il est aussi politique, et rentre ainsi en quelque sorte dans ce que nous avons conceptualisé comme « positionnel ».

Nous avons jusqu'ici réfléchi aux applications possibles de notre modèle aux mouvements sociaux, puisque ces mêmes réflexions ont constitué le point de départ de notre travail. Nous avons souvent illustré nos propos en prenant comme exemple plus précis les groupes libertaires. Si nous avons procédé ainsi, c'est avant tout afin de faciliter la lecture de ce texte. En effet, dans ces groupes, la diversité et les dynamiques relationnelles sont explicitement prises en compte. Il est donc plus facile de s'y référer dans un but illustratif. Nous avançons toutefois que notre modèle peut être utile à l'analyse de bien d'autres réalités sociales. Comme nous l'avons montré dans ce travail, dans *tous les groupes* les dynamiques relationnelles interagissent avec les dynamiques positionnelles. Pour rester dans le domaine du politique, nous pensons par exemple que les diverses scissions et les quelques fusions entre partis politiques peuvent être sous-tendues par des dynamiques proches de celles décrites dans le modèle DPR. De même, nous avons vu dans l'étude 5 que notre modèle est pertinent pour analyser les interactions dans des groupes d'élèves. Nous avons souligné que nous ne savons pas si l'importance considérable que prennent les dynamiques relationnelles dans ce contexte est essentiellement due à l'âge des participants, ou au fait qu'ils se connaissaient avant les interactions. Toujours est-il qu'il est impossible de les négliger. Entre élèves, le travail en groupes ne se déroule

pas de la même manière selon les relations interpersonnelles qu'entretiennent les membres du groupe et selon la représentation qu'ils ont du groupe. Il peut donc être aussi intéressant d'en tenir compte dans un but pédagogique. Plus généralement, nous pensons que notre modèle peut être utile à l'analyse des dynamiques qui se développent dans tous les contextes (tels que les organisations, le lieu de travail, etc.) où interviennent de manière conjointe positions et relations.

## **Extensions**

Au niveau opérationnel, il serait intéressant de filmer les interactions afin de disposer de données objectives à analyser et à les mettre en parallèle avec les données issues des questionnaires, qui nous permettent de cerner la représentation subjective de la situation.

Parallèlement, il serait intéressant de tester le modèle DPR dans un contexte militant, par exemple en effectuant une étude longitudinale sur l'évolution de l'engagement militant selon la radicalité des opinions individuelles, ou des collectifs d'appartenance, ou selon les différentes idées et priorités politiques. A partir des analyses de Reicher (1987) ou de Kelly (1998/1999), on pourrait s'attendre à ce que les considérations relationnelles prennent moins d'importance dans un contexte où existent des conflits positionnels importants. Il serait tout de même intéressant d'analyser si les divergences sont, ou pourraient être, en partie gérées par des dynamiques relationnelles. Il serait tout aussi intéressant de voir quel impact ont les conflits relationnels, interpersonnels ou intergroupes, sur la survie d'un collectif. Ces conflits peuvent-ils suffire à détruire un collectif au départ pourtant uni derrière une même idée ?

En revenant à la prise en compte des dynamiques de pouvoir, une des suites possibles à ce travail serait de mettre sur pied un nouveau dispositif expérimental, qui intégrerait, cette fois, l'analyse des rapports de domination. De même, une recherche en milieu naturel permettrait aisément de faire émerger des dynamiques de pouvoir, qui de fait structurent également les milieux militants de gauche (par exemple, pour les rapports sociaux de sexe dans des contextes militants voir Falquet, 2005). Nous pourrions ainsi analyser dans quelle mesure les prédictions du modèle DPR sont modulées, voire déterminées autrement par les rapports sociaux hiérarchiques. Au niveau des dynamiques positionnelles, les dominants ont le

pouvoir de définir les normes qui s'imposent à tous les individus. Au niveau des dynamiques relationnelles, on pourrait imaginer que le marquage groupal (au niveau infraordonné) soit particulièrement important pour le maintien des positions des dominés, dans la mesure où ce n'est qu'à travers le conflit qu'un changement social est possible (Staerklé, Roux, Delay, Gianettoni et Perrin, 2003 ; Staerklé, Delay, Gianettoni et Roux, 2007). Vraisemblablement, le « compromis mou » bénéficie surtout à ceux qui ont le pouvoir de ne pas être contestés. Par ailleurs, les répercussions positives des dynamiques relationnelles sur les interactions sociales mises à jour dans ce travail, telle la gestion relationnelle des divergences positionnelles, pourraient donner lieu à d'autres résultats dans des contextes où les groupes sont hiérarchisés les uns par rapport aux autres. En effet, le fait de percevoir le groupe supraordonné comme favorisant des relations amicales pourrait impliquer une pression supplémentaire au conformisme à la position portée par les dominants.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bar-Tal, D. (1999). Croyances, idéologie et construction du groupe. In J-C. Deschamps, J.F. Morales, D. Paez & S. Worchel (Eds.), *Identité sociale*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Billig, M. (1987). *Arguing and thinking*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bliuc, A.M., McGarty, C., Reynolds, K. J., & Muntele, O. (2007). Opinion-based group membership as a predictor of commitment to political action. *European Journal of Social Psychology*, 37, 19-32.
- Brewer, M. B., & Gaertner, S.L. (2001). Towards Reduction of Prejudice: Intergroup contact and Social Categorization. In R. Brown and S.L. Gaertner (Eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup processes*. Oxford: Blackwell.
- Brown, R.J. (1984). The role of similarity in intergroup relations. In H. Tajfel (Eds.) *The social dimensions. Volume 2*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brown, R. J., Condor, S., Mathews, A., Wade, G., & Williams, J.A. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273-287.
- Brown, R. J., Vivian, J., & Hewstone, M. (1999). Changing attitudes through intergroup contact: The effects of group membership salience. *European Journal of Social Psychology*, 29, 741-764.
- Brown, R., & Wootton-Millward, L. (1993). Perceptions of group homogeneity during group formation and change. *Social Cognition*, 11, 126-149.
- Byrne, D.E. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Carron, A.V., Widmeyer, W.N., & Brawley, W. N. (1985). The development of an instrument to measure cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- Clémence, A. (1988). *Efficacité de l'exercice du pouvoir : une lecture psychosociologique du phénomène de dissonance cognitive*. Thèse présentée à la faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne.
- Clémence, A. (1994). Protecting one's identity or changing one's mind? The social context of cognitive dissonance generation and reduction. *Swiss Journal of Psychology*, 53, 202-209.
- Clémence, A., Doise, W., & Lorenzi-Cioldi, F. (1994). Prises de position et principes organisateurs des représentations sociales. In C. Guimelli (Eds.) *Structures et transformations des représentations sociales*. Lausanne: Delachaux & Niestlé.

- Clémence, A., Lorenzi-Cioldi, F., & Deschamps, J-C. (1998). Relations de domination intergroupes. In J.L. Beauvois, R.V. Joule, & J.M. Monteil (Eds.), *20 ans de psychologie sociale expérimentale francophone* (pp. 67-96). Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Clémence, A., Rochat, F., Cortolezzis, C., Dumont, P., Egloff, M., & Kaiser, C. (2001). *Scolarité et adolescence : Les motifs de l'insécurité*. Berne: Haupt.
- Dafflon-Nouvelle, A. (2006). *Filles-garçons : Socialisation différenciée ?* Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Deschamps, J-C. (1977). Effects of crossing category membership on quantitative judgment. *European Journal of Social Psychology*, 7, 517-521.
- Deschamps, J-C. (1980). L'identité sociale et les rapports de domination. *Revue Suisse de Sociologie*, 6, 111-122.
- Deschamps, J-C. (1982). Social identity and relations of power between groups. In H. Tajfel (Eds.), *Social identity and intergroup relations*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Deschamps, J-C. (1984). The social psychology of intergroup relations and categorical differentiation. In H. Tajfel (Eds.), *The social dimension. Volume 2*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Deschamps, J-C. (1990). Les intellectuels : un ensemble flou et polymorphe. *Revue Européenne des Sciences Sociales*, 87, 11-19.
- Deschamps, J-C., & Brown, R. (1983). Superordinate goals and intergroup conflict. *British Journal of Social Psychology*, 22, 189-195.
- Deschamps, J-C., & Devos, T. (1999). Les relations entre identité individuelle et collective ou comment la similitude et la différence peuvent covarier. In J-C. Deschamps, J.F. Morales, D. Paez & S. Worchel (Eds.), *Identité sociale*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Deschamps, J-C., & Volpato, C. (1984). Identità sociale et identità individuale nelle relazioni tra gruppi. *Giornale Italiano di Psicologia* 11, 275-301.
- De Singly, F. (1993). Les habits neufs de la domination masculine. *Esprit*, 196, 54-64.
- Doise, W. (1979a). *Expériences entre groupes*. Paris: Mouton.
- Doise, W. (1979b). Contrastes sociaux dans les jugements. *Les cahiers de psychologie sociale*, 4, 1-12.
- Doise, W. (1988). Individual and social identities in intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*, 18, 99-111.



- Doise, W., Deschamps, J-C., & Meyer, G. (1979). Accentuation des ressemblances intra-catégorielles. In W. Doise (Eds.), *Expériences entre groupes* (pp. 281-292). Paris: Mouton.
- Doise, W., & Lorenzi-Cioldi, F. (1991). L'identité comme représentation sociale. In V. Aebischer, J.P. Deconchy & E.M. Lipiansky (Eds.), *Idéologies et représentations sociales* (pp. 273-286). Fribourg: Delval.
- Doise, W., & Moscovici, S. (1984). Les décisions en groupe. In S. Moscovici (Eds.), *Psychologie sociale*. Paris: PUF.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S.L., & Validzic, A. (1998). Intergroup bias: Status, differentiation, and a Common In-Group Identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 109-120.
- Drury, J., & Reicher, S. (2000). Collective action and psychological change: The emergence of new social identities. *British Journal of Social Psychology*, 39, 579-604.
- Dupuis-Déri, F. (2003). *Manifestations altermondialisation et groupes d'affinité. Anarchisme et psychologie des foules rationnelles*. Montréal: Colloque "Les mobilisations altermondialistes".
- Eiser, J.R., & Mower White, C.J. (1974). Evaluative consistency and social judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 349-359.
- Eiser, J.R., & Mower White, C.J. (1975). Categorization and congruity in attitudinal judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 769-775.
- Eiser, J.R., & van der Pligt, J. (1982). Accentuation and perspective in attitudinal judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 224-238.
- Eiser, J.R., & van der Pligt, J. (1984). Attitudes in a social context. In H.Tajfel (Eds.), *The social dimension. Volume 2*. Cambridge: University Press.
- Elejabarrieta, F. (1992). *Social positioning : a way to link social identity and social representations*. Bruxelles : 25<sup>ème</sup> congrès international de psychologie.
- Ellemers, N. (1993). The influence of socio-structural variables on identity management strategies. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds. ), *European Review of Social Psychology*, Vol. 4. (pp. 27-57). Chichester: Wiley.
- Ellemers, N., Van Knippenberg, A., Vries, N.K., & Wilke, H. (1988). Social identification and permeability of group boundaries. *European Journal of Social Psychology*, 18, 497-513.
- Ethier, K.A., & Deaux, K. (1994). Negotiating Social Identity When Contexts Change: Maintaining Identification and Responding to Threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 243-251.

- Falquet, J. (2005). Trois questions aux mouvements sociaux "progressistes": Apports de la théorie féministe à l'analyse des mouvements sociaux. *Nouvelles Questions Féministes*, 24(3), 18-35.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations* 7, 117-140.
- Festinger, L., Schachter, S., & Back, K.W. (1950). *Social Pressures in Informal Groups: A Study of Human Factors in Housing*. New York: Harper.
- Fielding, K.S., & Hogg, M.A. (1997). Social identity, self-categorization, and leadership: A field study of small interactive groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1, 39-51.
- Flament, C. (1989). Structure et dynamique des représentations sociales. In D. Jodelet (Eds.), *Les représentations sociales*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Fraser, C., & Foster, D. (1984). Social groups, nonsense groups and group polarization. In H. Tajfel (Eds.), *The social dimension. Volume 2*. Cambridge: University Press.
- Gaertner, S.L., Dovidio, J.F., Anastasio, P.A., Bachman, B.A., & Rust, M.C. (1993). The Common Ingroup Identity Model: Recategorization and the reduction of intergroup bias. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology*, Vol. 4, (pp. 1-26). Chichester: Wiley.
- Gaertner, S.L., Mann, J., Murrell, A., & Dovidio, J.F. (1989). Reducing intergroup bias: The benefits of recategorization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 239-249.
- Gaertner, L., & Insko, C.A. 2001. On the measurement of social orientations in the minimal group paradigm: Norms as moderators of the expression of ingroup bias. *European Journal of Social Psychology*, 31,143-154.
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir*. Paris: Côté-femmes.
- Haslam, S.A., Oakes, P.J., Turner, J.C., & McGarty, C. (1995) Social categorization and group homogeneity: Changes in the perceived applicability of stereotype content as a function of comparative context and trait favourableness. *British Journal of Social Psychology*, 34, 139-160.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hess, J.A. (2000). Maintaining nonvoluntary relationships with disliked partners: An investigation into the use of distancing behaviors. *Human Communication Research*, 26(3), 458-488.

- Hewstone, M., & Brown, R.J. (1986). Contact is not enough: An intergroup perspective on the contact hypothesis. In M. Hewstone & R.J. Brown (Eds.), *Contact and conflict in intergroup encounters* (pp. 1-44). Oxford: Blackwell.
- Hogg, M.A. (1995). Le concept de cohésion reformulé: une approche en termes de catégorisation et d'identité sociale. In G. Mugny, D.Oberlé & J.L. Beauvois (Eds.), *Relations humaines, groupes et influence sociale*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Hogg, M.A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 5, 184-200.
- Hogg, M.A., Cooper-Shaw, L., & Holzworth, D. (1993). Group prototypicality and depersonalized attraction in small interactive groups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 452-465.
- Hogg, M.A., Fielding, K.S., Johnson, D., Masser, B., Russell, E., & Svensson, A. (2006). Demographic category membership and leadership in small groups: A social identity analysis. *The Leadership Quarterly*, 17, 335-350.
- Hogg, M.A., & Hains, S.C. (1998). Friendship and group identification : a new look at the role of cohesiveness in groupthink. *European Journal of Social Psychology*, 28, 323-341.
- Hogg, M.A., & Hardie, E.A. (1991). Social attraction, personal attraction, and self-categorization: A field study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 175-180.
- Hogg, M.A. & Hardie, E.A. (1992). Prototypicality, conformity and depersonalized attraction : A self categorization analysis of group cohesiveness. *British Journal of Social Psychology*, 31, 41-56.
- Hogg, M.A., & Turner, J.C. (1985). Interpersonal attraction, social identification and psychological group formation. *European Journal of Social Psychology*, 15, 51-66.
- Hornsey, M.J., & Hogg, M.A. (2000). Assimilation and diversity: An integrative model of subgroup relations. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 143-156.
- Houlette, M., Gaertner, S. L., Johnson, K. M., Banker, B. S., Riek, B. M., & Dovidio, J. F. (2004). Developing a more inclusive social identity: An elementary school intervention. *Journal of Social Issues*, 60(1), 35-55.
- Huguet, P., Latané, B., & Bourgeois, M. (1998). The emergence of a social representation of human rights via interpersonal communication: Empirical evidence for the convergence of two theories. *European Journal of Social Psychology*, 28, 831-846.

- Janis, I. (1972). *Victims of Groupthink: A Psychological Study of Foreign-Policy Decisions and Fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Jetten, J., Postmes, T., & McAuliffe, B.J. (2002). "We're all individuals": group norms of individualism and collectivism, levels of identification and identity threat. *European Journal of Social Psychology*, *32*, 189-207.
- Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A.S.R. (2001). Similarity as a source of discrimination: The role of group identification. *European Journal of Social Psychology*, *31*, 621-640.
- Jetten, J., Spears, R., & Postmes, T. (2004). Intergroup distinctiveness and differentiation: A meta-analytic integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, *86*, 862-879.
- Kelly, C. (1993). Group identification, intergroup perceptions and collective action. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology*, Vol. 4 (pp. 59-83). Chichester: Wiley.
- Kelly, C. (1988). Intergroup differentiation in a political context. *British Journal of Social Psychology* *27*, 319-332.
- Kelly, C. (1989). Political identity and perceived intragroup homogeneity. *British Journal of Social Psychology* *28*, 239-250.
- Kenny, D.A., & Judd, C.M. (1986). Consequences of violating the independence assumption in analysis of variance. *Psychological Bulletin*, *99*, 422-431.
- Kenny, D.A., & Judd, C.M. (1996). A general procedure for the estimation of interdependence. *Psychological Bulletin*, *119*, 138-148.
- Lalonde, R.N., Moghaddam, F.M., & Taylor, D.M. (1987). The process of group differentiation in a dynamic intergroup setting. *Journal of Social Psychology*, *127*, 273-287.
- Latane, B. (1996). Dynamic Social Impact: The Creation of Culture by Communication. *Journal of communication*, *46* (4), 13-25.
- Lemaine, G. (1974). Social differentiation and social originality. *European Journal of Social Psychology*, *4*, 17-52.
- Lemaine, G. (1975). Dissimilation and differential assimilation in social influence. *European Journal of Social Psychology*, *5*, 93-120.
- Levine, J.M., & Moreland, R.L. (1994). Group socialization: Theory and research. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European review of social psychology*, Vol. 5 (pp. 305-336). Chichester: Wiley.
- Levine, J.M., & Pavelchak, M.A. (1984). Conformity and obedience. In S. Moscovici (Eds.), *Psychologie sociale*. Paris: Presses Universitaires de France.

- Lorenzi-Cioldi, F. (1988). *Individus dominants et groupes dominés*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Lorenzi-Cioldi, F. (1998). Group status and perceptions of homogeneity. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology*, Vol. 9 (pp. 31-75). Chichester: Wiley.
- Lorenzi-Cioldi, F. (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés: Collections et agrégats*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Lorenzi-Cioldi, F., Doise, W. (1999). Identité sociale et identité personnelle. In R. Y. Bourhis & J.-P. Leyens (Eds.), *Stéréotypes, discriminations et relations intergroupes* (pp. 69-126). Sprimont: Mardaga.
- Maccoby, E.E. (1990). Le sexe, catégorie sociale. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 83, 16-26.
- Mackie, D.M. (1986). Social identification effects in group polarization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 720-728.
- Maisonneuve, J. (1966). *Psycho-sociologie des affinités*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Manstead, A.S.R., & Hewstone, M. (Eds.) (1995). *The Blackwell encyclopedia of social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Marques, J. M., Abrams, D., Paez, D., & Martinez-Taboada, C. (1998). The role of categorization and in-group norms in judgments of groups and their members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 976-988.
- Marques, J.M., Abrams, D., & Serodio, R. (2001) Being better by being right : Subjective group dynamics and derogation of in-group deviants when generic norms are undermined. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 436-447.
- Marques, J.M., & Paez, D. (1994). The « black sheep effect »: Social categorization, rejection of ingroup deviates, and perception of group variability. In W. Stroebe & M.Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology*, Vol. 5 (pp. 37-68). Chichester: Wiley.
- McGarty, C., Turner, J.C., Hogg, M.A., & David, B. (1992). Group polarization as conformity to the prototypical group member. *British Journal of Social Psychology*, 31(1), 1-19.
- Moreland, R.L., & Levine, J.M. (1982). Socialization in small groups : temporal changes in individual-group relations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 15, 137-192.
- Moscovici, S. (1988). Notes Towards a Description of Social Representations. *European Journal of Social Psychology*, 18(3), 211-250.

- Moscovici, S., & Doise, W. (1992). *Dissensions et consensus*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Mullen, B., Brown, R., & Smith, C. (1992). Ingroup bias as a function of salience, relevance and status: An integration. *European Journal of Social Psychology*, 22, 103-122.
- Mummendey, A., & Wenzel, M. (1999). Social discrimination and tolerance in intergroup relations: Reactions to intergroup difference. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 158-174.
- Myers, D. G., & Bach, P. J. (1974). Discussion effects on militarism-pacifism: A test of the group polarization hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 741-747.
- Myers, D.G., & Lamm, H. (1976). The group polarization phenomenon. *Psychological Bulletin*, 83, 602-627.
- Oakes, P. (1987). The salience of social categories, In J.C. Turner (Eds.). *Rediscovering the social groups. A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Oakes, P., Haslam, A., & Turner, J.C. (1999). Construction de l'identité à partir du contexte. In J.C. Deschamps, J.F. Morales, D. Paez & S.Worchel (Eds.), *L'identité sociale*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Onorato, R.S., & Turner, J.C. (2004). Fluidity in the self-concept: The shift from personal to social identity. *European Journal of Social Psychology*, 34, 257-278.
- Paicheler, G. (1976). Norms and attitude change: Polarization and styles of behavior. *European Journal of Social Psychology*, 6, 405-427.
- Paicheler, G. (1977). Polarization of attitudes in homogeneous and heterogeneous groups. *European Journal of Social Psychology*, 9, 85-96.
- Pettigrew, T.F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.
- Postmes, T., Spears, R., & Cihangir, S. (2001). Quality of decision making and group norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 918-930.
- Postmes, T., Spears, R., & Lea, M. (2002). Intergroup differentiation in computer-mediated communication: Effects of depersonalization. *Group Dynamics*, 6, 3-16.
- Postmes, T., Spears, R., Lee, T., & Novak, R. (2005). Individuality and social influence in groups: Inductive and deductive routes to group identity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 747-763.

- Reicher, S. (1987). Crowd behaviour as social action. In J.C. Turner (Eds.), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Reicher, S. (1996). The Battle of Westminster: developing the social identity model of crowd behaviour in order to explain the initiation and development of collective conflict. *European Journal of Social Psychology*, 26, 115-134.
- Reicher, S., Haslam, A., & Hopkins, N. (2005). Social identity and the dynamics of leadership: leaders and followers as collaborative agents in the transformation of social reality. *The Leadership Quarterly*, 16, 547-568.
- Rink, F.A. (2005). *Diversity and small group decision making*. Leiden university: Doctoral dissertation.
- Rosch, E. (1978). Principles of categorization. In E. Rosch & B.B. Lloyd (Eds.), *Cognition and categorization*. Hillsdale: Erlbaum.
- Roux, P., Gianettoni L., & Perrin, C. (2006). Féminisme et racisme. Une recherche exploratoire sur les fondements des divergences relatives au port du voile. *Nouvelles Questions Féministes*, 25 (1).
- Roux, P., Perrin, V., Modak, M., & Voutat, B. (1999). *Couple et égalité; un ménage impossible*. Lausanne: Réalités sociales.
- Ryan, C.S., & Bogart, L.M. (1997). Development of new group members' in-group and out-group stereotypes: Changes in perceived group variability and ethnocentrism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 719-732.
- Salzarulo, L. (2006). *Voir le monde à travers les lunettes du métaconstraste. Un modèle mathématique inspiré de la psychologie sociale*. Thèse présentée à la faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne.
- Sani, F., & Reicher, S. (1998). When consensus fails: an analysis of the schism within the Italian Communist Party (1991). *European Journal of Social Psychology*, 28, 623-645.
- Sani, F., & Reicher, S. (1999). Identity, argument and schism: two longitudinal studies of the split in the Church of England over the ordination of women to the priesthood. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2, 279-300.
- Sherif, M. (1971). *Des tensions intergroupes aux conflits internationaux*. Paris : Les éditions ESF.
- Schiffmann, R., & Wicklund, R. A. (1992). The minimal group paradigm and its minimal psychology: On equating social identity with arbitrary group membership. *Theory & Psychology*, 2, 29-50.

- Staerklé, C., Roux, P., Delay, C., Gianettoni, L., & Perrin, C. (2003). Consensus and conflict in lay conceptions of citizenship: Why people reject or support maternity policies in Switzerland. *Psychologica Belgica*, 32, 9-32.
- Staerklé, C., Delay C., Gianettoni, L., & Roux, P. (2007, à paraître). *Qui a droit à quoi ? Représentations et légitimation de l'ordre social*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. In S. Moscovici (Eds.), *Introduction à la psychologie sociale. Volume 1*. Paris: Larousse.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups. Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P., & Flament C. (1971). Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 1, 149-178.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Turner, J.C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H.Tajfel (Eds.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15-40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, J.C. (1984). Social identification and psychological group formation. In H. Tajfel (Eds), *The social dimension. Volume 2*. Cambridge: University Press.
- Turner, J.C. (1987). A self-categorization theory. In J.C. Turner (Eds.), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Turner, J.C. (1991). *Social influence*. Milton Keynes: Open University Press.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., & Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Turner, P.J., & Smith, P.M. (1984). Failure and defeat as a determinant of group cohesiveness. *British Journal of Social Psychology*, 23, 97-111.
- Turner, J.C., & Reynolds, K.J. (2001). The Social Identity perspective in Intergroup Relations : Theories, Themes and Controversies. In R. Brown & S. Gaertner (Eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology : Intergroup Processes*. Blackwell Publishers.
- Van Leeuwen, E., Van Knippenberg, D., & Ellemers, N. (2003). Continuing and changing group identities: The effects of merging on social identification and ingroup bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 679-690.



- Waldzus, S., Mummendey, A., Wenzel, M., & Weber, U. (2003). Towards tolerance: Representations of superordinate categories and perceived ingroup prototypicality. *Journal of Experimental Social Psychology, 39*, 31-47.
- Wetherell, M.S. (1987). Social identity and group polarization. In J.C. Turner (Eds.), *Rediscovering the social groups. A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Wilder (1984). Intergroup contact: The typical member and the exception to the rule. *Journal of Experimental Social Psychology, 20*, 177-194.
- Wright, S. C. (2001a). Restricted intergroup boundaries: Tokenism, ambiguity and the tolerance of injustice. In J. Jost & B. Major (Eds.), *The Psychology of Legitimacy: Emerging Perspectives on Ideology, Justice, and Intergroup Relations*. (pp.223-254). New York: Cambridge University Press.
- Wright, S. C. (2001b). Strategic collective action: Social psychology and social change. In R. Brown & S. Gaertner (Eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology: Intergroup Processes* (pp. 409-430). Oxford: Blackwell Press.