

# JIRIRI

Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes  
*Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity*

**Volume 5, Hiver 2012 / Winter 2012**

**Rédactrice en chef / Editor in chief**

Mariam Najih

**Rédactrice adjointe sénior / Senior Associate Editor**

Roxane de la Sablonnière, Ph. D.

**Rédacteurs adjoints / Associate Editors**

Bénédicte Boch

Benjamin Gingras

**Coordonnateurs / Coordinators**

Diana Cárdenas

Mathieu Pelletier-Dumas, M. A.

**Directrice des communications / Communications Director**

Marie-Pier Beaudry

**Affiliations universitaires / Affiliated Universities**

Bishop's University (Canada), California State Polytechnic University (USA), Carleton University (Canada), Clark University (USA), College of William and Mary (USA), Concordia University (Canada), Dalhousie University (Canada), Delaware State University (USA), Eastern Illinois University (USA), Eastern Kentucky University (USA), Friedrich-Schiller-Universität Jena (Germany), George Mason University (USA), Hamilton College (USA), Hunter College – CUNY (USA), Indiana University-Purdue University Indianapolis (USA), Istanbul Üniversitesi (Turkey), John Jay College of Criminal Justice (USA), Loyola Marymount University (USA), McGill University (Canada), Ohio State University (USA), Ruhr-Universität Bochum (Germany), Saint Louis University (USA), Texas A&M University-Commerce (USA), Texas Christian University (USA), Pennsylvania State University (USA), University at Albany - SUNY (USA), Université de Dschang (Cameroun), Université d'Ottawa (Canada), Université de Moncton (Canada), Université de Montréal (Canada), Université de Sherbrooke (Canada), Université de Strasbourg (France), Université du Québec à Montréal (Canada), Université du Québec à Trois-Rivières (Canada), Université du Québec en Outaouais (Canada), Université Laval (Canada), University of Alabama (USA), University of British Columbia (Canada), University of Colorado (USA), University of Georgia (USA), University of Hawaii (USA), University of Nebraska-Lincoln (USA), University of North Dakota (USA), University of Northern Iowa (USA), University of Nottingham (UK), University of Oxford (UK), Vancouver Island University (Canada), University of Victoria (Canada), University of Waterloo (Canada), Université Paris Descartes (France), Université Paris Ouest Nanterre de la Défense (France), Université Paul Verlaine de Metz (France), Universiteit van Amsterdam (Netherlands)

Une initiative des étudiants au baccalauréat en psychologie

*An initiative of undergraduate psychology students*

**Université de Montréal**

---

Le *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes* (JIRIRI) est une revue scientifique internationale concernant le monde de l'identité et des interactions sociales. La mission du JIRIRI est de permettre aux étudiants de premier cycle de vivre l'expérience complète de la démarche scientifique, de la mise sur pied d'idées originales jusqu'à leur diffusion, par le biais d'un processus de révision par un comité de pairs.

The *Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity* (JIRIRI) is a scientific journal distributed internationally in the field of identity, interpersonal and intergroup relations. The mission of the JIRIRI is to offer undergraduate students a unique opportunity to fully experience the scientific method, from the development of original ideas to their diffusion, through the peer review process.

---

**Rédactrice en chef / Editor in Chief**

Mariam Najih, Université de Montréal, Canada

**Rédactrice adjointe sénior / Senior Associate Editor**

Roxane de la Sablonnière, Ph. D., Université de Montréal, Canada

**Rédacteurs adjoints / Associate Editors**

Bénédicte Boch, Université de Montréal, Canada

Benjamin Gingras, Université du Québec à Montréal, Canada

**Coordonnateurs / Coordinators**

Diana Cárdenas, Université de Montréal, Canada

Mathieu Pelletier-Dumas, M. A., Université de Montréal, Canada

**Directrice des communications / Communications Director**

Marie-Pier Beaudry, Université de Montréal, Canada

**Comité de rédaction / Editorial Board**

Janet Antonelli, McGill University, Canada

Béatrice Auger, Université de Montréal, Canada

Sophie Aspirault, Université de Montréal, Canada

Meagan Beaudin, Université de Montréal, Canada

Marie-Michèle Bédard, Université de Sherbrooke, Canada

Carolanne Bilodeau, Université du Québec à Montréal, Canada

Julie Bourgault, Université de Montréal, Canada

Vivekan Brunschwig, Université de Montréal, Canada

Sarah Bruyninx, Université de Sherbrooke, Canada

Mathieu Caron-Diotte, Université de Montréal, Canada

Marc-André Cataford, Université de Montréal, Canada

Stéphanie L. Charlebois, Université de Montréal, Canada

Amélie Clément, Université de Montréal, Canada

Charles-Étienne Couture, Université du Québec à Montréal, Canada

Jonas Dalege, Universiteit van Amsterdam, Netherlands

Sophia Davidson, University of Ottawa, Canada

Marie-Laure Degaine, Université de Montréal, Canada

Haylee DeLuca, Ohio State University, USA

Gabrielle Delisle, Université de Sherbrooke, Canada

Cindy Desjardins Dutelly, Université de Montréal, Canada

Nikoleta Despodova, John Jay College of Criminal Justice, USA

Sandrine Dumas, Université de Montréal, Canada

Ashlee Eaton Croomes, University of Alabama, USA

Idil Franko, McGill University, Canada

Sarah Gaham, Université de Montréal, Canada

Marie-Ève Gagné, Université de Sherbrooke, Canada

Fanny Gagnon Blanchette, Université de Montréal, Canada

Dominique Girard, Université de Montréal, Canada

Christine Gros, McGill University, Canada

Aaron James Moss, Indiana University-Purdue University

Indianapolis, USA

Jessica Kennedy, University of Hawaii, USA

Sara Labbé, Université de Montréal, Canada

Jeanne Lachance, Université du Québec à Montréal, Canada

Francis Lachapelle, Université de Montréal, Canada

Vickie Lamoureux, Université de Montréal, Canada

Thomas Lapointe, Université de Sherbrooke, Canada

Laura Lavoie-Pelletier, Université de Montréal, Canada

Marie Leblond, Université du Québec à Trois-Rivières, Canada

Marie-Josée Leclerc, Université de Montréal, Canada

Solange Martel, Université de Montréal, Canada

Jessina Mekkelholt, Université de Montréal, Canada

Mathieu Mireault, Université de Montréal, Canada

Hoang Nam Nguyen, Université de Montréal, Canada

Annie-Jade Pépin, Université de Montréal, Canada

Janice Jasmine Phillips, Université de Montréal, Canada

Laurence Plouffe, Université de Montréal, Canada

Atalaya Redmond, McGill University, Canada

Alaa Riahi, Université de Montréal, Canada

Sophie Rodrigue, Université de Montréal, Canada

Thaina Rosinvil, Université de Montréal, Canada

Marie Santerre-Baillargeon, Université de Montréal, Canada

Isabelle St-Germain, Université de Montréal, Canada

Gabriel St-Jean, Université de Montréal, Canada

Cynthia Thisdale, Université de Montréal, Canada

Chantal Tougas, Université de Montréal, Canada

Hugo Tremblay, Université de Sherbrooke, Canada

Laura-Eliza Vladutiu, Université de Montréal, Canada

Khaoula Zoghalmi, Université de Montréal, Canada

**Évaluateurs invités – Étudiants des cycles supérieurs /  
Guest reviewers – Graduate students**

Émilie Auger, McGill University, Canada

Joëlle Carpentier, Université de Montréal, Canada

Julie Caouette, Carleton University, Canada

Tracy Clouthier, Pennsylvania State University, USA

Valérie Courchesne, Université de Montréal, Canada

Régine Debrosse, McGill University, Canada

Aïcha El Messaoudi, Université Paris Descartes, France

Laura French Bourgeois, Université de Montréal, Canada

Amy Garczynski, Saint Louis University, USA

Anne Gendreau, Université du Québec à Montréal, Canada

Amy Hillard, Ph. D., Wright State University, USA

Brett Holfed, Université of North Dakota, USA

Valérie Lamontagne, Université du Québec à Montréal, Canada

Vinita Ling, City University of New York, USA

Alex Lindsey, George Mason University, USA

Benjamin Lindsay, Eastern Kentucky University, USA

Anna MacKinnon, McGill University, Canada

Domitille Malfait, Université de Montréal, Canada

Fabrice Pinard Saint-Pierre, Université de Montréal, Canada

Félix Poirier-Defoy, Université de Montréal, Canada

Fanny Robichaud, Université du Québec en Outaouais, Canada

Catherine Roquet, Université de Montréal, Canada

Isabelle Simard, Université de Montréal, Canada

Olivia Spiegler, Ruhr-Universität Bochum, Germany

Mélissa Stawski, Université de Montréal, Canada

Ilmo van der Lowe, University of Oxford, England

Dustin van Gerven, University of Victoria, Canada

Chelsie Young, Eastern Illinois University, USA

# JIRIRI

Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes  
*Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity*

Volume 5  
Hiver 2012 / Winter 2012

---

- 4 **Remerciements / Acknowledgments**
- 5 **Éditorial**  
Mariam Najih
- 6 **Editorial**  
Mariam Najih
- 7 **Lettre de la rédactrice adjointe sénior**  
Roxane de la Sablonnière, Ph. D.
- 8 **Letter from the Senior Associate Editor**  
Roxane de la Sablonnière, Ph. D.
- 9 **Ingroup Identification and Personality**  
Serena T. Jenkins, Stephen Reysen, Ph. D., & Iva Katzarska-Miller, Ph. D.
- 17 **Effet de la réversibilité du statut de l'endogroupe sur l'exofavoritisme au sein des groupes de statut faible**  
Franc P. Fokou Dchoune, Chandel Ebale Moneze, Gustave A. Messanga, & Achille V. Dzuetso Mouafo
- 28 **L'apprentissage inconscient des modèles internes d'interaction sociale chez les enfants**  
Karine Deschamps-Broué & Amy Paquin
- 37 **Women = Moms but Men ≠ Dads: Stereotype Overlap Between Moms, Dads, Women and Men**  
E. B. Reynolds
- 47 **Étude à cas unique: les effets facilitateurs de l'anxiété sur la performance après une rétroaction négative sévère en danse**  
Félix Gauthier Mongeon
- 60 **Implicit and Explicit Racial Attitudes and Preference for Interracial Dating**  
Hannah Byars, Katie Jordan, Nicki Brock, & Michelle vanDellen, Ph. D.
- 68 **La discrimination vécue chez les immigrants**  
Alexandra Boilard, Marie-Pier Poulin-Lord, & Marguerite Lavallée, Ph. D.
- 78 **Choc du retour : le sentiment de perte et l'intégration des valeurs au retour d'un séjour prolongé à l'étranger**  
Vanessa Michaud
- 87 **L'engagement affectif : lien avec le leadership authentique et le leadership transformationnel**  
Andréanne Miele, Geneviève Séguin, Éloïse Fiore-Lacelle, Gabrielle Lacasse, & Julie-Élaine Phaneuf

# JIRIRI *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes*

## Mission

Le *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes* (JIRIRI) est une revue scientifique internationale publiée annuellement à l'hiver. La mission du JIRIRI est de permettre aux étudiants de premier cycle de vivre l'expérience complète de la démarche scientifique, de la mise sur pied d'idées originales jusqu'à leur diffusion, par le biais d'un processus de révision par un comité de pairs.

Le JIRIRI vise aussi à promouvoir la création et l'expression d'idées théoriques nouvelles liées aux thèmes de l'identité et des interactions sociales qui pourront devenir, éventuellement, les prémisses solides de futurs travaux de plus grande envergure.

Tout étudiant du premier cycle en psychologie ou dans un domaine connexe désirent approfondir et faire connaître ses idées reliées aux thèmes de l'identité, des relations interpersonnelles ou des relations intergroupes est donc invité à soumettre un article. Le JIRIRI publie des articles théoriques et empiriques.

## Processus de révision

La rédactrice en chef effectue une première sélection des articles et conserve ceux qui correspondent à la mission du JIRIRI. Le processus d'évaluation est géré par les rédacteurs adjoints et la rédactrice en chef.

Une fois soumis, l'article est envoyé à trois étudiants de premier cycle et à un étudiant des cycles supérieurs pour évaluation. Les évaluations sont effectuées de manière anonyme. Un éditeur est responsable de souligner les critiques les plus importantes et de donner sa décision concernant la publication de l'article selon les commentaires donnés par les évaluateurs. L'article peut être accepté, accepté avec révisions mineures, rejeté avec invitation à réviser l'article et à le soumettre à nouveau ou il peut être rejeté.

L'auteur apporte alors les modifications exigées par le comité de rédaction. Le processus de révision et de correction se poursuit ainsi jusqu'à ce que l'article soit jugé satisfaisant pour publication.

## Pour soumettre un article ou pour s'impliquer au sein du JIRIRI

Tout étudiant de premier cycle qui souhaite soumettre un article, ou tout étudiant de premier cycle et des cycles supérieurs qui souhaite s'impliquer dans le processus de révision est invité à nous contacter à l'adresse suivante : [jiriri@umontreal.ca](mailto:jiriri@umontreal.ca).

Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à consulter notre site internet au [www.jiriri.org](http://www.jiriri.org).

## Consignes pour la soumission d'un article

Les étudiants de premier cycle de toute université sont invités à soumettre leur article en français ou en anglais.

Dans sa lettre à la rédactrice en chef, l'auteur qui soumet un article devra confirmer qu'il est présentement étudiant au premier cycle et que son article n'a pas déjà été publié ou soumis pour publication. Il est impossible de soumettre un article au JIRIRI en tant que premier auteur si le baccalauréat a été complété plus de six mois avant la soumission de l'article. Un étudiant au baccalauréat peut soumettre un article qu'il a coécrit avec un professeur ou un étudiant aux cycles supérieurs, mais il doit impérativement en être le premier auteur.

La première page du manuscrit devra contenir le titre de l'article ainsi qu'un titre abrégé de **45 caractères maximum**. La deuxième page devra contenir un résumé de l'article de **150 mots**. De plus, l'auteur devra fournir **5 mots-clés** en lien avec les thèmes abordés dans l'article. Le texte doit contenir **au maximum 7 500 mots et respecter les règles de l'APA**.

## Adresse postale

Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes (JIRIRI)  
a/s de Roxane de la Sablonnière, Ph. D.  
Rédactrice adjointe sénior  
Université de Montréal  
Département de psychologie  
C.P. 6128, Succursale Centre-Ville  
Montréal (Québec)  
Canada, H3C 3J7

À moins d'indication contraire, les articles publiés dans le JIRIRI sont libres de droits d'auteur. Quiconque souhaitant reproduire ou diffuser un article est autorisé et encouragé à le faire afin que des spécialistes, des organisations étudiantes ou d'autres personnes intéressées aux domaines de l'identité, des relations interpersonnelles et intergroupes puissent en bénéficier. Toute reproduction du JIRIRI en partie ou en totalité est libre de droits d'auteur et ne nécessite aucune permission des éditeurs, à la condition qu'il y ait reconnaissance du JIRIRI comme source et que le ou les noms des auteurs ainsi que les numéros de pages et de volume soient cités. Nul ne peut s'approprier les droits d'auteur et toute entorse à ces règles doit être signalée à la rédactrice en chef, Mariam Najih, à [jiriri@umontreal.ca](mailto:jiriri@umontreal.ca).

## Mission

The *Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity* (JIRIRI) is an international scientific journal published annually each winter. The mission of the JIRIRI is to offer undergraduate students a unique opportunity to fully experience the scientific method, from the development of original ideas to their diffusion, through the peer review process.

The JIRIRI also aims to promote the conception and expression of new theoretical ideas in the fields of identity, interpersonal and intergroup relations — ideas that could eventually become solid bases for large-scale studies.

Any undergraduate student in psychology or a related field, eager to share his or her ideas pertaining to identity and/or social interactions, and is willing to expand upon them, is therefore invited to submit an article. The JIRIRI publishes both theoretical and empirical articles.

## Review Process

The Editor in Chief makes a preliminary selection of the articles and retains those that comply with the JIRIRI's mission. The Associate Editors and the Editor in Chief oversee the review process of the articles.

Once received, an article is then forwarded to three undergraduate students, and one graduate student. All reviews are done anonymously. An editor is responsible for highlighting the most important comments and deciding whether the article is suitable for publication or not based on the reviewers' recommendations. The article may be accepted as is, accepted with minor modifications, rejected with the invitation to resubmit, or it may be rejected.

The author then carries out the modifications that are considered necessary by the review committee. This review and correction process continues until the article is judged to be ready for publication.

## To submit an article or to participate in the JIRIRI

Any undergraduate student interested in submitting an article, or any undergraduate or graduate student interested in taking part in the review process is invited to contact us at the following address:  
jiriri@umontreal.ca.

For more details, please consult our website at the following address: [www.jiriri.org](http://www.jiriri.org).

## Guidelines for submitting an article

Undergraduate students of all universities are invited to submit their article in French or in English.

In his/her letter to the Editor in Chief, the author submitting an article must confirm that he/she is an undergraduate student and that his/her article has neither been published nor submitted for publication elsewhere. It is not possible to be the first author of an article in the JIRIRI if one's undergraduate degree was completed more than six months prior to the submission of the article. An undergraduate student may submit an article that he/she has co-written with a professor or a graduate student only if he/she is first author.

The cover page must include the title of the article and a running head **not exceeding 45 characters**. The second page must include an abstract of **150 words** and the author must also provide **five keywords** that describe the subject of the article. The text must contain a **maximum of 7,500 words and conform to APA standards**.

## Postal Address

Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity (JIRIRI)  
a/s Roxane de la Sablonnière, Ph.D.  
Senior Associate Editor  
Université de Montréal  
Département de psychologie  
C.P. 6128, Succursale Centre-Ville  
Montréal (Québec)  
Canada, H3C 3J7

Unless otherwise indicated, articles published in the JIRIRI are not copyrighted. Anyone wishing to copy or distribute an article is authorized and encouraged to do so for the benefit of other scholars, student organizations, or anyone else interested in the field of identity, interpersonal relations, and intergroup relations. Any intent to republish a part of the JIRIRI, not otherwise copyrighted, requires no permission from the editors as long as such a republication clearly acknowledges the JIRIRI as its source and clearly indicates the full name of the author(s), pages, and volume number. However, no copyright can be claimed, and prompt notice of such a republication must be sent to the Editor in Chief, Mariam Najih, email: [jiriri@umontreal.ca](mailto:jiriri@umontreal.ca).

## *Remerciements*

Nous tenons d'abord à remercier le Département de psychologie de l'Université de Montréal et son Directeur, Dr Serge Larochelle, l'Association étudiante de psychologie de l'Université de Montréal (AGÉÉPUM), la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) ainsi que Mme Fanny Guérin et les membres du comité organisateur de la 7<sup>e</sup> Journée scientifique du Département de psychologie de l'Université Montréal. Nous remercions également Madame Sophie Dubois et Monsieur Alain Courchesne du service d'impression de l'Université de Montréal.

Nous remercions tous les étudiants qui ont collaboré au *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes* (JIRIRI). Cette édition n'aurait pu voir le jour sans la collaboration de tous ces étudiants dévoués qui ont contribué au succès du JIRIRI. Par ailleurs, nous exprimons notre reconnaissance à nos collègues du *Laboratoire de recherche sur les changements sociaux et l'identité* (CSI) qui ont lu attentivement et annoté les épreuves de notre revue scientifique.

Sur une note un peu plus personnelle, nous tenons à remercier Roxane de la Sablonnière pour son appui continu et pour cette idée novatrice qui, depuis cinq ans, a permis à des centaines d'étudiants de se familiariser avec le domaine de la recherche et de la publication scientifique. Ainsi se concrétise son dicton favori : « Ce sont les idées qui changent le monde ». De plus, nous aimerions remercier Émilie Auger, Laura French Bourgeois, Melissa Stawski et Anne Gendreau les rédactrices en chef des éditions précédentes, qui continuent à agir en tant que guides.

---

## *Acknowledgments*

We would first like to express our gratitude to the Department of Psychology at the Université de Montréal and to its Director, Dr. Serge Larochelle. We would like to thank the psychology student council (AGÉÉPUM), the Federation of student councils of the Université de Montréal (FAÉCUM) as well as Ms. Fanny Guérin and the members of the organizing committee of the 7<sup>th</sup> annual Scientific Day of the Department of Psychology at the Université de Montréal. We also thank Ms. Sophie Dubois and Mr. Alain Courchesne of the Université de Montréal's printing services.

We thank all the students who worked with the *Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity* (JIRIRI) this year. This volume would not have existed without the participation of all the devoted students who contributed to its success. We also express our gratitude to our colleagues at the *Social Change and Identity Laboratory* who attentively proof-read several versions of our scientific journal.

Finally, on a more personal note, our heartfelt thanks goes to Roxane de la Sablonnière for her continuous support and for her innovative idea which, for the past five years, has provided hundreds students with the opportunity to be involved in research and publication through participation in the JIRIRI. Indeed, this embodies her favourite saying, "Ideas change the world". We have also benefited from the unconditional support of Émilie Auger, Laura French Bourgeois, Melissa Stawski and Anne Gendreau, the previous Editors in Chief, who frequently offered guidance.

## Éditorial

**MARIAM NAJIH**  
Université de Montréal



Le premier volume du *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes* (JIRIRI) est paru en 2008 grâce aux efforts d'une équipe d'étudiants de l'Université de Montréal et au soutien de la Professeure Roxane de la Sablonnière. On peut constater que le JIRIRI a grandement évolué depuis. En effet, cette humble origine constitue le fondement sur lequel nous bâtissons aujourd'hui. C'est grâce à cette fondation que, cinq ans plus tard, j'ai le grand plaisir et la fierté de vous présenter le cinquième volume du JIRIRI. La qualité et la diversité des manuscrits qui y sont publiés soulignent d'une part les efforts et la créativité des auteurs, et d'autre part la somme du travail accompli par les membres depuis le premier lancement.

Cette année, le JIRIRI a connu une hausse des soumissions provenant d'étudiants d'universités étrangères grâce aux efforts de promotion accomplis par les collaborateurs et l'équipe du JIRIRI depuis les cinq dernières années. Dans le cadre de la publication du volume 5 du JIRIRI, nous avons reçu des manuscrits provenant de l'Allemagne, du Cameroun, des États-Unis, des Pays-Bas et de la Turquie. En outre, nous avons actuellement des collaborateurs d'Allemagne, de France et du Royaume-Uni, pour n'en nommer que quelques-uns. Il est encourageant de voir le JIRIRI rayonner à l'international. Ceci témoigne de l'intérêt, la motivation et la curiosité scientifique des étudiants au baccalauréat en psychologie à travers le monde. Ce rayonnement exceptionnel démontre également que le JIRIRI répond au besoin des étudiants de premier cycle d'avoir la possibilité de publier dans des revues scientifiques avec comité de lecture. En

effet, le JIRIRI compte aujourd'hui des membres provenant de huit pays et plus de 50 universités différents. Le nombre d'articles soumis au JIRIRI a doublé au cours des cinq dernières années, et une place grandissante est accordée à la diffusion d'articles fondés sur des résultats empiriques.

Pour le volume 5 – Hiver 2012 du *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes*, un total de vingt articles ont été soumis. Diana Cárdenas et Mathieu Pelletier-Dumas, qui agissent à titre de coordonnateurs, ont passé en revue l'ensemble des commentaires formulés afin de souligner à l'auteur la critique la plus centrale. Certains manuscrits ont été rejetés, mais un nombre important d'articles sont demeurés dans la course jusqu'à la fin, obligeant la tenue d'une sélection finale en comité. Seuls les articles de qualité supérieure ont été retenus, témoignant que la rigueur scientifique demeure au cœur de la mission du JIRIRI. C'est ainsi que la rédactrice adjointe sénior Roxane de la Sablonnière, les rédacteurs adjoints Bénédicte Boch et Benjamin Gingras, les coordonnateurs Diana Cárdenas et Mathieu Pelletier-Dumas, ainsi que moi-même, ont eût la lourde tâche de départager les manuscrits restants afin de n'en conserver que neuf pour la publication finale. Conséquemment, le taux de rejet des articles pour le volume 5 – Hiver 2012 s'établit à 55 %. De manière générale, nous avons été impressionnés par la qualité des articles soumis et tenons à souligner le travail, la persévérance et la contribution de tous les auteurs, incluant ceux qui n'ont pas été publiés dans le JIRIRI cette année.



## Editorial

**MARIAM NAJIH**  
Université de Montréal



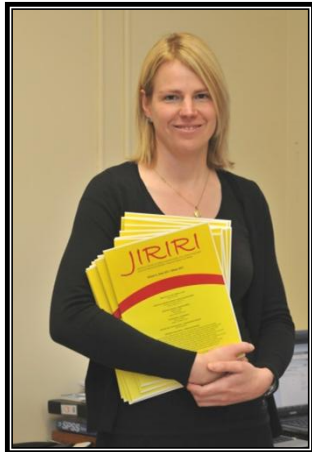
The first volume of the *Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity* (JIRIRI) was published in 2008 thanks to the efforts of a team of Université de Montréal students and the support of Professor Roxane de la Sablonnière. The JIRIRI has expanded considerably since. Indeed, its humble beginning is the foundation upon which we build today. It is thanks to this foundation that five years later I have the great pleasure and pride of presenting the fifth volume of the JIRIRI. The quality and diversity of the papers published this year emphasize not only the effort and creativity of the authors, but all the work accomplished by our collaborators since the first launch of the JIRIRI.

Thanks to the promotional efforts carried out by our members in the past few years, there was a growth in submissions made to the volume 5 by students outside of Canada. For one, we have received manuscripts from Cameroun, Turkey, Germany, the Netherlands and the United States of America. In addition, we presently have collaborators from France, Germany and the United Kingdom, just to name a few. It is encouraging to see that the JIRIRI is receiving international recognition; this shows the interest, motivation and intellectual curiosity of undergraduate psychology students from around the globe. It also demonstrates that the JIRIRI answers a need for publishing high-quality studies by undergraduate students.

At present, the JIRIRI has members from eight countries and 50 different universities. The number of articles submitted to the JIRIRI has doubled over the past five years, and there is an increasing amount of empirical studies published in the JIRIRI.

For Volume 5 - Winter 2012 of the *Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity*, a total of twenty articles were submitted. Diana Cárdenas and Mathieu Pelletier-Dumas, who serve as Coordinators, reviewed all comments to the author and highlighted the most relevant criticism. Some manuscripts were rejected, but a significant number of articles remained in the race until the end, forcing the editorial committee to make the final selection of articles. The Senior Associate Editor Roxane de la Sablonnière, the Associate Editors Bénédicte Boch and Benjamin Gingras, the Coordinators, Diana Cárdenas and Mathieu Pelletier-Dumas, and I selected nine of the remaining manuscripts for publication. Only the highest quality papers were selected, indicating that scientific rigor remains at the heart of the mission of the JIRIRI. Consequently, the rejection rate of articles for Volume 5 - Winter 2012 was 55%. Overall, we were impressed by the quality of articles submitted and would like to acknowledge the hard work, perseverance and contribution of all authors, including those who were not published in the JIRIRI this year.





## Lettre de la rédactrice adjointe sénior

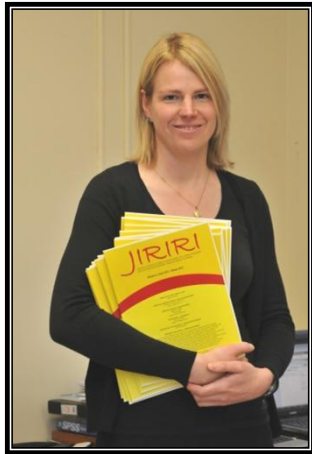
**ROXANE DE LA SABLONNIÈRE, PH. D.**  
Université de Montréal

**L**e *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes (JIRI)* boucle maintenant sa cinquième année, et c'est avec une immense fierté que je constate tout ce que les étudiants et étudiantes ont accompli depuis les débuts de ce projet. Le JIRI est une initiative des étudiants au baccalauréat motivés à apprendre sur le monde scientifique. Le JIRI comprend aujourd'hui une équipe de plus d'une centaine d'étudiants qui travaillent bénévolement à faire avancer le monde de la science avec des idées théoriques originales et des protocoles de recherche innovateurs.

Ces étudiants collaborent afin d'exécuter toutes les tâches que nécessite la publication d'une revue scientifique avec comité de lecture. Les membres de l'équipe du JIRI gèrent aussi le financement en plus des tâches plus techniques comme la conception et la vérification de la mise en page. Cette année, ils ont organisé un Nage-o-thon ainsi que plusieurs autres activités qui ont fait connaître le JIRI à plusieurs autres étudiants à travers le monde. Bref, les étudiants

du baccalauréat et ceux aux cycles supérieurs qui les assistent, travaillent de concert avec l'objectif d'améliorer la qualité des articles qui sont soumis chaque année. Par ailleurs, les étudiants apprennent à tenir les rôles d'éditeur et d'évaluateur, tâches qu'ils remplissent avec un professionnalisme incroyable. Je vérifie leur travail afin de « contrôler » la qualité des évaluations, mais très souvent je réalise qu'ils ont effectué un travail exceptionnel! Je remarque qu'ils arrivent à formuler des « critiques » qui permettent d'augmenter les contributions théoriques, pratiques et méthodologiques de l'article soumis, et ce, tout en gardant un souci du détail.

Encore une fois cette année, je suis impressionnée par le sérieux des étudiants sans lesquels le volume 5 du JIRI n'aurait pas pu voir le jour. Je vous invite à vous joindre à moi afin d'applaudir le travail de tous ces étudiants provenant des quatre coins de la planète, et ayant une mission commune : faire avancer le monde de la science avec les idées!



## Letter from the Senior Associate Editor

**ROXANE DE LA SABLONNIÈRE, PH.D.**  
Université de Montréal

**T**he *Journal of Interpersonal Relations, Intergroup Relations and Identity* (JIRIRI) is now in its fifth year, and I am immensely proud of what the students involved in this project have accomplished since its beginning. The JIRIRI is an initiative of undergraduate students who are motivated to learn about the scientific world. The JIRIRI now has a team of over one hundred students who work on a volunteer basis to advance the field through original theoretical ideas and innovative research designs.

These students collaborate with each other in order to carry out all of the tasks involved in the publication of a peer-reviewed journal. The members of the JIRIRI also manage the funding of the journal in addition to technical aspects, such as the conception and verification of the layout. This year, they organised a swimming competition and many other activities that made the JIRIRI known to a great number of students around the world. In short, these undergraduate

students and the graduate students who assist them work together with the goal of improving the quality of the articles submitted each year. The students involved also learn to fill the roles of reviewers and editors, and they do so with incredible professionalism. I “check” their work in order to ensure that the reviews are of good quality, but very often I find that they have done exceptional work! They provide “critiques” that allow the authors to improve the theoretical, practical, and methodological contributions of the submitted article, while maintaining a careful attention to detail.

This year, I am once again impressed by the dedication of the students involved, without whom the 5th volume of JIRIRI could not have been published. I invite you to join me in applauding the work of these students from all four corners of the globe with a common mission: to advance the world of science through ideas!

## Ingroup Identification and Personality

SERENA T. JENKINS<sup>1</sup>, STEPHEN REYSEN<sup>1</sup>, & IVA KATZARSKA-MILLER<sup>2</sup>  
Texas A&M University-Commerce<sup>1</sup>, Transylvania University<sup>2</sup>

In this study, we examined the relationship between group identification with five social identities (i.e., 'global citizen', 'human', 'American', 'Texan', and 'student') and the Big Five dimensions of personality (agreeableness, conscientiousness, extraversion, emotional stability, intellectualism/openness). Social identity perspective suggests that groups have distinctive and compartmentalized sets of values, norms, beliefs, and behaviors (Hogg & Smith, 2007). We proposed and found supportive evidence of the notion that personality can be conceptualized as another component of the groups' content. Results showed that the relationship between ingroup identification and personality differed by group. The results of the present study provide initial evidence and a novel proposition in the relatively unexplored area of social identity and personality research.

*Keywords:* social identity, Big Five personality, ingroup identification, group personality, global citizenship

Nous avons examiné la relation entre l'identification intragroupe et cinq identités sociales (c.-à-d., citoyen de la terre, humain, Américain, Texan et étudiant) ainsi que le modèle de la personnalité à cinq facteurs (agréabilité, esprit consciencieux, extraversion, stabilité émotionnelle, intellectuel/ouverture). La perspective de l'identité sociale suggère que les groupes ont des ensembles de valeurs, de normes, de croyances et de comportements qui sont distincts et catégorisés (Hogg & Smith, 2007). Nous avons proposé et trouvé des preuves appuyant la notion que la personnalité peut être conceptualisée comme une autre composante de la signification ou du contenu des groupes. Les résultats ont montré que la relation entre l'identification intragroupe et la personnalité différaient en fonction du groupe. Les résultats de la présente étude fournissent une première piste et une nouvelle thèse dans le domaine de recherche relativement inexploré de l'identité sociale et de la personnalité.

*Mots-clés :* modèle de la personnalité à cinq facteurs, personnalité de groupe, identité sociale, identification intragroupe, citoyenneté de la terre

Philosophers, intellectuals and scientific researchers alike have long attempted to answer the fundamental question regarding the source of consistent versus inconsistent behavior across time and situational context. Some psychology experts, mainly personality theorists, converged on the notion that the answer lies in individuals' innate personality, or characteristic traits that are relatively stable over time (e.g., Funder, 1997). Other psychologists, namely social identity theorists, de-emphasized the individualistic approaches to psychology, and instead sought to explain human behavior as a product of social contexts; as such, they highlight that individuals often experience

profound pressure to conform to their group (Hogg & Williams, 2000). Among other points of disagreement, theorists from these two main camps fiercely debate the role of personality as either an individual difference that predicts behavior, or a product of dynamic social interactions between the person and his/her environment.

Social identity researchers suggest that personality can change depending on the situational context (Reynolds et al., 2010), while personality researchers argue that personality is relatively consistent across the lifespan (McCrae & Costa, 1999). The debate is exemplified by the strong reactions from personality psychologists to the suggestion that personality can change contextually (see open peer commentary following Reynolds et al., 2010). An integrative perspective of personality and social identity theorists has suggested that ingroup identification is itself a stable dimension of an individual's personality (Sagiv, Roccas, & Hazan, 2012).

---

This work is part of a project completed by Serena T. Jenkins under the guidance of Stephen Reysen at Texas A&M University-Commerce and the advice and insight of Iva Katzarska-Miller at Transylvania University. I would like to thank my advisor for giving me the opportunity to collaborate with him on the study and find results for the paper. Please address correspondence to Serena Jenkins (email: serenajenkins1@hotmail.com).

Thus, with respect to personality there exists (1) a mainstream individual-difference view that is promoted by personality psychologists, (2) a dynamic-interactionist view promoted by social identity researchers, and (3) Sagiv et al.'s (2012) notion that social identification is a form of personality.

In the present paper, consistent with Reynolds et al. (2010), we argue that personality is context dependent, and further suggest that an individual's personality can be viewed as a component of the content (or meaning) of the group (i.e., group personality). Finally, we examine the relationship between global citizenship (and other identities) and personality.

### **Personality Perspective**

Personality is often defined as clusters of characteristics (i.e., thoughts, feelings, behaviors) or dimensions that are stable and enduring across the lifespan. According to the most widely researched and utilized model of personality, the 'Big Five' dimensions of personality include: intellect (e.g., open to new experiences, creative, intelligent), extraversion (e.g., sociable, gregarious, outgoing), conscientiousness (e.g., organized, deliberate, orderly), emotional stability (e.g., relaxed, imperturbable, undemanding), and agreeableness (e.g., trustful, cooperative, helpful) (Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003; McCrae & Costa, 1999; Tupes & Christal, 1961). Personality theorists consistently argue that across situations, and across the lifespan, personality is relatively stable (e.g., Costa, Herbst, McCrae, & Siegler, 2000). Accordingly, the Big Five dimensions are relatively unchanging, interpersonally distinctive aspects of the self that psychologists can use to predict behavior.

### **Social Identity Perspective**

Social identity (Tajfel & Turner, 1979) and self-categorization (Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987) theories are often combined to explain intra- and inter-group processes (Hogg & Williams, 2000). Individuals can categorize themselves as group members and experience varying levels of psychological connections to the group (i.e., ingroup identification). According to social identity researchers, each group has a compartmentalized set of related group norms, values, attitudes, and behaviors. In other words, the values and norms of one group may differ from those of another group. An individual's identification with the group predicts adherence to the

group's norms (Hogg & Smith, 2007). More recently, researchers have highlighted the importance of understanding the meaning (i.e., norms, values, attitudes) or content of group identities (Jetten, Postmes, & McAuliffe, 2002; Postmes & Jetten, 2006). For example, greater nationalism (identification with one's nation) predicts prejudice toward outgroups, but only when the content or norms of the group prescribes being prejudiced toward those outgroups (Livingstone & Haslam, 2008; Pehrson, Brown, & Zagefka, 2009; Pehrson, Vignoles, & Brown, 2009). Conversely, a group norm of tolerance and pro-social behaviors predicts helping behaviors when one strongly identifies with the salient group identity (Armenta, Knight, Carlo, & Jacobson, 2011; Jetten, Spears, & Manstead, 1997). Taken together, the social identity perspective suggests that individuals will follow their group's normative content (e.g., values, beliefs, behaviors) when the group identity is salient and when they highly identify with the group.

Social identity researchers suggest that an individual's personality can change depending on the social context, the social identity that is salient, his/her degree of ingroup identification, and his/her group's norms (Reynolds et al., 2010). Reynolds and colleagues (2010) describe a preliminary study where participants reported less emotional stability when one of three different identities was made salient. Thus, they suggest that personality can change depending on the identity that is salient at any given time.

### **Integrative Perspective**

Sagiv et al. (2012) recently examined a third perspective regarding the link between social identity and personality. They suggest that identification with a group (i.e., degree of psychological connection with a group) is a dimension of personality. They also propose that agreeableness, conscientiousness, and emotional stability correlate with ingroup identification, regardless of the group identity that is salient. In effect, these researchers suggest that a specific combination of personality traits lead individuals to be more identified with groups (again, regardless of the type of group). The researchers argue that this stable individual difference that results in a tendency to highly identify with groups is resistant to contextual changes. In other words, high group identification results from a specific "type" of personality, and one's psychological connection with the group is stable across time and situation. However, Sagiv et al. (2012) found a group

(business students) that does not display their own suggested correlation trend. In other words, Sagiv and colleagues do not exclusively find the trend they hypothesize in their integrative perspective.

### Three Perspectives of Personality

The three perspectives of personality described in the present paper hold important implications for how we view the role of personality in predicting behavior. If personality is relatively stable across the lifespan, as personality researchers propose, then one would show the same personality characteristics across all situations. For example, an agreeable person would be agreeable in every context, even during an argument with a rival group member. If personality is malleable, as social identity researchers suggest, then the manner by which an individual behaves will depend on an interaction between him/her (e.g., past experiences, identification with the group) and the environment (e.g., situation, comparative outgroup). If we follow the social identity perspective, the personality characteristics that an individual displays will change as he/she encounters different contexts (e.g., being introverted in the classroom in contrast to behaving in an extroverted way with friends). If we subscribe to Sagiv et al.'s (2012) view of personality, the more agreeable, conscientious, and emotionally stable an individual, the more likely she/he is to highly identify with a group. Following this perspective, a careless (i.e., not conscientious) individual would be unlikely to identify strongly with any group.

To summarize, three perspectives have been suggested in the literature regarding the roles of, and association between, personality and the psychological connection with social groups: personality, social identity, integrative. Following the initial findings of Reynolds and colleagues (2010), we argue that personality is context dependent, but we further suggest that personality can be viewed as a component of the group content. In other words, just as social identities have an associated set of attitudes, norms, and behaviors, personality may represent a reflection of the group's normative content. Greater identification with a group will be related to greater adherence to the group's content (i.e., norms, values, behaviors), and individuals' emotions, values, norms, and personality will vary depending on the identity that is salient (and the immediate social context). In this view, personality represents clusters of traits, behaviors that represent these traits, and behaviors that represent the contents of groups with which one identifies. Therefore, the

notion that personality may represent another component of the content of group identities integrates both perspectives and remains consistent with the social identity perspective. For example, the identity of global citizens may contain norms of openness to others (i.e., openness to new experiences), while the identity of students may include behavioral norms of joining clubs and meeting new people (i.e., extraversion).

In the present study we examine whether the relationship between group identification and different dimensions of personality depends on particular group contents; furthermore, we explore the group personality of global citizens.

### Content of Identities

According to the social identity perspective, groups have compartmentalized sets of values, attitudes, and norms that represent the group's content (Hogg & Smith, 2007). In a series of studies Reysen, Pierce, Spencer and Katzarska-Miller (2012) examined the content of global citizenship identity in relation to other identities (i.e., human, American, Texan, and student). Across multiple studies, 'global citizenship' consistently positively correlated with pro-social values (e.g., openness to meeting others from diverse backgrounds, social justice). Furthermore, global citizenship identification differed from human identity in that identification with a human category was non-significantly related to pro-social values. American identification related to valuing consumerism and feeling uncomfortable with diverse others, while global citizenship identification was unrelated to consumerism and was related positively to valuing diversity. Similar to the American identity, identification with Texans negatively correlated with valuing diversity. The student identification showed similar, but weaker, correlations with pro-social values as compared to global citizenship. Lastly, American and student identification was positively related to hedonism and conformity, while global citizenship was unrelated to these values. Overall, this research suggests that different groups have different contents, and the degree of ingroup identification is related to the extent to which one endorses the group's normative content (e.g., values, behaviors).

### Current Study

The purpose of the present study is to examine the relationship between group identification and personality. Participants in this study completed measures of

the Big Five personality dimensions, and also indicated their degree of identification with five social identities (global citizen, human, American, Texan, student). Prior research has shown that identification with different groups is related to distinct values (Katzarska-Miller, Barnsley, & Reysen, 2012; Reysen, Pierce, Katzarska-Miller, & Nesbit, 2012). Accordingly to the social identity perspective (Hogg & Smith, 2007), greater ingroup identification is associated with distinct values because the meaning or content of the group is different (e.g., global citizen was shown to relate to openness, while U.S. and Texan identification related to exclusion). Prior research has also shown that self-reported personality can differ depending on which social identity is salient (Reynolds et al., 2010). Together, these studies suggest that a group has norms and values that are uniquely associated with that specific group (i.e., the content of the group), and that greater identification with the group predicts adherence to those norms when the social identity is salient.

If personality were a relatively stable set of characteristics, then we should find similar correlational patterns between ingroup identification and personality, regardless of the content of the group identity. Conversely, if identification is itself a personality dimension, as argued by Sagiv et al. (2012), then we should find ingroup identification correlated with agreeableness, conscientiousness, and emotional stability, regardless of the content of group identity. According to past research (Katzarska-Miller et al., 2012; Reysen, Pierce, Katzarska-Miller et al., 2012), we propose that personality can be viewed as a portion of the content of specific group identities. Indeed, Reynolds et al. (2010) describe research that shows personality to differ depending on the salience of group membership. Thus, if personality is a component of the group norm, then we should find personality dimensions correlating differently depending on the group. We hypothesize that the associations between personality and ingroup identification will differ for each group assessed. Specifically, we hypothesize that ‘global citizen’ identity, ‘human’ identity, ‘American’ identity, ‘Texan’ identity and ‘student’ identity will show different personality patterns.

## Method

### Participants and Procedure

Five hundred and ninety undergraduate psychology students (69.5% women) were recruited from the psy-

chology participant pool to complete the present online survey, with the compensation of partial credit toward a class. Participants’ mean age was 23.41 ( $SD = 7.71$ ). Participants indicated their racial/ethnic categories as European American (63.9%), African American (21.7%), Hispanic (7.3%), Multiracial (2.7%), Indigenous Peoples (1.5%), Asian/South Pacific Islander (1.5%), Central Asian/Indian/Pakistani (0.5%), Arab/Middle Eastern (0.5%), and other (0.3%). Participants completed measures of the Big Five personality, the degree of identification with five social identities, and demographic items.

### Materials

Self-reported personality was assessed using 50 items from the international personality item pool (Goldberg et al., 2006). The measure contains five 10-item subscales to assess participants’ degree of extraversion ( $\alpha = .87$ ), agreeableness ( $\alpha = .78$ ), conscientiousness ( $\alpha = .81$ ), emotional stability ( $\alpha = .86$ ), and intellect ( $\alpha = .78$ ) (alphas reported for the personality subscales are from the present study).

Participants’ degree of ingroup identification with ‘global citizen’, ‘human’, ‘American’, ‘Texan’, and ‘student’ social identities was assessed with a single item (“I strongly identify with [*insert group*]”) scale (Reysen, Pierce, Katzarska-Miller et al., 2012). Past research has shown the single item scale to be significantly positively correlated with numerous multidimensional and univariate ingroup identification scales, and shown to be reliable (across-time correlations between .71 to .86) for different group memberships (Reysen, Pierce, Katzarska-Miller et al., 2012).

Personality items were rated on a 5-point Likert-type scale (1 = *very inaccurate* to 5 = *very accurate*), and the ingroup identification items were rated on a 7-point Likert-type scale, from 1 = *strongly disagree* to 7 = *strongly agree*. Lastly, three items assessed participants’ gender, age, and ethnicity.

## Results

### Correlations

In order to examine the relationships between group identification and personality, we conducted partial correlations controlling for participants’ age, gender, and ethnicity. Table 1 shows correlations between the assessed variables, and descriptive



Table 1  
*Partial Correlations between Ingroup Identification and Personality*

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Global Citizen	-									
2. Human	.21**	-								
3. American	.12**	.46**	-							
4. Texan	.12**	.31**	.58**	-						
5. Student	.22**	.26**	.41**	.45**	-					
6. Extraversion	.04	.12**	.13**	.14**	.16**	-				
7. Agreeableness	.16**	.24**	.13**	.10*	.16**	.23**	-			
8. Conscientiousness	.14**	.07	.14**	.11**	.19**	.02	.17**	-		
9. Emotional Stability	.11*	.08	.09*	.11*	.09*	.14*	.17**	.23**	-	
10. Intellectualism/Openness	.20**	.11*	.03	.02	.04	.23**	.40**	.22**	.05	-
Mean	4.38	6.20	6.00	5.78	5.04	3.23	4.04	3.64	3.11	3.71
Standard Deviation	1.50	1.20	1.30	1.50	1.50	0.77	0.55	0.63	0.80	0.54

Note. \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . Controlling for participant age, gender, and ethnicity.

statistics (means and standard deviations) are displayed at the bottom of the table. Global citizenship identification was positively correlated with agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and intellectualism/openness. Identification with humans was positively associated with extraversion, agreeableness, and intellectualism. American and Texan identification was positively correlated with each of the Big Five dimensions excluding intellectualism. Student identification was positively associated with extraversion, agreeableness, and conscientiousness.

### Regressions

In order to examine the unique influence of each identity in predicting the Big Five dimensions we conducted five regression analyses. We simultaneously entered identification with each of the groups (independent variables) predicting each of the Big Five dimensions (dependent variable) while controlling for participants' age, gender, and ethnicity. Participants' age, gender (1 = male, 2 = female), and ethnicity (1 = White, 2 = Non-White) were entered simul-

taneously with the identification measures in the regressions. While the sample's demographic characteristics were not a focus of the present study, results showed that participants' demographics differentially predicted self-reported Big Five personality dimensions: extraversion (age:  $\beta = -.06$ ,  $p = .182$ ; gender:  $\beta = -.07$ ,  $p = .099$ ; ethnicity:  $\beta = -.04$ ,  $p = .318$ ), agreeableness (age:  $\beta = .05$ ,  $p = .239$ ; gender:  $\beta = .18$ ,  $p < .001$ ; ethnicity:  $\beta = -.08$ ,  $p = .051$ ), conscientiousness (age:  $\beta = .12$ ,  $p = .003$ ; gender:  $\beta = .05$ ,  $p = .253$ ; ethnicity:  $\beta = .03$ ,  $p = .502$ ), emotional stability (age:  $\beta = .10$ ,  $p = .013$ ; gender:  $\beta = -.27$ ,  $p < .001$ ; ethnicity:  $\beta = .05$ ,  $p = .236$ ), intellectualism/openness (age:  $\beta = -.11$ ,  $p = .005$ ; gender:  $\beta = -.17$ ,  $p < .001$ ; ethnicity:  $\beta = -.09$ ,  $p = .035$ ). As shown in Table 2, global citizenship identification predicted greater agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and intellectualism/openness. Greater 'human' identification predicted greater agreeableness. 'American' and 'Texan' identification did not significantly predict the Big Five dimensions beyond the other identities. 'Student' identification predicted greater extraversion and conscientiousness.

Table 2  
*Ingroup Identification Predicting Personality*

Variable	Global	Human	American	Texan	Student	$R^2$	$F(8, 570)$
Extraversion	-.00	.07	.03	.05	.11*	.04	3.15*
Agreeableness	.10*	.19**	-.01	-.01	.09	.12	9.68***
Conscientiousness	.10*	-.03	.08	.00	.14**	.07	5.13***
Emotional Stability	.09*	.02	.02	.07	.02	.10	7.90***
Intellectualism/Openness	.18**	.08	-.01	-.02	-.01	.08	6.40***

Note. \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

Standardized betas are reported. Controlling for participant age, gender, and ethnicity.

Thus, regardless of the participants' age, gender, and ethnicity, 'global citizenship' identification predicted self-reported agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and intellectualism/openness beyond the other identities ('human', 'American', 'Texan', 'student'). In addition, the more individuals identify with the 'human' group, the more they view themselves as being agreeable. Lastly, greater identification with other university students predicted more self-reported extraversion and conscientiousness, even when controlling for demographic variables and including the other identities in the analyses.

### Discussion

The purpose of the present study was to examine the relationship between ingroup identification and personality. We suggested that personality is a component of the group's normative content, and therefore, proposed that personalities would differ depending on the salient group (i.e., group personality). In support of our prediction, the pattern of associations between ingroup identification and personality differed by group.

The debate between social identity and personality researchers focuses on the stability versus fluidity of personality when contexts change. Personality researchers argue that personality is relatively stable across situations and over time (e.g., Costa et al., 2000), while social identity researchers argue that personality changes depending on the context, the salient social identity, ingroup identification, and group norms (Reynolds et al., 2010). Sagiv and colleagues (2012) posit that group identification is a personality factor. The present study does not directly examine whether personality is an enduring individual difference; however, the results provide initial evidence of a link between personality and ingroup identification. Therefore, the stability of an individual's personality may be dependent on the extent to which he/she identifies with the corresponding group. The results are consistent with the social identity perspective (Reynolds et al., 2010) because the patterns of association between personality and ingroup identification differ by group, suggesting that personality is a product of the group with which one identifies. The results are contrary to Sagiv et al.'s (2012) argument that ingroup identification is in itself a personality trait. Using a methodology similar to one used by Sagiv and colleagues (2012), we found the correlations between agreeableness, conscientiousness, and emotional stability to be inconsistently related to ingroup identifica-

tion with various social identities. In line with social identity perspective and Reynolds et al.'s (2010) argument, the results support our hypothesis that personality is a part of the group's content.

The results hold interesting implications for personality and social identity research. Group members (especially highly identified group members) conform to their group norms, attitudes, and behaviors (Armenta et al., 2011; Jetten et al., 1997; Livingstone & Haslam, 2008). Furthermore, prior research has suggested (Reysen & Branscombe, 2008), and found (see Mackie, Smith, & Ray, 2008), that group members will also shift their emotional experiences to conform to the salient group norm. Our proposition that personality is also a component of the group norms suggests that an essential way in which group members may conform to group norms is by adopting the corresponding group personality. For example, if one is a highly identified global citizen, when that identity is salient one may show greater emotional stability in a hectic situation (as compared to when a student identity was salient). However, group personality may not influence one's actions in situations when the immediate social context prescribes that a different salient identity (e.g., the student identity in the above example), or when one does not strongly identify with the group (e.g., global citizen in the above example), or finally when the normative personality of the group has changed over time. Future research should examine whether group members will shift their self-rated personality following information that prototypical members of the group express different levels of personality traits. Furthermore, our results suggest that group personality may affect intergroup relations (Yzerbyt & Demoulin, 2010). For example, an individual may change how he/she interacts with an outgroup member based on his/her perception of the outgroup's personality.

The results also hold larger implications for the individual within the group. More specifically, does the individual influence the group, or does the group influence the individual? Taylor (1997, 2002) suggests that culture provides a template for the individual, and as such, a person's personal identity is built on the foundations of his cultural identity. In a similar way, the present results suggest that an important aspect of a person (i.e., his/her personality) is also influenced by the group with which that individual identifies. However, following the integrative perspective we avoid this dichotomous argument. Instead we suggest that the interaction between individuals within groups

shape the content (including personality) of the group, and simultaneously shape those who are embedded in those groups.

According to a mutual constitution theory of culture (see Adams & Markus, 2004), individuals within groups have agency to dynamically construct the group's content, and through engagement with the group, they actively produce, reproduce, and modify normative group patterns that serve to condition and influence others embedded in the group. For example, if an individual highly identifies with the group of global citizens, he/she may come to embody those patterns of personality (i.e., open-mindedness) over normative patterns associated with identities that are less frequently salient. While culture is not necessarily tied to groups, the formation of group content is similar to the mutual constitution of culture and psyche (except in this example we are referring to the mutual constitution of group and individual). Thus, while individuals have agency to shape the group's personality, interacting with the group has a reciprocal influence of shaping the individual's personality.

### Limitations and Conclusions

The present study has several limitations, and therefore the results should be interpreted with caution. First, the design of the current study was correlational in nature. Future researchers should randomly assign participants various salient identities and measure self-reported personality. According to Reynolds and colleagues (2010), personality shifts depending on group salience, comparative context, and the participant's degree of identification with the group. Despite the correlational nature of the data, our results support our hypothesis of individuals' personality as a component of their group's content.

Secondly, the present study consisted of undergraduate college students. Other populations (e.g., cultural, generational) may produce different results. Thirdly, the correlations found between personality and identity ranged between small and medium. Particularly with the large sample size obtained in the present study, caution should be taken when interpreting the smaller correlations and regression betas found in the results.

Lastly, we assessed identification with multiple groups simultaneously after participants rated their personality, whereas Sagiv et al. (2012) assessed one identity for each independent group of participants.

Participants may have felt pressure to change their rating of ingroup identification for each group. However, prior research (Reysem et al., 2012) has found that changing the number of identities assessed at one time, or the order of assessment, is relatively unrelated to the pattern of results between identification and endorsed values.

In the present study we examined the relationship between ingroup identification with various groups and the Big Five-personality model. The association between ingroup identification and the Big Five factors of personality differed by group. The findings do not support prior research, which suggests that ingroup identification is a personality trait in itself (Sagiv et al., 2012). Instead, our findings support the notion that personality is a component of the group content. Empirical research examining the association between group membership and personality remains relatively unexplored. The present study offers initial evidence, and the novel proposition to conceptualize personality as a reflection of the group normative content. Viewing personality as a component of the group's content integrates both personality and social identity perspectives in a dynamic interactionist approach.

### References

- Adams, G., & Markus, H. R. (2004). Toward a conception of culture suitable for a social psychology of culture. In M. Schaller & C. S. Crandall (Eds.), *The psychological foundations of culture* (pp. 335-360). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Armenta, B. E., Knight, G. P., Carlo, G., & Jacobson, R. P. (2011). The relation between ethnic group attachment and prosocial tendencies: The mediating role of cultural values. *European Journal of Social Psychology, 41*, 107-115.
- Costa, P. T. Jr., Herbst, J. H., McCrae, R. R., & Siegler, I. C. (2000). Personality at midlife: Stability, intrinsic maturation, and response to life events. *Assessment, 7*, 365-378.
- Funder, D. C. (1997). *The personality puzzle*. New York, NY: Norton & Company.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. C. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality, 40*, 84-96.

- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. Jr. (2003). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality, 37*, 504-528.
- Hogg, M. A., & Smith, J. R. (2007). Attitudes in social context: A social identity perspective. *European Review of Social Psychology, 18*, 89-131.
- Hogg, M. A., & Williams, K. D. (2000). From I to we: Social identity and the collective self. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 4*, 81-97.
- Jetten, J., Postmes, T., & McAuliffe, B. J. (2002). 'We're all individuals': Group norms of individualism and collectivism, level of identification and identity threat. *European Journal of Social Psychology, 32*, 189-207.
- Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. (1997). Strength of identification and intergroup differentiation: The influence of group norms. *European Journal of Social Psychology, 27*, 603-609.
- Katzarska-Miller, I., Barnsley, C. A., & Reysen, S. (2012). *Global citizenship, religiosity, and political orientation*. Manuscript in preparation.
- Livingstone, A., & Haslam, S. A. (2008). The importance of social identity content in a setting of chronic social conflict: Understanding intergroup relations in Northern Ireland. *British Journal of Social Psychology, 47*, 1-21.
- Mackie, D. M., Smith, E. R., & Ray, D. G. (2008). Intergroup emotions and intergroup relations. *Social and Personality Psychology Compass, 2*, 1866-1880.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 139-153). New York, NY: Guilford Press.
- Pehrson, S., Brown, R., & Zagefka, H. (2009). When does national identification lead to the rejection of immigrants? Cross-sectional and longitudinal evidence for the role of essentialist in-group definitions. *British Journal of Social Psychology, 48*, 61-76.
- Pehrson, S., Vignoles, V. L., & Brown, R. (2009). National identification and anti-immigrant prejudice: Individual and contextual effects of national definitions. *Social Psychology Quarterly, 72*, 24-38.
- Postmes, T., & Jetten, J. (2006). "I did it my way": Collective expressions of individualism. In Postmes, T. & Jetten, J. (Eds.), *Individuality and the group advances in social identity* (pp. 117-136). London: Sage.
- Reynolds, K. J., Turner, J. C., Branscombe, N. R., Mavor, K. I., Bizumic, B., & Subašić, E. (2010). Interactionism in personality and social psychology: An integrated approach to understanding the mind and behavior. *European Journal of Personality, 24*, 458-482.
- Reysen, S., & Branscombe, N. R. (2008). Belief in collective emotions as conforming to the group. *Social Influence, 3*, 171-188.
- Reysen, S., Pierce, L., Katzarska-Miller, I., & Nesbit, S. (2012). *Measuring ingroup identification: A single item ingroup identification scale*. Manuscript in preparation.
- Reysen, S., Pierce, L., Spencer, C. J., & Katzarska-Miller, I. (2012). *Exploring the content of global citizenship identity*. Manuscript in preparation.
- Sagiv, L., Roccas, S., & Hazan, O. (2012). Identification with groups: The role of personality and context. *Journal of Personality, 80*, 345-374.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Taylor, D. M. (1997). The quest for collective identity: The plight of disadvantaged ethnic minorities. *Canadian Psychology, 38*, 174-190.
- Taylor, D. M. (2002). *The quest for identity*. Westport, CT: Praeger.
- Tupes, E. C., & Christal, R. E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of Personality, 60*, 225-251.
- 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, England: Blackwell.
- Yzerbyt, V., & Demoulin, S. (2010). Intergroup relations. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology, 5<sup>th</sup> ed.* (pp. 1024-1083). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

---

Received July 19<sup>th</sup>, 2011

Revision received January 8<sup>th</sup>, 2012

Accepted January 16<sup>th</sup>, 2012 ■

## Effet de la réversibilité du statut de l'endogroupe sur l'exofavoritisme au sein des groupes de statut faible

FRANC PATRICK FOKOU DCHOUNE<sup>1</sup>, CHANDEL EBALE MONEZE<sup>2</sup>,  
GUSTAVE ADOLPHE MESSANGA<sup>1</sup>, & ACHILLE VICKY DZUETSO MOUAFO<sup>2</sup>  
Université de Dschang<sup>1</sup>, Université de Yaoundé I<sup>2</sup>

Cette recherche porte sur l'effet de la réversibilité du statut de l'endogroupe sur l'exofavoritisme au sein de groupes de statut faible. Au plan méthodologique, elle s'inscrit dans le cadre du Paradigme des groupes minimaux (PGM) proposé par Tajfel et ses collaborateurs (1971). Plus précisément, elle se situe dans la perspective de l'expérience de Yee et Brown (1992), qui montre que le fait d'induire expérimentalement des différences de statut entre des groupes suffit à créer une préférence pour le groupe de statut fort. Son apport théorique réside dans le fait qu'elle propose la prise en compte de la réversibilité du statut de l'endogroupe comme variable modératrice de l'exofavoritisme au sein des groupes de statut faible. Dans cette perspective, l'expérience présentée ici teste, avec le concours de 50 participants dont l'âge varie entre neuf et douze ans, l'hypothèse que dans les situations où le statut du groupe est réversible, son statut initial a un effet modérateur de l'exofavoritisme de ses membres, lorsqu'il passe d'un statut fort à un statut faible. Les données collectées apportent un soutien à cette hypothèse.

*Mots-clés* : théorie de l'identité sociale, réversibilité des statuts, endofavoritisme, exofavoritisme, paradigme des groupes minimaux

This study investigates the effects of ingroup status reversibility on outgroup favouritism within low status groups. It lies within the scope of the Minimal Groups' Paradigm (MGP) proposed by Tajfel and collaborators (1971). More precisely, it is aligned with the perspective of Yee and Brown's experiment (1992), which showed that experimentally inducing status differences between groups is enough to create a preference for the group with a high status. We propose that ingroup status reversibility can act as a moderator of outgroup favouritism within low status groups. The experiment was carried out with 50 participants (aged between nine and twelve years old), and it tested the hypothesis that in situations where group status is reversible, the initial group status is a moderator of its members' outgroup favouritism when group status shifts from high to low. The data collected support this hypothesis.

*Keywords*: social identity, theory, status reversibility, ingroup favouritism, outgroup favouritism, minimal groups' paradigm

L'histoire lointaine ou récente de l'humanité comporte de nombreux exemples de conflits intergroupes générés par des comportements discriminatoires. Les croisades, l'holocauste, la ségrégation raciale aux États-Unis, l'Apartheid en Afrique du Sud, le génocide au Rwanda, les attentats anti-chiïtes ou anti-sunnites en Irak, le racisme anti-arabes suite aux

attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis n'en sont que quelques exemples.

Dans le monde actuel, la question des relations intergroupes, et des discriminations éventuelles qui en résultent, est très importante. La raison en est que de très nombreuses sociétés sont composées d'individus appartenant à des races, ethnies ou religions différentes. Dans ce contexte, la compréhension de l'évolution des relations intergroupes vers des rapports conflictuels plutôt qu'harmonieux s'avère cruciale. En psychologie sociale, elle passe par la mise au point de modèles d'analyse permettant l'articulation des niveaux sociaux et psychologiques de la réalité intergroupe (Bourhis, Cole, & Gagnon, 1992). La théorie de l'identité sociale se situe dans cette perspective.

---

Les auteurs expriment leur gratitude à toute l'équipe des rédacteurs du JIRIRI pour ses remarques et sa disponibilité tout au long du processus de révision. Ils remercient également l'enseignante et les élèves du cours moyen deuxième année A de l'École du Centre Administratif de la ville de Dschang pour leur participation à la phase empirique de cette recherche. Les correspondances concernant cet article peuvent être envoyées à Franc Patrick Fokou Dchoune (courriel : frankyfdp@yahoo.fr) ou Messanga Gustave Adolphe, Université de Dschang, Cameroun (courriel : messangagustave@yahoo.com).

À la suite des observations de Shérif, Harvey, White, Hood et Shérif (1961), ainsi que par Tajfel, Billig, Bundy et Flament (1971) qui constatent que l'institutionnalisation, le caractère explicite et l'« objectivité » d'un conflit entre des groupes ne sont pas des conditions nécessaires de l'apparition des comportements extrémistes chez leurs membres. Ainsi, la discrimination intergroupe existe dans des conditions minimales puisque la simple répartition arbitraire d'individus en deux groupes est suffisante pour créer la distinction « eux/nous », qui les met en situation de catégorisation sociale. Cette situation expérimentale, dans laquelle seule la catégorisation sociale est manipulée, constitue la base d'un paradigme qui isole les conditions minimales de la discrimination entre les groupes. Le but de cette situation minimale est de neutraliser tous les facteurs habituellement reconnus comme causes de discrimination entre les groupes. Il s'agit, entre autres, de la race, de la religion ou du groupe ethnique (Gerstenfeld, 2002). Malgré cette épuration, elle suscite quand même des comportements discriminatoires favorables au groupe d'appartenance des participants (Hertel & Kerr, 2001). Ce paradigme, dit de groupe minimal, constitue l'apport méthodologique majeur des travaux de Tajfel et de ses collaborateurs (1971) dans le cadre de l'analyse des relations intergroupes.

### **Théorie de l'identité sociale comme grille d'analyse des relations intergroupes**

La contribution de Tajfel et de ses collaborateurs (1971) ne se limite pas aux questions méthodologiques, puisque les résultats expérimentaux obtenus dans les situations de type groupe minimal leur permettent de proposer un cadre théorique pour mieux cerner la dynamique des relations entre les groupes (Ashdown, Gibbons, Hackthorn, & Harvey, 2011; Blondin-Gravel, 2010; Vanhoomissen & Overwalle, 2010; Verkuyten, 2007). Selon la théorie de l'identité sociale, les individus segmentent, classent et ordonnent leur environnement physique et social en catégories fondées sur la similitude entre les sujets qui les constituent. La catégorisation sociale leur permet de se définir comme membres de groupes au sein de la structure sociale.

Renard, Dorai et Roussiau (2006) révèlent que la catégorisation sociale laisse paraître deux phénomènes importants : l'égoïsme et le sociocentrisme. Le premier rend compte du fait que les individus établissent une distinction entre les caractéristiques qu'ils s'attribuent eux-mêmes (c.-à-d., soi), et celles qu'ils attribuent aux autres membres de leur groupe (c.-à-d.,

autrui). Le second correspond à une exagération des différences entre les groupes (c.-à-d., biais de contraste) parallèlement à une minimisation des différences au sein des groupes (c.-à-d., biais d'assimilation). Ces deux exagérations sont évaluatives. Autrement dit, elles génèrent une double accentuation qui se caractérise par la valorisation de l'endogroupe au détriment de l'exogroupe. Par exemple, Ebalé Moneze et Messanga (2009) révèlent que lorsque les participants doivent choisir une petite amie entre deux cibles, dont l'une appartient à l'endogroupe et l'autre à l'exogroupe, ils montrent une nette préférence pour la première citée. De même, Elashi, Mills et Grant (2010) montrent que malgré les stéréotypes négatifs associés à leur groupe d'appartenance après les attentats du 11 septembre 2001, les enfants musulmans vivant aux États-Unis présentent plus d'attitudes endofavorables qu'exofavorables. Au plan théorique, cette tendance à l'endofavoritisme s'explique par le lien entre la valorisation de l'endogroupe et la valorisation de soi.

### **Exofavoritisme : un phénomène étrange?**

Il ressort de ce qui précède que le favoritisme à l'égard de l'endogroupe est l'un des résultats les plus consistants des recherches portant sur les relations entre les groupes (Scheepers, Spears, Doosje, & Manstead, 2007; Smith & Mackie, 2007). La récurrence de cette observation amène à penser que ce phénomène est « inévitable ». Cependant, depuis les travaux de Clark et Clark (1947), qui révèlent que les enfants noirs préfèrent les poupées blanches, un phénomène « étrange » a été mis en évidence : l'exofavoritisme. Celui-ci rend compte d'une tendance à préférer l'exogroupe, au détriment de l'endogroupe. Il est beaucoup moins récurrent que son opposé, mais il suscite un intérêt grandissant chez les chercheurs (Batalha, Akrami, & Ekehammar, 2007; Boldry & Gaertner, 2006; Lam & Moodley, 2011; Williams & Davidson, 2009). On l'observe généralement dans les cas où il existe une asymétrie de statut ou de pouvoir entre l'endogroupe et l'exogroupe, asymétrie favorable à ce dernier. La raison en est que le statut social affecte les perceptions intergroupes (Hinkle & Brown, 1990).

Dans cette optique, le pouvoir relatif d'un groupe détermine à la fois la manière dont ses membres sont perçus et la façon dont ils perçoivent les autres (Brauer & Bourhis, 2006). Ce facteur explique donc pourquoi dans les situations où l'endogroupe a un statut inférieur à l'exogroupe, les comparaisons intergroupes génèrent l'exofavoritisme.



Malgré le fait que la théorie de l'identité sociale s'intéresse particulièrement à l'endofavoritisme, et que certains auteurs affirment qu'elle permet difficilement l'explication de l'exofavoritisme (Sidanius & Pratto, 1993; Jost, 2001), elle fournit tout de même trois explications de ce phénomène. D'après la première, les membres des groupes de statut faible ne s'identifient pas à leur groupe d'appartenance négativement évalué et préfèrent s'identifier aux membres de groupes de statut fort. La seconde stipule que ces individus acceptent leur infériorité et ne s'engagent dans l'exofavoritisme que sur les dimensions pertinentes, pour les différences de statut entre l'endogroupe et l'exogroupe. Par contre, ils sont endofavorables sur les dimensions non pertinentes pour les différences de statut. Leur but est de compenser l'identité négative découlant des comparaisons défavorables à l'endogroupe. Par exemple, pour compenser leur identité sociale négative, les Africains américains peuvent se montrer endofavorables sur le fait qu'ils jouent mieux au basket-ball que les Blancs. Cependant, cette comparaison ne leur permet pas de changer de statut puisqu'elle cible des caractéristiques non pertinentes pour le statut de l'endogroupe. La troisième est proche de la théorie de la justification du système (Josh & Banaji, 1994). Elle est centrée sur la perception de la légitimité et de la stabilité du système social. Dans cette perspective, on observe que les membres des groupes de statut faible acceptent leur infériorité dans les cas où ils perçoivent les différences de statut comme à la fois légitimes et stables (von Hippel, 2006).

### Présente recherche

L'exofavoritisme est mis en évidence autant dans les travaux portant sur les catégories naturelles (c.-à-d., qui existent dans la réalité : races, sexes, groupes ethniques ou religieux), que dans les recherches de type groupe minimal (Baron & Banaji, 2009). Par exemple, l'expérience de Sachdev et Bourhis (1991), qui manipule le pouvoir, le statut et la taille numérique du groupe, révèle que les participants appartenant au « groupe dominé, faible statut et minorité ethnique » sont les seuls à montrer de l'exofavoritisme. Cette observation est confirmée par l'étude de von Hippel (2006), qui porte sur les catégories naturelles : « employés permanents/employés temporaires ». Cette recherche se situe dans un contexte où les barrières entre les groupes sont perméables, puisqu'un employé temporaire peut devenir permanent. Autrement dit, il peut changer de statut. Les données collectées par l'auteur indiquent que l'exofavoritisme, et son corollaire, la mobilité individuelle, sont les comportements

typiques des membres de groupes de statut faible qui aspirent à une identité sociale positive. Cette tendance évaluative est également observée dans une recherche de type groupe minimal conduite par Yee et Brown (1992). Ces auteurs examinent l'influence du statut sur les attitudes intergroupes des enfants de trois à neuf ans. Ils montrent qu'à partir de quatre ans les enfants ont globalement des attitudes endofavorables lorsqu'ils font partie d'un groupe majoritaire (numérique et social). L'inverse se produit chez les enfants appartenant aux groupes minoritaires. L'intérêt de cette étude pour la présente recherche est qu'elle révèle que le simple fait d'induire expérimentalement des différences de statut entre des groupes suffit à créer une préférence pour le groupe dont le statut est fort.

La stabilité des statuts présente un intérêt théorique pour la compréhension de l'exofavoritisme des membres des groupes de statut faible. La présente étude insiste sur cette caractéristique que von Hippel (2006) considère comme un modérateur de l'exofavoritisme au sein des groupes de statut faible. Cet intérêt réside dans le fait que si de nombreuses recherches, dont celles qui sont rapportées plus haut, s'attachent à montrer que les membres de ce type de groupe sont enclins à l'exofavoritisme, très peu de travaux menés dans le cadre de la théorie de l'identité sociale s'intéressent aux facteurs modérateurs de ce phénomène, en général, et à la stabilité du statut du groupe en particulier. Or, l'inconsistance des résultats de recherche sur l'exofavoritisme au sein des groupes de statut faible milite en faveur d'une prise en compte de ces facteurs. Leary et Tangney (2005) affirment que parfois les membres de groupes de statut faible sont plus endofavorables que leurs homologues des groupes de statut fort. Il peut également arriver que ces individus soient autant exofavorables qu'endofavorables (Alexandre, Monteiro, & Waldzus, 2007), ou clairement exofavorables (Jordan & Hernandez-Reif, 2009). D'après von Hippel, cette inconsistance des observations est due à l'effet d'importants modérateurs de l'exofavoritisme que ces études ne prennent pas en compte.

La présente étude s'inscrit dans la perspective de l'analyse de l'effet de la stabilité du statut du groupe sur l'exofavoritisme des membres des groupes de statut faible. Elle propose précisément la prise en compte de la *réversibilité* des statuts comme variable déterminant l'identité sociale des membres des catégories sociales de statut faible. Ce concept fait référence à la possibilité de plusieurs changements de statut. Cette proposition constitue son apport aux problèmes que posent l'identification sociale en général, et la

découverte des facteurs modérateurs de l'exofavoritisme, en particulier. En effet, aucune étude précédente n'analyse de manière systématique l'effet de plusieurs changements du statut du groupe sur l'identité sociale de ses membres. Or, dans le monde réel, on peut noter des fluctuations dans les hiérarchies sociales. Par exemple, au Nigéria, il existe un système de Présidence tournante entre les Nordistes (Musulmans) et les Sudistes (Chrétiens). Celui-ci prévoit que tous les dix ans, un membre de l'un des deux groupes occupe la tête de l'État. Ce principe constitutionnel suscite le problème de savoir comment les individus réagissent à cette réorganisation de la société qui met leur groupe dans une position hiérarchique inférieure ou supérieure à son niveau initial. Il en découle que la question qui sous-tend cette étude est la suivante : quel est l'effet de la réversibilité du statut du groupe sur l'exofavoritisme des membres des catégories sociales dont le statut a changé positivement ou négativement? Celui-ci suit-il les fluctuations du statut du groupe ou reste-t-il statique?

La thèse que défend la présente recherche, et qui constitue son principal apport théorique, est résumée dans l'hypothèse suivante : dans les situations où le statut du groupe est réversible, son statut initial aura un effet modérateur sur l'exofavoritisme de ses membres lorsqu'il passe d'un statut fort à un statut faible.

### Méthode

#### Participants

Cinquante enfants des deux sexes ont participé à l'expérience (27 garçons et 23 filles). Leur âge varie entre neuf et douze ans. Ce sont des élèves du niveau trois (Cours Moyen deuxième année) de l'enseignement primaire, fréquentant l'École du Centre Administratif de la ville de Dschang (Cameroun). Pour les besoins de l'expérimentation, ils ont été divisés en deux groupes (A et B) de vingt-cinq, sur la base des « performances » à un test de calcul rapide « factice », de manière à créer un endogroupe et un exogroupe pour chacun d'entre eux. L'autorisation du directeur de l'école a été recueillie avant le début de l'expérience.

#### Procédure expérimentale

Au plan empirique, la présente recherche s'appuie sur les phénomènes psychosociaux consécutifs à une pratique bien connue dans le milieu éducatif camerounais, notamment dans l'enseignement primaire. Il s'a-

git de la distinction, au sein des classes, des rangées d'élèves par les notions de « côté fort » et « côté faible ». Le premier est constitué d'élèves qui se sont montrés performants dans une activité d'apprentissage, tandis que le second est composé de leurs homologues qui se sont montrés moins performants dans la même activité. Cette différenciation, appliquée de manière informelle par les enseignants, pour valoriser les uns, et pousser les autres à plus d'effort, obéit au même principe que la hiérarchisation sociale. Dans ce cas, la hiérarchie est établie à l'échelle d'une salle de classe, et repose sur une caractéristique valorisée dans le milieu scolaire : la performance intellectuelle, d'où l'importance qu'elle revêt pour les élèves. Dans ce contexte, elle est une source de pouvoir, d'autant plus que certains enseignants n'hésitent pas à renforcer positivement les élèves du « côté fort » (récompenses, évitement des corvées), et à infliger des sanctions aux élèves du « côté faible » (corvées, moqueries, punitions). Cette procédure de catégorisation est d'autant plus claire que les côtés « fort » et « faible » sont bien distincts l'un de l'autre, puisqu'ils correspondent à des rangées de bancs. Ainsi, il est impossible pour les élèves de ne pas se percevoir comme membres d'une catégorie (nous) et non-membres d'une autre catégorie (eux). Cette situation est donc de nature à générer la catégorisation sociale et les phénomènes subséquents.

Pour mettre à l'épreuve l'hypothèse formulée ci-dessus, une expérience est conduite en milieu naturel. Elle se passe dans la classe des participants, avec la collaboration de leur enseignante. Cette procédure, qui maintient les participants dans leur environnement habituel, permet de dépasser la critique qui est souvent émise à l'égard des résultats de travaux menés en laboratoire, dans des conditions artificielles. Cette expérience approuvée et supervisée par un enseignant de la filière Psychologie de l'Université de Dschang (Cameroun), a été menée par un étudiant de Licence 3 (le premier auteur), pour la validation d'un cours de « Pratique de l'expérimentation en psychologie ».

L'expérience se déroule sur une période de trois semaines, au cours de laquelle le statut du groupe d'appartenance des participants connaît des fluctuations. Pendant la première journée, un lundi, l'enseignante fait faire aux élèves un test de calcul rapide factice censé permettre la distinction des rangées d'élèves en « côté fort » et « côté faible ». Le caractère factice du test découle du fait qu'il ne sert que pour faire croire aux participants que leurs résultats servent de critère de catégorisation, et que par conséquent, leur assignation aux groupes est légitime, puisqu'elle

se base sur des « critères objectifs ». Cependant, il n'en est rien puisque la catégorisation se fait sur des critères arbitraires, conformément au principe des situations de type groupe minimal. Après la trentaine de minutes nécessaire pour « corriger » les copies, l'enseignante procède à la lecture des noms des élèves assignés à chaque groupe. Compte tenu du fait que les élèves de la classe initiale sont assis à deux par table-banc, et que la proximité est un facteur de création de liens affectifs, toutes les « paires » sont séparées et leurs membres assignés à des groupes différents. Le but de cette procédure est d'éviter de garder, au sein du même groupe, des individus ayant antérieurement développé des liens affectifs entre eux. Cette précaution est nécessaire parce que l'attachement à un groupe peut autant dépendre de son statut que des liens affectifs entre l'individu et les autres membres.

Après le déploiement des élèves dans leurs rangées de bancs respectives, l'enseignante leur fournit des informations sur les implications de leurs statuts. Tout d'abord, elle révèle que cette procédure de distinction aurait lieu tous les lundis. Ensuite, elle indique que les élèves du « côté fort » sont dispensés de la corvée de nettoyage quotidien de la classe après les cours et ne sont pas soumis aux punitions, en cas d'indiscipline. Par contre, les élèves du « côté faible » sont astreints à toutes les tâches de nettoyage et passibles de punitions dans les cas où ils seraient indisciplinés. De même, les élèves du côté fort reçoivent chacun une barre de chocolat le vendredi. Ainsi, outre les connotations positives et négatives qu'ont respectivement les notions de « côté fort » et « côté faible », on ajoute au protocole des différences de traitement (renforcements positifs pour les élèves du côté fort et négatifs pour leurs homologues du côté faible), comme c'est le cas dans les sociétés réelles. Le but de cet élément de la procédure expérimentale est de susciter de la frustration chez les participants des groupes de statut faible, face aux privilèges dont bénéficient leurs homologues des groupes de statut fort. Les conséquences de cette frustration sont analysées en termes d'identification au groupe d'appartenance. Chaque groupe subit deux changements de statut au cours de la période couverte par l'expérimentation (tableau 1).

Tableau 1  
*Statuts des groupes pendant la manipulation à chaque semaine*

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3
Groupe A	Fort	Faible	Fort
Groupe B	Faible	Fort	Faible

On note également que leurs statuts initiaux sont asymétriques. La conséquence en est que le statut du Groupe A est fort pendant deux semaines et faible au cours d'une semaine, tandis que le statut du Groupe B est fort au cours d'une semaine et faible au cours de deux semaines. Cette différence n'est pas importante puisque l'élément le plus pertinent du protocole est le changement de statut, et non le statut que le groupe a au moment où les identifications sociales sont analysées. Or, sur ce point, il y a une stricte équivalence entre les groupes, puisque le Groupe A fait l'expérience de deux changements de statuts (de fort à faible, puis de faible à fort), et le Groupe B subit également deux changements (de faible à fort, puis de fort à faible). En fait, la seule différence entre les deux groupes est leur statut initial, qui constitue une variable indépendante de l'étude.

Un questionnaire auquel les participants répondent oralement est administré individuellement à la fin de chaque semaine (après le traitement associé au statut du groupe) pour observer leur identification sociale. Il a d'abord été passé après la distinction initiale des élèves, issue de la première manipulation, pour recueillir leur identité sociale initiale. Dans la suite de la procédure, il est passé uniquement les vendredis, tout juste après la remise de la barre de chocolat promise aux élèves du « côté fort ». Il comporte deux questions auxquelles les participants répondent par « oui » ou par « non » : 1) est-ce que tu te sens bien de ce côté? 2) Est-ce que tu veux changer de côté? Une troisième question leur permet de justifier leurs réponses. Ainsi, ils sont endofavorables lorsqu'ils répondent « oui » à la première question, et « non » à la seconde. Par contre, s'ils répondent « non » à la première question et « oui » à la seconde, ils sont considérés comme exofavorables. En somme, l'identification sociale est appréhendée à partir d'une mesure dichotomique, examinant l'attachement ou non des participants à leur groupe (question 1) et leur désir ou non de le quitter (question 2). Cette mesure permet donc de saisir, à travers la question 2, un éventuel désir de mobilité individuelle, l'un des indicateurs de l'exofavoritisme.

L'analyse du protocole expérimental, présenté dans le tableau 1, révèle que cette recherche se distingue de l'étude de Yee et Brown (1992) par le fait que, contrairement aux participants de ces auteurs, dont les statuts initiaux sont équivalents et les différences de statut ne sont induites que dans la suite de la procédure, les participants de la présente étude ont des statuts initiaux asymétriques. De plus, à la différence du travail de ces auteurs, la présente étude s'intéresse à

## RÉVERSIBILITÉ DU STATUT DE L'ENDOGROUPE

l'effet de plusieurs fluctuations du statut du groupe sur l'exofavoritisme de ses membres. Ainsi, on ne s'entend pas à un unique changement de statut, qui ne permet pas de saisir la fluctuation éventuelle de l'exofavoritisme dans un cas où la différence de statut induite serait réversible.

### Résultats

La présentation des résultats de la présente recherche se fera en deux phases. La première consiste en l'analyse descriptive de l'exofavoritisme au sein des deux groupes. La seconde vise à étudier les fluctuations de l'exofavoritisme au sein de chaque groupe au cours des trois semaines d'expérimentation. Les données collectées à l'issue de l'expérience sont présentées dans le tableau 2.

Tableau 2

*L'exofavoritisme au sein des groupes A et B au cours des trois semaines d'expérimentation*

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3
Groupe A	0 (0 %)	5 (20 %)	0 (0 %)
Groupe B	13 (52 %)	0 (0 %)	7 (28 %)

Au cours de la première semaine d'expérimentation, on observe un endofavoritisme unanime chez les membres du Groupe A. Par contre, 13 des 25 participants appartenant au Groupe B sont exofavorables. Ainsi, la proportion des participants exofavorables est moindre dans le Groupe A que dans le Groupe B ( $\chi^2(1, N = 25) = 17.57, p < .001$ ). La même tendance est observée au cours de la deuxième semaine d'expérimentation. En effet, cinq membres du Groupe A, dont le statut est passé de fort à faible, montrent de l'exofavoritisme. Par contre, tous les membres du Groupe B, dont le statut est passé de faible à fort, sont endofavorables. Ainsi, au cours de cette semaine, on constate que l'exofavoritisme est moindre dans le Groupe B que dans le Groupe A ( $\chi^2(2, N = 25) = 5.56, p < .05$ ). Les tendances relevées au cours des deux premières semaines d'expérimentation se confirment dans la troisième. L'exofavoritisme est observé uniquement dans le Groupe B, qui a un statut faible. En effet, sept de ses membres (28 %) expriment leur désir de mobilité individuelle. Par contre, tous les membres du groupe de statut fort (Groupe A) sont endofavorables. Comme au cours des deux semaines précédentes, l'exofavoritisme est moindre dans le groupe de statut fort (A) que dans le groupe de statut faible (B) ( $\chi^2(3, N = 25) = 8.14, p < .01$ ). De manière générale, ces résultats révèlent que l'exofavoritisme des participants

fluctue avec le statut de l'endogroupe, comme le montre la figure 1.

Cette figure illustre les fluctuations de l'exofavoritisme au sein des deux groupes. Elle révèle que cette tendance est liée au statut du groupe. En effet, on observe que la préférence pour l'exogroupe n'apparaît que dans les cas où le statut de l'endogroupe est faible. On constate également que le point culminant de l'exofavoritisme se situe dans le Groupe B, après l'assignation initiale des statuts. Dans la suite de l'expérience, aucun groupe de statut faible ne l'atteint.

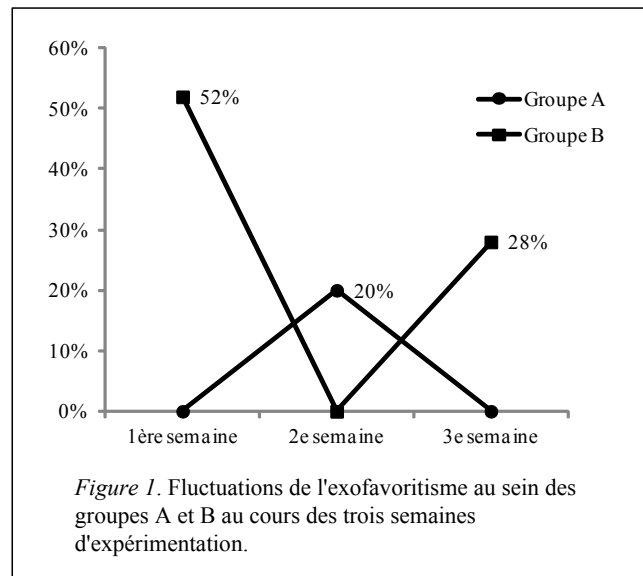


Figure 1. Fluctuations de l'exofavoritisme au sein des groupes A et B au cours des trois semaines d'expérimentation.

### Mise à l'épreuve de l'hypothèse de l'étude

En raison de la nature des données recueillies (des proportions), la mise à l'épreuve de cette hypothèse ne peut se faire avec une analyse statistique poussée. Ainsi, des analyses descriptives la soutiendront. Les observations faites montrent qu'après le changement de statut du Groupe A (deuxième semaine), cinq de ses membres (20 %) sont exofavorables. Cette hausse de l'exofavoritisme est certes notable, mais ce phénomène demeure minoritaire au sein de ce groupe, puisque 80 % de ses membres sont endofavorables. Par contre, l'exofavoritisme est la tendance majoritaire au sein du groupe B au cours de la première semaine d'expérimentation (52 %). Ainsi, on constate qu'il y a un écart de 32 % entre l'exofavoritisme des membres des deux groupes.

Dans la même perspective que les observations précédentes, on note que l'exofavoritisme des membres du Groupe B diminue pratiquement de moitié,

lorsqu'on compare son intensité au cours de la première semaine (52 %) et de la troisième semaine (28 %), deux périodes durant lesquelles le groupe avait un statut faible. Cela suggère que le passage d'un statut fort à un statut faible a eu moins d'impact sur l'exofavoritisme des membres de ce groupe que l'assignation initiale des statuts des groupes au début de l'expérience. Autrement dit, on peut avancer que le statut fort de la deuxième semaine a un effet sur la présence d'exofavoritisme chez les membres de ce groupe lors de la troisième semaine. Cette explication est confortée par ces propos d'un participant appartenant à ce groupe : « Je reste dans mon côté. J'attends quand on sera encore les plus forts ».

Au final, les observations faites apportent un soutien à l'hypothèse émise. En effet, le constat général est que l'exofavoritisme des groupes passés d'un statut fort à un statut faible (le Groupe A (20 %) en deuxième semaine et le Groupe B (28 %) en troisième semaine) est moindre que l'exofavoritisme du groupe initialement faible et n'ayant pas fait l'expérience d'un changement positif de statut (le Groupe B au cours de la première semaine 52 %). Cela signifie que dans les situations où le statut du groupe est réversible, son statut initial a un impact sur la présence d'exofavoritisme de ses membres, lorsqu'il passe d'un statut fort à un statut faible.

### Discussion

La présente recherche confirme le fait que l'endofavoritisme est l'une des observations les plus consistantes des études portant sur les relations intergroupes. En effet, on observe un exofavoritisme majoritaire uniquement au sein du Groupe B, au cours de la première semaine d'expérimentation. L'endofavoritisme est relevé dans tous les autres cas, même ceux où le statut de l'endogroupe est faible. Dans les situations où le statut du groupe est fort, cette tendance évaluative est unanimement partagée par les participants. Au plan théorique, elle s'explique par le fait que les individus peuvent maintenir une image positive d'eux-mêmes (Smith & Mackie, 2007). Par contre, dans les cas où un groupe a un statut faible, certains de ses membres sont exofavorables. Cela confirme le fait que cette tendance évaluative n'est observée qu'au sein des groupes de statut faible (Friesen et al., 2011). La raison en est que des comparaisons endogroupe/exogroupe négatives aboutissent à une baisse du prestige et une identité sociale négative, dont la conséquence est que les individus insatisfaits du statut de l'endogroupe pourraient le quitter pour rejoindre un

groupe positivement distinct auquel ils s'identifient (Yee & Brown, 1992). Ces propos de deux participants illustrent bien cette thèse : « Je veux changer de côté parce que les autres disent qu'on est faible de ce côté et ça me dérange quand on m'insulte » ; « Ici ce n'est pas bien. Les gens de ce côté ne sont pas forts comme les gens de l'autre côté. Je veux aussi être dans le côté des forts. »

Les observations faites révèlent que l'exofavoritisme n'est majoritaire que dans le Groupe B, dont le statut initial est faible (première semaine). Cela signifie qu'au cours des deuxième et troisième semaines, les membres des groupes de statut faible (respectivement les groupes A et B), montrent certes une tendance à l'exofavoritisme, mais que celle-ci est minoritaire (20 et 28 % respectivement). D'où la question de savoir : pourquoi la majorité des membres des groupes de statut faible continuent de s'identifier positivement à ces entités? Pour répondre à cette question, on peut évoquer deux facteurs. Le premier est lié au fait que l'ampleur de l'endofavoritisme au sein des groupes de statut fort est généralement plus forte que l'ampleur de l'exofavoritisme au sein des groupes de statut faible (von Hippel, 2006). Autrement dit, l'endofavoritisme unanime est normal au sein des groupes de statut fort. Par contre, il est plus difficile d'observer un exofavoritisme unanime au sein des groupes de statut faible. La raison est que les individus recherchent prioritairement la valorisation de l'endogroupe parce que celle-ci est liée à une auto-évaluation positive (Vanhoomissen & Overwalle, 2010). Le second a trait à la réversibilité des statuts. En effet, dans cette recherche, les participants sont placés dans une situation où les positions acquises ne sont pas définitives et où les statuts initiaux des groupes sont asymétriques. Il en découle que si les membres du groupe de statut initial fort (Groupe A) ont la possibilité de construire d'emblée une identité sociale positive, ce n'est pas le cas des membres du groupe de statut initial faible (Groupe B), qui commencent l'expérimentation avec un statut non prestigieux et les conséquences affectives, cognitives et conatives qui en découlent.

Dans la perspective du second facteur explicatif sous-évoqué, on peut comprendre l'exofavoritisme majoritaire observé chez les membres du groupe de statut initial faible au cours de la première semaine par le fait qu'ils ignoraient que leur statut était susceptible de changer. Comme indiqué plus haut, l'une des explications de l'exofavoritisme fournies par la théorie de l'identité sociale stipule que les membres des groupes de statut faible sont exofavorables dans les cas où ils

perçoivent les différences de statut comme à la fois légitimes et peu susceptibles de changer (Baron & Banaji, 2009). Ici, la légitimité découle de ce qu'on a fait croire aux participants que la différence de statut entre l'endogroupe et l'exogroupe résulte des performances obtenues au test de calcul rapide. Elle n'est donc pas vécue comme arbitraire. La stabilité est liée au fait que le statut du groupe a duré une semaine entière. Étant donné que l'expérimentation n'en était qu'à ses débuts et que les membres de ce groupe n'ont pas fait l'expérience de la réversibilité des statuts, ils ont pu percevoir leur position comme irréversible, d'où la tendance majoritaire à l'exofavoritisme.

Il découle de ce qui précède que l'apport théorique le plus important de cette étude est le suivant : lorsqu'un groupe avait eu un statut fort, le changement vers un statut faible était mal vécu par certains de ses membres, d'où leur tendance à l'exofavoritisme. Toutefois, cette tendance à l'exofavoritisme n'était pas suivie par tous les membres de ce groupe. Ainsi, l'exofavoritisme n'est ni automatique ni inévitable au sein des groupes de statut faible puisqu'il y a des facteurs susceptibles d'atténuer sa portée. La réversibilité des statuts en est un. En effet, la position défendue ici est que lorsqu'un groupe passe d'un statut fort à un statut faible, ses membres sont moins enclins à migrer vers le groupe de statut fort parce que le statut initial du groupe leur permet de se construire une identité sociale positive. Par contre, les membres du groupe initialement faible et qui ne savent pas que leur statut est susceptible de changer sont plus enclins à l'exofavoritisme, parce que leur statut initial peu prestigieux ne peut agir comme une barrière contre les frustrations qu'ils subissent. En somme, leur statut ne leur permet pas de construire une identité sociale positive, d'où leur nette tendance à la mobilité individuelle. Ces résultats apportent donc un soutien à l'hypothèse que la réversibilité du statut est un facteur modérateur de l'exofavoritisme au sein des catégories sociales de statut faible.

Il est vrai que les résultats de la présente recherche apportent un soutien à l'hypothèse mise à l'épreuve, mais on peut se demander si certains facteurs non contrôlés par le protocole mis au point ne les ont pas influencés. Dans cette perspective, on peut évoquer le rôle éventuel de la régularité du changement de statut et donc de la prévisibilité de ce changement. Celle-ci a pu induire la conscience de la réversibilité des statuts des groupes chez les participants, ce qui aurait pu influencer la construction chez ces derniers d'une identité sociale plus positive dans les situations où ceux-ci

avaient un statut faible. Un protocole mettant en place un changement moins régulier, et donc moins prévisible (p. ex., faire en sorte qu'un même groupe ait un statut faible après deux ou plusieurs administrations du test permettant l'assignation des individus aux groupes), aurait-il produit des résultats similaires? On peut également dire que malgré l'effort fait pour contrôler l'effet des affinités entre les membres du même groupe, par l'assignation des élèves assis sur la même table-banc à des groupes différents, il n'est pas sûr que ce facteur n'ait pas joué un rôle, puisqu'au sein d'une classe, les relations amicales ne se développent pas seulement entre les élèves assis côte à côte. Il est donc possible que des « amis » se soient retrouvés dans le même groupe, expliquant ainsi la loyauté à l'endogroupe, malgré son statut faible. De même, on peut s'interroger sur l'effet de l'âge des participants. En effet, quand on observe l'exofavoritisme au sein des groupes de statut faible (p. ex., les Noirs aux États-Unis), on constate qu'il est bien plus fort chez les enfants que chez les adultes (Aboud, 2003). En accord avec cette observation, on peut se demander si les résultats obtenus dans la présente recherche auraient été similaires avec des participants adultes.

Il aurait également été intéressant de prendre en compte l'auto-évaluation des membres des groupes de statut faible. Ce facteur est évoqué par l'étude de Koehrsen (2004) qui révèle que, si l'auto-évaluation des individus et l'évaluation du groupe sont généralement symétriques au sein des groupes de statut fort, ce n'est pas toujours le cas dans les groupes de statut faible. En effet, une évaluation négative du groupe peut être associée à une auto-évaluation positive de certains de ses membres. Dans cette perspective, on peut se demander si l'exofavoritisme révélé au sein des groupes de statut faible n'est pas également dû à l'auto-évaluation des participants. Autrement dit, les membres des groupes de statut faible qui s'auto-évaluent positivement sur la dimension faisant l'objet des comparaisons intergroupes sont-ils plus ou moins résistants au désir de mobilité individuelle que leurs homologues qui s'auto-évaluent négativement? Il serait intéressant de conduire une expérience pour répondre à cette question.

D'un point de vue général, on peut se questionner sur la possibilité de généraliser les résultats de cette étude à des groupes provenant de milieux différents de l'école. Dans l'état actuel des recherches, on ne peut pas répondre péremptoirement par oui ou par non. La raison en est qu'il n'existe pas d'étude ayant systématiquement modifié le statut de l'endogroupe pour



analyser les effets de cette manipulation sur l'identité sociale des individus. Une recherche permet tout de même de se faire une idée des conséquences d'un changement de statut de l'endogroupe sur l'identité sociale des individus, au sein d'une société réelle : celle d'Afrique du Sud. En effet, les travaux de Shutts, Kinzler, Katz, Tredoux et Spelke (2011) révèlent que malgré le fait que les Noirs ont connu un changement de statut au plan politique, les enfants de ce groupe sont exofavorables, puisqu'ils préfèrent les personnes de race blanche. Par contre, la modification du statut des Blancs sur le plan politique, depuis la fin de l'apartheid, n'a pas affecté négativement l'identité sociale des enfants de ce groupe, puisqu'ils sont fortement endofavorables. Ces résultats suggèrent que le changement de statut n'entraîne pas nécessairement une fluctuation de l'exofavoritisme. Malgré cela, il demeure que d'autres observations sont nécessaires pour permettre une prise de position précise sur le lien entre changement de statut et exofavoritisme au sein des groupes de statut initial fort ou faible.

Au final, les résultats de la présente recherche mettent en lumière les effets psychologiques du changement de statut de l'endogroupe, qu'il soit positif (c.-à-d., l'attachement aux groupes d'appartenance) ou négatif (c.-à-d., le désir de mobilité individuelle). Lorsqu'on sait qu'il y a un lien entre identité sociale et discrimination intergroupe, on peut se demander si de nombreux conflits intergroupes que l'on observe dans le monde ne sont pas liés au désir de changement d'un statut faible, ou de maintien d'un statut fort, respectivement associés à des frustrations et à l'accès à des privilèges. Par exemple, les violences interconfessionnelles enregistrées au Nigéria en fin de l'année 2011 et au début de l'année 2012 peuvent être, en partie, liées au non respect de la règle constitutionnelle instaurant la présidence tournante entre Chrétiens du Sud et Musulmans du Nord. En restant au pouvoir, le Président chrétien actuel maintient son groupe en position dominante, d'où la colère d'une partie des populations constituant le groupe opposé, dont l'un des membres aurait dû accéder à ce poste. De même, comment les membres de l'ethnie majoritaire Hutu ressentent-ils leur perte de pouvoir suite au génocide rwandais, au profit des membres du groupe minoritaire Tutsi? On peut se demander si ce changement de statut n'est pas susceptible de générer des conflits à l'avenir en raison du fait qu'il existe des groupes rebelles appartenant à l'ethnie Hutu qui entendent changer le statut de leur groupe pour le faire passer de faible à fort. Ces deux exemples révèlent que l'importance de la réversibilité des statuts ne se limite pas à son effet sur l'exofavori-

tisme. En effet, la réversibilité des statuts a également un impact sur les conflits intergroupes dans la mesure où les manifestations de rue, les violences de toutes natures, voire les révolutions - comme celles que le monde a connues au cours de l'année 2011 - sont souvent le fait des groupes de statut faible qui remettent en question la hiérarchie sociale établie. Or, si les individus prennent conscience que leurs statuts sont susceptibles de connaître des changements par des voies pacifiques, seront-ils aussi enclins à vouloir les modifier par la violence?

## Références

- Aboud, F. R. (2003). The formation of in-group favoritism and out-group prejudice in young children: Are they distinct attitudes? *Developmental Psychology, 39*, 48-60.
- Alexandre, J. D., Monteiro, M. B., & Waldzus, S. (2007). More than comparing with majorities: The importance of alternative comparisons between children from different minority group. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 7*, 201-212.
- Ashdown, B. K., Gibbons, J. L., Hackthorn, J., & Harvey, R. D. (2011). The influence of social and individual variables on ethnic attitudes in Guatemala. *Psychology, 2*, 78-84.
- Baron, A., & Banaji, M. (2009). Evidence of system justification in young children. *Social and Personality Psychology Compass, 3*, 1-9.
- Batalha, L., Akrami, N., & Ekehammar, B. (2007). Outgroup favoritism: The role of power perception, gender and conservatism. *Current Research in Social Psychology, 13*, 38-49.
- Blondin-Gravel, R. (2010). L'infrahumanisation culturelle en lien avec la clarté de l'identité dans les contextes de domination culturelle. *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes, 3*, 8-21.
- Boldry, J. G., & Gaertner, L. (2006). Separating status from power as an antecedent of intergroup perception. *Group Processes and Intergroup Relations, 9*, 377-400.
- Bourhis, R. Y., Cole, R., & Gagnon, A. (1992). Sexe, pouvoir et discrimination : analyse intergroupes des rapports femmes-hommes. *Revue québécoise de psychologie, 13*, 103-128.
- Brauer, M., & Bourhis, R. Y. (2006). Social power. *European Journal of Social Psychology, 36*, 601-616.

- Clark, K. B., & Clark, M. K. (1947). Racial identification and preference in Negro children. Dans T. Newcomb & E. Hartley (dir.), *Readings in social psychology* (pp. 169-178). New York, NY : Holt.
- Ebalé Moneze, C., & Messanga, G. A. (2009). Socio-centrisme évaluatif et choix de la conjointe dans un contexte sans contrainte normative explicite en faveur de l'endogamie. *Annales de la Faculté des Arts, Lettres et Sciences Humaines, 1*, 235-249.
- Elashi, F. B., Mills, C. M., & Grant, M. G. (2010). In-group and out-group attitudes of Muslim children. *Journal of Applied Developmental Psychology, 31*, 379-385.
- Friesen, J., Arifovic, J., Ludwig, A., Wright, S. C., Giamo, L., & Baray, G. (2011). *Ethnic identity and discrimination among children*. Repéré à [www.sfu.ca/~arifovic/Ethnic\\_identity\\_Jan11.pdf](http://www.sfu.ca/~arifovic/Ethnic_identity_Jan11.pdf).
- Gerstenfeld, P. B. (2002). A time to hate: Situational antecedents of intergroup bias. *Analyses of Social Issues and Public Policy, 2*, 61-67.
- Hertel, G., & Kerr, N. L. (2001). Priming in-group favoritism: The impact of normative scripts in the minimal group paradigm. *Journal of Experimental Social Psychology, 37*, 316-324.
- Hinkle, S. & Brown, R. (1990). Intergroup comparisons and social identity: Some links and lacunae. Dans D. Abrams & M. A. Hogg (dir.), *Social identity theory: Constructive and critical advances* (p. 48-70). New York, NY : Springer.
- Jordan, P., & Hernandez-Reif, M. (2009). Reexamination of young children racial attitudes and skin tone preference. *Journal of Black Psychology, 35*, 388-403.
- Jost, J. T. (2001). *System justification theory as compliment, complement and corrective to theories of social identification and social dominance*. Repéré à <http://gsbapps.stanford.edu/researchpapers/library/rp1672.pdf>.
- Josh, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification theory and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology, 33*, 1-27.
- Koehrsen, J. M. (2004). *The role of group status and personal reputé in information use in self-evaluation* (Mémoire de maîtrise, College of Arts and Sciences-University of Ohio). Repéré à : <http://etd.ohiolink.edu/view.cgi/koehrsenJennifer.pdf?Ohiou1108062138>
- Lam, V., & Moodley, D. (2011). Ethnic minority children's attitudes towards competitive team members: A minimal group study with British Bengali children. *Anales de Psicologia, 27*, 647-654.
- Leary, M. R., & Tangney, P. J. (2005). *Handbook of Self and Identity*. New York, NY : The Guilford Press.
- Renard, E., Doraï, M., & Roussiau, N. (2006). Mise en évidence expérimentale des processus de catégorisation simple et pyramidale. *Anuario de Psicologia, 37*, 177-188.
- Sachdev, I., & Bourhis, R. Y. (1991). Power and status differential in minority and majority group relations. *European Journal of Social Psychology, 21*, 1-24.
- Scheepers, D., Spears, R., Doosje, B., & Manstead, A. S. R. (2007). The social function of ingroup bias: Creating, confirming, or changing social reality. *European Review of Social Psychology, 17*, 359-396.
- Shérif, M., Harvey, O., White, B. J., Hood, W. R., & Shérif, C. (1961). *Intergroup conflict and cooperation: The Robbers Cave Experiment*. Repéré à [www.yorku.ca/dept/psych/classics/Sherif/](http://www.yorku.ca/dept/psych/classics/Sherif/)
- Shutts, K., Kinzler, K. D., Katz, R. C., Tredoux, C., & Spelke, E. (2011). Race preferences in children: Insights from South Africa. *Developmental Science, 14*, 1283-1291.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1993). The inevitability of oppression and the dynamics of social dominance. Dans P. M. Sniderman, P. E. Tetlock, & E. G. Carmines (dir.), *Prejudice, Politics, and The American Dilemma* (p. 173-211). Stanford, CA : Stanford University Press.
- Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2007). *Social psychology*. New York, NY : Psychology 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.
- Vanhoomissen, T., & Van Overwalle, F. (2010). Me or not me as source of ingroup favoritism and out-group derogation: A connectionist perspective. *Social Cognition, 28*, 84-109.
- Verkuyten, M. (2007). Ethnic in-group favoritism among minority and majority groups: Testing the self-esteem hypothesis among preadolescents. *Journal of Applied Social Psychology, 37*, 486-500.
- von Hippel, C. D. (2006). When people would rather switch than fight: Out-group favoritism among temporary workers. *Group Processes & Intergroup Relations, 9*, 533-546.

- Williams, T. L., & Davidson, D. (2009). Interracial and intra-racial stereotypes and constructive memory in 7-and 9-year old African-American Children. *Journal of Applied Developmental Psychology, 30*, 365-377.
- Yee, M. D., & Brown, R. J. (1992). Self-evaluations and intergroup attitudes in children aged three to nine. *Child Development, 63*, 619-629.
- 

Reçu le 1 juillet 2011

Révision reçue le 8 janvier 2012

Accepté le 19 janvier 2012 ■

# L'apprentissage inconscient des modèles internes d'interaction sociale chez les enfants

KARINE DESCHAMPS-BROUÉ & AMY PAQUIN  
Université du Québec à Montréal

La littérature scientifique suggère que les enfants construisent des modèles internes pour anticiper et interpréter les réactions de leurs pairs lors de relations interpersonnelles. De fait, cette étude vise à démontrer que l'apprentissage de ces modèles peut se faire de façon inconsciente chez les enfants d'âge préscolaire. L'expérimentation a été effectuée à l'aide d'animations recréant des interactions sociales qui ont été présentées à des enfants ( $N = 51$ ) âgés de 3 à 5 ans. Ces animations variaient selon divers facteurs, dont un seul (c.-à-d., la règle) permettait de prédire la conclusion de l'interaction. Certains enfants ont prédit correctement l'issue des interactions sociales, sans avoir généré explicitement la règle. Ces résultats illustrent qu'il est possible de découvrir, de façon inconsciente, une règle sociale implicite. Un effet de genre fut également observé, suggérant une piste de recherche future selon laquelle les garçons et les filles formeraient des modèles internes d'interaction sociale à des rythmes différents.

*Mots-clés* : apprentissage inconscient, modèles internes, interaction sociale, relations interpersonnelles, apprentissage implicite

The scientific literature suggests that children create internal models to anticipate and interpret the reactions of their peers in interpersonal relationships. The purpose of this study is to demonstrate that learning these internal models can be done subconsciously among children attending preschool. The experiment was performed by presenting to children ( $N = 51$ ), aged between 3 to 5 years, animations which recreated social interactions. These events varied by various factors, of which only one (i.e., the rule) predicted the outcome of the interaction. Some children correctly predicted the social interaction's consequence without explicitly generating the rule. These results illustrate that it is possible to subconsciously discover an implicit social rule. A gender effect was also observed, suggesting that boys and girls do not form internal models of social interaction at the same rate. Future research should investigate the possibility of gender differences in the creation of social interaction's internal models.

*Keywords*: unconscious learning, internal models, social interaction, interpersonal relationships, implicit learning

Chez le nourrisson, l'apprentissage s'effectuerait de manière inconsciente (Soprano & Narbona, 2009). En effet, l'observation directe permettrait à l'enfant en bas âge de mémoriser inconsciemment plusieurs comportements. Son cerveau serait constamment stimulé, ce qui lui permettrait d'emmagasiner des informations contribuant à son développement, ainsi qu'à

l'acquisition de modèles internes d'interactions sociales (Marc & Picard, 1989; Pervin & John, 2005; Western & Garitte, 2000). De plus, il a été démontré que l'observation des relations sociales entraînerait des processus inconscients de schématisation (Brunner, 1947), et que ces nouvelles représentations internes serviraient de guide dans les expériences futures, permettant une anticipation et une interprétation des situations sociales (Guichard & Lajoie, 2002; Hogg & Tindale, 2003). Ceci témoigne de l'implication de processus ne relevant pas de la conscience, permettant à l'enfant de s'adapter en société (Guerdan, Kalubi, Moulin, Petitpierre, & Haelewyck, 2009; Meunier & Péraya, 2004).

La présente étude vise à reproduire expérimentalement l'apprentissage implicite de modèles internes d'interaction sociale chez les enfants d'âge préscolaire.

---

Nous aimerions remercier l'équipe du JIRIRI pour leurs judicieuses recommandations. Nous tenons à remercier le CRSNG pour leur support financier, ainsi que les assistants de recherche du *Laboratoire des processus de raisonnement* de l'UQAM. Nous aimerions aussi remercier le professeur Henry Markovits pour son aide et ses conseils. Enfin, nous remercions spécialement nos familles et nos amis pour leur soutien inconditionnel. Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Karine Deschamps-Broué (courriel: karinedeschampsbroue@gmail.com).

Le but est de démontrer que l'apprentissage de ces modèles internes est possiblement inconscient chez les enfants de trois à cinq ans. De plus, bien que la démonstration de l'apprentissage inconscient chez le bébé (p. ex., Soprano & Narbona, 2009), ainsi que celle de l'apprentissage implicite chez l'adulte (p. ex., Kushner, Cleeremans, & Reber, 1991) aient été effectuées, aucune étude à ce jour n'a, à notre connaissance, démontré expérimentalement la capacité d'un enfant d'âge préscolaire à apprendre implicitement une représentation interne d'interaction sociale. Par conséquent, cette étude possède des implications théoriques considérables, compte tenu de l'importance de l'apprentissage inconscient des modèles internes d'interaction sociale pour l'adaptation de l'enfant en société. Afin de bien saisir les implications théoriques de la présente étude, une revue des principaux concepts s'avère essentielle.

### **Apprentissage implicite**

Reber (1965, 1967) a développé le terme apprentissage implicite pour caractériser la façon dont une personne acquiert des connaissances intuitives à propos des structures sous-jacentes d'un environnement complexe et stimulant. L'apprentissage implicite serait donc un processus inconscient dont résulterait des connaissances tacites. Une représentation abstraite serait induite par la structure de l'environnement et serait acquise en l'absence de stratégies conscientes d'apprentissage (Reber 1965, 1967). Au niveau expérimental, l'apprentissage inconscient réfère à « une modification de la capacité à réaliser une tâche sous l'effet de facteurs apparemment non consciemment identifiés par le sujet au moment de leur occurrence » (Nicolas, 1996, p. 460). Ainsi, selon Perruchet et Nicolas (1998), l'apprentissage implicite désignerait l'adaptation comportementale inconsciente et progressive des participants, résultant d'une sensibilité aux caractéristiques structurales d'une situation à laquelle ils ont été exposés de manière répétitive. Selon ces auteurs, l'adaptation comportementale désignant l'apprentissage implicite des participants ne doit pas être due à des stratégies explicites de réponse ou à des systèmes explicites pour l'encodage des stimuli chez ces derniers.

En ce qui a trait à la présente recherche, une modification de cette définition a été apportée. L'intention d'apprendre a été formulée explicitement aux participants, afin d'amener ces derniers à chercher à découvrir la règle. Puisque les participants étaient d'âge préscolaire, le fait que l'expérimentateur ait annoncé la né-

cessité de découvrir l'indice permettant de prédire l'issue des interactions a facilité la compréhension de la part des enfants et a permis d'augmenter la probabilité qu'ils effectuent correctement la tâche de recherche d'une règle. Ainsi, bien que l'intention d'apprendre ait été explicitée aux participants, il n'en demeure pas moins que le caractère implicite de leur apprentissage (c.-à-d., l'incapacité à articuler clairement ce qui a été appris) peut être évalué. En cherchant volontairement à apprendre une règle, mais en démontrant leur capacité à utiliser celle-ci sans la connaître consciemment, il est suggéré que les enfants auront effectué un apprentissage implicite de ladite règle.

Depuis les premières études effectuées par Reber (1965, 1967), plusieurs chercheurs se sont intéressés au domaine de l'apprentissage implicite (p. ex., Bigand & Delbé, 2008; Cleeremans & Dienes, 2008; Detable & Vinter, 2006; Glüge, Hamid, & Wendemuth, 2010; Reber, 1989), mais les expérimentations de ce phénomène en laboratoire se sont multipliées de façon plus marquée à partir des années 1990 (Perruchet & Pacton, 2004). Durant cette période, une étude classique a été effectuée par Kushner, Cleeremans et Reber (1991), auteurs ayant initialement décrit la tâche séquentielle de prédiction. Ladite étude était basée sur un échantillon de six étudiants universitaires qui ont participé à dix sessions comprenant 2430 essais dans le but de trouver une règle leur permettant de prédire l'ordre d'apparition de cercles lumineux. Suite à une exposition prolongée à des phénomènes dont ils ne connaissaient pas consciemment les mécanismes sous-jacents, les participants ont prédit progressivement les séquences, alors qu'aucun d'eux n'a explicité verbalement l'élément leur permettant de faire ces prédictions. Bien que l'échantillon était minime, Kushner et son équipe ont ainsi démontré qu'il est possible de rendre les participants plus sensibles aux règles sous-jacentes à une tâche de façon progressive, et ce, sans qu'ils en prennent réellement conscience. Notons que le matériel utilisé dans l'étude de Kushner et son équipe (1991) était simple, le participant devait induire une règle qui lui permettait de prédire l'ordre d'apparition de cercles lumineux.

Cette étude démontre qu'il est possible de construire inconsciemment des règles cognitives implicites concernant des stimuli simples. Toutefois, il est possible de trouver d'autres études indiquant que les individus construisent également des règles *sociales* implicites, également appelées modèles internes d'interaction sociale.

### Modèles internes d'interaction sociale

Selon Baldwin (1992), les schèmes relationnels seraient des structures cognitives représentant les régularités dans les modes de relations interpersonnelles. Ces modèles internes traduiraient les régularités comportementales en structures cognitives qui, à leur tour, guideraient la façon dont l'information sociale est traitée. Ainsi, les représentations internes des relations sociales seraient primordiales dans l'analyse de la cognition sociale puisqu'elles permettraient une compréhension approfondie de la façon dont une personne perçoit, interprète, emmagasine et rappelle l'information à propos de ses propres expériences interpersonnelles (Baldwin, 1992).

La construction de modèles de représentation d'interaction sociale, par encodage de schémas de comportements chez les enfants et les adultes, a été démontrée par plusieurs études. Un exemple majeur est la théorie de l'attachement (Bowlby, 1969), qui postule l'existence d'un modèle interne de fonctionnement de la relation d'attachement, représentant les patrons de réactivité de la figure d'attachement d'un enfant. Par conséquent, selon cette théorie, l'interaction sociale dépendrait de l'attachement acquis lors de la petite enfance, qui deviendrait un modèle d'interaction général pour les individus (Main, Kaplan, & Cassidy, 1985). D'ailleurs, il a été démontré que la construction de modèles internes chez les enfants et les adultes servirait à anticiper et à interpréter les réactions de leurs partenaires sociaux (Markovits, Benenson, & Dolenszky, 2001; Von Hecker, 1997).

### La présente étude

En considérant la littérature sur l'apprentissage implicite et sur la construction de modèles internes d'interaction sociale, nous émettons l'hypothèse que l'apprentissage des modèles internes régissant les interactions sociales se fait de façon inconsciente chez les enfants d'âge préscolaire. Une méthode s'apparentant à celle employée par Kushner et son équipe (1991) a été utilisée dans la présente étude, afin d'expérimenter l'apprentissage implicite en laboratoire. Dans le but de reproduire expérimentalement les phénomènes d'apprentissage sociaux et d'en contrôler les variables, des animations recréant des interactions sociales fictives ont été présentées aux participants. Un indice variait entre les interactions positives et les interactions négatives : la présence d'une guitare ou non. Puisque la construction de nouvelles représentations sociales nécessite une observation répétée (Baldwin, 1992), les

séquences ont été présentées de manière répétitive aux participants. De cette façon, en regardant le début des interactions, l'enfant devait prédire si l'interaction allait être positive ou négative. Puis, on lui demandait de dire quel indice lui permettait de faire de telles prédictions. Ainsi, la capacité de prédire les interactions sociales présentées, sans la conscience de l'indice permettant de faire de telles prédictions, suggère qu'un apprentissage implicite de modèle interne d'interaction sociale a été fait par le participant.

Par ailleurs, en raison du divertissement visuel et du développement électronique, l'influence des observations directes (p. ex., vidéo-clips, téléseries, films, publicités, iPad, iPhone) serait en constante évolution, ce qui pourrait augmenter la stimulation précoce des enfants par celles-ci. Ainsi, vérifier si les enfants d'âge préscolaire peuvent acquérir des connaissances tacites de règles sociales suite à une exposition répétitive à des animations télévisuelles permettrait de supposer l'existence d'un lien avec ce type d'observations directes. La méthode utilisée dans cette étude est donc l'animation, car elle permet de capter l'attention de l'enfant et de contrôler les interactions, tout en offrant une situation d'observation directe.

## Méthode

### Participants

Un total de 51 enfants (22 garçons et 29 filles) âgés de 3 à 5 ans ( $M_{\text{mois}} = 53.94$ ,  $\bar{E}. T_{\text{mois}} = 5.33$ ) ont participé à la présente étude. Le recrutement a été fait auprès de centres de la petite enfance des Laurentides, de Montréal et de la Rive-Sud de Montréal, dans des milieux socio-économiques moyens. Le choix de faire une expérience auprès des enfants d'âge préscolaire est justifié par le fait que les enfants plus jeunes n'ont pas acquis les niveaux de verbalisation nécessaires à la communication des réponses liées à la tâche (Bernicot, Veneziano, Musiol, & Bert-Erboul, 2010). Plus de 95 % des participants sont d'origine caucasienne. Le principal critère d'inclusion était que les enfants prenant part à cette étude devaient faire partie du groupe des « 4 ans » dans les garderies participantes. Les directrices et éducatrices des garderies impliquées avaient préalablement donné leur accord pour la participation des enfants. Puis, des formulaires de consentements ont été distribués aux parents des enfants concernés. Seuls les enfants dont les consentements ont été signés et rapportés ont été retenus pour cette étude. Par souci d'équité, un autocollant a été remis à tous les enfants de la garderie.



## Matériel

### Mesure de l'apprentissage des modèles internes.

Des animations recréant des interactions sociales entre deux personnes ont été construites à l'aide du logiciel *MovieStorm*. Ces interactions se déroulaient dans un décor de parc incluant deux bancs, situé dans un contexte de « planète magique ». Deux personnages étaient en action dans ces animations. Des mascottes furent utilisées comme personnages afin d'éviter d'avoir un effet lié aux attentes des participants face au sexe des protagonistes (Markovits, Benenson, & White, 2005). Dans chacune des versions de l'histoire ayant été présentées, le personnage *A* s'approchait de son ami (c.-à-d., personnage *B*) pour tenter de lui parler. Dans les séquences d'interaction positive, le personnage *A* parvenait à discuter avec son ami, alors que dans les séquences négatives, le personnage *B* s'éloignait en refusant de lui parler.

**Pratique.** Pour la section pratique, les animations mettaient en vedette deux lapins. Dans l'exemple d'interaction positive pour la section pratique d'une durée de 18 secondes (s), le lapin *A* levait les bras dans les airs (c.-à-d., présence d'indice) en s'approchant son compagnon *B*. Ensuite, il allait s'asseoir à ses côtés sur le banc et son compagnon tournait la tête vers lui pour lui parler. Dans l'exemple d'interaction négative (durée = 16 s), le lapin approchait de son compagnon sans lever ses bras en l'air (absence d'indice). Avant même que le lapin ne s'assoie, son compagnon se levait sans le regarder et s'éloignait dans la direction opposée. Le lapin baissait alors la tête en signe de tristesse. Pour l'exercice pratique, les interactions avaient été coupées en deux parties au moment où le lapin s'arrêtait près du banc. Ainsi, on obtenait des débuts d'animation identiques (durée = 7 s), mis à part la présence ou l'absence d'indice, pour les versions interaction positive et négative. La durée de la seconde partie de l'animation variait (positive : durée = 10 s; négative : durée = 7 s).

**Expérimentation.** Les animations créées pour la phase de test étaient semblables aux animations présentées aux participants lors de la pratique. Le décor était identique et les déplacements des personnages l'étaient également. Des mascottes différentes (c.-à-d., éléphant, chat, ourson, grenouille) furent utilisées comme personnages afin d'aider le participant à dissocier la section pratique de la phase test. Dans les vidéos d'interactions positives, le personnage *A* s'approchait du personnage *B* en jouant de la guitare. Dans les interactions négatives, il s'en approchait sans avoir de

guitare. De plus, les animations créées variaient selon quatre facteurs, soient la couleur du personnage, le type de mascotte, la position de départ (assis ou debout) et la présence de la guitare ou non. Comme dans la section pratique, les vidéos servant d'exemples étaient présentées au complet et les vidéos suivantes étaient coupées avant la réaction du personnage *B*. Ainsi, une animation d'interaction positive (19 s), une animation d'interaction négative (16 s), seize débuts d'interaction (8 à 10 s chacun), huit fins d'interaction positive (7 s chacune) et huit fins d'interaction négative (4 à 9 s) furent présentées. La différence au niveau de la durée entre les séquences comparables est attribuable aux positions respectives des personnages (c.-à-d., assis ou debout). Toujours pour éviter les complications liées au sexe des protagonistes, des prénoms androgynes : Pascal(e) et Joël(le) leur furent donnés. Comme ces noms étaient énoncés verbalement aux enfants, l'orthographe ne permettait pas d'attribuer un sexe aux personnages.

## Procédure

Chacun des participants fut rencontré dans une pièce isolée de la garderie, afin d'éviter les distractions. L'enfant était informé qu'il pouvait quitter la pièce lorsqu'il le désirait. Les consignes à donner à l'enfant concernant la tâche à effectuer étaient présentées à l'écran, pour en assurer l'uniformité.

**Pratique.** L'expérimentation débutait par la section pratique, qui comprenait deux exemples et deux essais afin de s'assurer de la compréhension du participant de ce qui allait lui être demandé. D'abord, un exemple d'interaction sociale positive et un exemple d'interaction négative étaient présentés au participant. Les intentions des personnages, l'objectif de l'interaction et l'issue de cette dernière étaient clairement expliqués à l'enfant pendant le visionnement des animations servant d'exemples. De plus, l'indice permettant de prédire l'issue des interactions était explicitement donné à l'enfant afin d'attirer son attention à cet égard et afin de lui faire comprendre l'importance de cet élément dans l'activité en cours « Comme tu vois, pour pouvoir parler à son ami Tookoo, Jeannot doit lever les bras en l'air ». Ou encore, dans l'exemple d'interaction négative : « Comme tu vois, ici Jeannot n'a pas levé les bras en l'air, il n'a donc pas pu parler à son ami ». Ensuite, l'administrateur expliquait au participant que cet indice allait lui permettre de prédire l'issue des interactions suivantes, dont il ne verrait que le début. Puis, le début d'une séquence positive était visionné par l'enfant. Ce dernier était invité à

prédire la suite de l'interaction. Au besoin, l'administrateur donnait des rétroactions et des explications supplémentaires à l'enfant. La fin de l'interaction était ensuite présentée en rétroaction (renforcement). Pour cette pratique, deux essais étaient faits avec l'enfant : un essai d'interaction positive et un essai d'interaction négative. La poursuite de l'étude était conditionnelle à la bonne compréhension de l'exercice fait par l'enfant. Tous les enfants ont rapidement saisi ce qui leur était demandé.

**Expérimentation.** Ensuite, la phase d'expérimentation débutait. L'enfant était informé que l'action se déroulerait maintenant sur une autre « planète magique » et que l'exercice serait le même, mais que l'indice permettant de prédire les interactions serait différent. Une attention particulière était portée à cet effet afin d'éviter que, lors du questionnement final sur la règle, les participants persistent à donner l'indice présenté à la section pratique. L'enfant visionnait donc une séquence complète d'interaction positive et une séquence d'interaction négative. Par la suite, on lui présentait le début d'une interaction et l'enfant devait dire s'il croyait que la fin allait être positive ou négative. L'administrateur inscrivait la réponse de l'enfant en appuyant sur la case à cet effet. Ensuite, l'enfant visionnait la séquence finale correspondant à celle présentée précédemment. Il devait prédire l'issue de chacune des interactions qui lui étaient présentées. La tâche consistait à prédire correctement cinq interactions consécutives, et ce, en moins de seize tentatives. Finalement, le participant devait indiquer verbalement la règle qui lui avait permis de faire ces prédictions (c.-à-d., le facteur), qu'il ait réussi la tâche ou non. Les données étaient enregistrées automatiquement par le logiciel.

**Devis.** L'hypothèse de cette étude a été testée à l'aide d'un devis quasi-expérimental. Les variables indépendantes considérées étaient l'âge des participants et leur sexe. La séquence des conditions (couleur, type de mascotte, position corporelle, présence ou absence de guitare) était déterminée aléatoirement lors de la conception du logiciel et elle fut créée pour être administrée également à chacun des participants. Les variables dépendantes de cette étude étaient la prédiction correcte des interactions par les enfants (succès ou échec) et la règle générée (correcte ou incorrecte). De plus, dans la présente étude, la notion de l'inconscient fut isolée afin de vérifier la construction de règles cognitives implicites. Pour y parvenir, l'intention d'apprendre était donnée explicitement, c'est-à-dire qu'on informait volontairement les enfants

qu'ils devaient trouver l'indice leur permettant de déterminer l'issue de l'interaction sociale. Le but de fournir cette intention au participant était d'inciter les enfants à tenter de trouver une règle sociale. Ces précisions avaient pour objectif d'illustrer l'apprentissage implicite par la résolution du problème avec incapacité de verbalisation de la solution (Pourtois & Desmet, 2004). En d'autres termes, les enfants réussissant à prédire les interactions, sans toutefois pouvoir verbaliser la règle, démontreraient qu'ils ont effectué un apprentissage implicite. Ainsi, les variables dépendantes (c.-à-d., apprentissage inconscient et verbalisation d'une règle d'interaction sociale) pouvaient être utilisées afin de démontrer si le participant a effectué un apprentissage implicite d'interaction sociale.

### Résultats

Suite à l'expérimentation, les règles générées (c.-à-d., l'indice permettant de prédire l'interaction) par tous les enfants ont été examinées. Compte tenu du jeune âge des participants, un large spectre d'acceptation des réponses fut exécuté. Ainsi, toute réponse mentionnant une guitare, jouer d'un instrument de musique ou chanter une chanson était jugée correcte. Toute autre réponse était jugée incorrecte. La génération de règle correcte a été de 90,9 % pour les garçons et de 65,5 % pour les filles. Une analyse logique ordinaire incluant le type de réponse (correcte, incorrecte) comme variable dépendante et le genre de l'enfant comme variable indépendante a montré un effet de genre significatif,  $\chi^2(1, N = 51) = 4.88, p < .05$ . La différence dans la prédiction de la bonne règle a été significativement plus élevée chez les garçons; ils ont trouvé la règle de prédiction plus souvent que les filles. Pour ce qui est des différences systématiques entre les garçons et les filles dans cette étude, ceux-ci n'étaient pas significativement différents en âge (garçons :  $M_{mois} = 53.2$ ; filles :  $M_{mois} = 54.5$ ). Donc, dans la présente étude, la différence d'âge ne permettait pas d'expliquer les différences observées entre les garçons et les filles.

En ce qui concerne la réussite des prédictions des interactions en lien avec la découverte de la règle, parmi l'ensemble des participants, 7,85 % des participants (4 participants sur 51) n'ont pas réussi à prédire correctement cinq interactions consécutives (en seize essais maximum) et n'ont pas découvert la bonne règle (tableau 1). Lors de cette expérimentation, 7,85 % des participants n'ont donc effectué ni un apprentissage implicite, ni un apprentissage explicite des interactions sociales, ce qui témoigne de l'échec de

Tableau 1  
*Pourcentage de participants selon la découverte de la règle  
 et la réussite des prédictions*

	Règle découverte	Règle non découverte
Prédictions réussies	76,47 %	15,68 %
Prédictions non réussies	0 %	7,85 %

ces participants à construire un modèle interne d'interaction sociale au cours de cette expérimentation. Par ailleurs, 76,47 % des participants (39 participants sur 51) ont prédit correctement cinq interactions consécutives en indiquant la bonne règle. Ce résultat signifie que 76,47 % des participants ont effectué un apprentissage conscient de la règle permettant de prédire correctement les interactions, puisqu'ils ont verbalisé cette règle. Enfin, ceux qui ont prédit correctement les interactions, mais qui n'ont pu générer la bonne règle représentaient 15,68 % des participants (8 participants sur 51).

Ce résultat confirme notre hypothèse selon laquelle l'apprentissage implicite de modèles internes d'interaction sociale peut être effectué inconsciemment chez les enfants. Huit enfants ont donc prédit correctement les interactions sans formuler la bonne règle, et il est à noter que chacun de ces participants était de sexe féminin. Ces fillettes, qui n'ont pas généré la bonne règle, mais qui ont prédit correctement l'issue des interactions entre les personnages, ont uniformément indiqué qu'elles ne connaissaient pas la règle ou ont donné celle utilisée lors de l'exemple. Ainsi, bien que les garçons aient significativement mieux performé dans l'apprentissage conscient de la règle sociale (90,9 % chez les garçons, en comparaison avec 65,5 % chez les filles), il semble que les filles aient été les seules à réaliser un apprentissage implicite de modèles internes d'interaction sociale lors de cette expérimentation.

### Discussion

Dans le but de vérifier l'hypothèse selon laquelle les enfants d'âge préscolaire peuvent réaliser des apprentissages implicites, des animations illustrant des interactions sociales ont été présentées à des enfants. De cette manière, il a été possible d'étudier le développement de modèles internes ayant trait aux interactions sociales chez les enfants. L'hypothèse de la présente recherche, qui était à l'effet que l'apprentissage de ces modèles internes peut être effectué de manière inconsciente chez les enfants d'âge préscolaire, a été

confirmée par cette étude quasi-expérimentale. Le fait que certains enfants aient pu prédire les interactions, sans toutefois pouvoir expliquer comment ils y sont parvenus (c.-à-d., nommer la règle), confirme que ces enfants ont appris inconsciemment un modèle interne des interactions sociales présentées. Les résultats de cette étude supportent donc significativement notre hypothèse. Sur l'ensemble, 15,68 % des participants ont réussi à prédire correctement cinq interactions consécutives sans être conscients du facteur déterminant l'issue de celles-ci (c.-à-d., la règle).

De manière inconsciente, ces enfants ont compris ce que le personnage devait faire pour engager une interaction positive. En ayant deviné la conclusion des interactions, mais en n'ayant pu exprimer la bonne règle, ces enfants démontrent avoir effectué un apprentissage implicite. Ils ont été capables d'émettre de bonnes prédictions, sans pour autant avoir la capacité d'expliquer comment ils l'avaient fait. Cela corrobore les résultats obtenus par Krushner et al. (1991), qui suggèrent que les participants étant parvenus à effectuer de bonnes prédictions, sans conscience explicite de la règle, ont produit un apprentissage implicite.

### Effet de genre

Les huit enfants ayant réussi à prédire les interactions sans pouvoir donner explicitement la règle sous-jacente lors de cette étude étaient de sexe féminin. Ce résultat peut laisser supposer que les filles seraient plus enclines que les garçons à faire l'apprentissage inconscient de modèles internes d'interaction sociale. Par ailleurs, la proportion de garçons qui ont déterminé la règle exacte est plus grande que la proportion de filles qui ont fait de même. Il est à noter que l'avantage observé chez les jeunes garçons dans cette étude est spécifique à l'habileté à générer explicitement la bonne règle. Le fait qu'à cet âge les filles sont généralement plus compétentes que les garçons au niveau du langage rend l'hypothèse du déficit langagier peu probable (Estienne, 2002). Cependant, la possibilité que l'efficacité supérieure des garçons à déterminer une règle exacte dans un contexte social soit proportionnelle à leur tendance naturelle à interagir plus facilement avec un plus grand nombre de pairs demeure (Benenson, 1990, 1993; Parker & Seal, 1996; Savin-Williams, 1979, 1980). Ceci suggère que les garçons construiraient des règles d'interactions sociales plus rapidement que les filles dans un contexte de groupe social et que les filles construiraient plus de modèles internes inconscients que les garçons.

### Limites et recherches futures

Une première critique pourrait être formulée à l'égard de cette étude en ce qui a trait au fait de donner l'intention d'apprendre au participant. Cette information supplémentaire pourrait effectivement réduire considérablement la taille d'effet observée. Le fait d'encourager les participants à trouver une règle favorisait sa recherche, ce qui pourrait expliquer partiellement qu'une grande majorité de nos participants ait verbalisé la règle, contrairement à ce qui avait été observé dans l'étude de Kushner et al. (1991). Il serait donc intéressant de reproduire la présente expérience sans donner l'intention d'apprendre aux participants, afin de vérifier les différences dans la rapidité des réponses ainsi que dans la recherche d'une règle et d'évaluer si un plus grand nombre d'enfants démontreraient un apprentissage implicite.

Toutefois, il demeure que l'intention d'apprendre induite a permis de constater que les enfants réalisent des apprentissages implicites concernant les interactions sociales, et ce, à partir d'observations directes. En ne donnant pas à l'enfant l'intention d'apprendre la règle, il aurait été probable que l'incapacité de ce dernier à verbaliser la règle eût été la démonstration de son incompréhension de la tâche à effectuer plutôt que d'un apprentissage implicite. En ce sens, cette explication supplémentaire offerte aux participants a permis d'enrayer un possible biais méthodologique et d'ainsi augmenter la validité des apprentissages implicites observés lors de cette recherche.

Par ailleurs, certains pourraient avancer l'hypothèse d'une simple association entre l'indice et l'issue de l'interaction afin d'émettre une explication alternative aux résultats de cette étude. Toutefois, cette hypothèse indiquerait une mauvaise interprétation des résultats de la part des auteurs de cette critique. En effet, une association simple entre un stimulus et l'issue de l'interaction entraînerait une verbalisation de la règle par les participants. Or, seuls les enfants ayant fait les bonnes prédictions sans avoir conscience de la règle témoignent d'un apprentissage implicite. Cette hypothèse ne s'applique donc qu'aux participants ayant exprimé la bonne règle de prédiction (c.-à-d., aux participants ayant fait un apprentissage conscient des règles d'interaction sociale) et non aux participants ayant effectué un apprentissage inconscient de ladite règle sociale. Cette explication hypothétique ne peut donc pas réduire la validité des résultats de la présente recherche concernant l'apprentissage implicite des modèles internes d'interaction sociale.

Considérant l'effet de genre observé ainsi que la littérature différentielle des sexes en ce qui a trait aux relations sociales dyadiques et de groupe (Benenson, 1990, 1993; Parker & Seal, 1996; Savin-Williams, 1979, 1980), il serait intéressant de reproduire cette étude en variant le nombre de personnages présentés dans les animations. De plus amples recherches prenant en compte les différences entre les sexes pourraient ainsi permettre de répondre à certaines questions telles : « Les garçons feraient-ils plus rapidement des apprentissages conscients de règles sociales en situation de groupe? Les filles feraient-elles plus facilement l'apprentissage implicite de modèles internes d'interaction sociale? Les garçons comprendraient-ils généralement plus consciemment les règles sociales, alors que les filles les intégreraient plutôt de manière inconsciente? »

Enfin, il est à noter que l'impact de la culture et du milieu n'a pu être évalué dans cette étude, car les enfants provenaient de milieux socio-économiques semblables et étaient majoritairement de la même origine.

Des études futures permettraient de consolider les résultats de la présente étude, de vérifier l'apport de la culture et du milieu socio-économique et de connaître plus en profondeur les différences entre les garçons et les filles en ce qui concerne l'apprentissage implicite des règles sociales chez les enfants.

Somme toute, il demeure que les résultats de la présente étude ont permis de supporter l'hypothèse selon laquelle l'apprentissage des modèles internes d'interaction sociale peut être fait inconsciemment chez les enfants d'âge préscolaire. Ceci témoigne de la capacité du système cognitif à analyser la structure d'un matériel et à en tirer profit dans l'adaptation comportementale sans que le fruit de cette analyse ait de répercussion au niveau conscient.

### Références

- Baldwin, M. W. (1992). Relational schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 112, 461-484.
- Benenson, J. F. (1990). Gender differences in social networks. *Journal of Early Adolescence*, 10, 472-495.
- Benenson, J. F. (1993). Greater preference among females than males for dyadic interaction in early childhood. *Child Development*, 64, 544-555.

- Bernicot, J., Veneziano, E., Musiol, M., & Bert-Erboul, A. (2010). *Interactions verbales et acquisition du langage*. Paris, France : L'Harmattan.
- Bigand, E., & Delbé, C. (2008). Apprentissage implicite en musique : théories et modèles. *Intellectica*, 48-49, 13-26.
- Bruner, A. S. J. (1947). *La personne incarnée : étude de la phénoménologie et la philosophie existentialiste*. Paris, France : Beauchesne et ses Fils.
- Detable, C., & Vinter, A. (2006). Les capacités de transfert en situation d'apprentissage implicite chez des préadolescents présentant un retard mental. *Psychologie Française*, 51, 189-203.
- Estienne, F. (2002). *La rééducation du langage de l'enfant : savoir, faire, dire, être*. Paris : Masson.
- Glüge, S., Hamid, O. H., & Wendemuth, A. (2010). A simple recurrent network for implicit learning of temporal sequences. *Cognitive Computation*, 2, 265-271.
- Guerdan, V., Petitpierre, G., Moulin, J.-P., & Haelewyck, M.-C. (2009). *Participation et responsabilités sociales : un nouveau paradigme pour l'inclusion des personnes avec une déficience intellectuelle*. Berne, Suisse : Peterlang.
- Guichard, E., & Lajoie, J. (2002). *Odyssée Internet : enjeux sociaux*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Hogg, M. A., & Tindale, S. (2003). *Blackwell handbook of social psychology: Group processes*. Oxford, Angleterre : Blackwell publishing.
- Kushner, M., Cleeremans A., & Reber, A. S. (1991). Implicit detection of event interdependencies, and a PDP model of the process. Dans K. Hammond (dir.), *Proceedings of the Thirteenth Annual Conference of the Cognitive Science Society* (p.215-220). Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Main, M., Kaplan, N., & Cassidy, J. (1985). Security in infancy, childhood, and adulthood: A move to a level of representation. Dans I. Bretherton & E. Waters (Eds.), *Growing points of attachment theory and research. Monographs of the Society for Research in Child Development* (p. 66-104). Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Marc, E., & Picard, D. (1989). *L'interaction sociale*. Paris : Presses universitaires de France.
- Markovits, H., Benenson, J. F., & Dolenszky, E. (2001). Evidence that children and adolescents have internal models of social interactions that are gender differentiated. *Child Development*, 72, 879-886.
- Markovits, H., Benenson, J. F., & White, S. (2005). Gender and gender priming differences in speed of processing of information relating to dyadic and group contexts. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 662-667.
- Meunier, J.-P., & Péraya, D. (2004). *Introduction aux théories de la communication*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.
- Nicolas, S. (1996). L'apprentissage implicite : le cas des grammaires artificielles. *Année psychologique*, 96, 459-493.
- Parker, J. G., & Seal, J. (1996). Forming, losing, renewing, and replacing friendships: Applying temporal parameters to the assessment of children's-friendship experiences. *Child Development*, 67, 2248-2268.
- Perruchet, P., & Nicolas, S. (1998) L'apprentissage implicite : un débat théorique. *Psychologie française*, 43, 13-25.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2005). *La personnalité : de la théorie à la recherche*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.
- Pourtois, J.-P., & Desmet, H. (2004). *L'éducation implicite*. Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Reber, A. S. (1965). *Implicit learning of artificial grammars* (Unpublished master's thesis). Brown University, Rhode Island.
- Reber, A. S. (1967). Implicit learning of artificial grammars. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 77, 317-327.
- Reber, A. S. (1989). Implicit learning and tacit knowledge. *Journal of Experimental Psychology: General*, 118, 219-235.
- Savin-Williams, R. C. (1979). Dominance hierarchies in groups of early adolescents. *Child Development*, 50, 923-935.
- Savin-Williams, R. C. (1980). Social interactions of adolescent females in natural groups. Dans H. C. Foot, A. J. Chapman, & J. R. Smith (dir.), *Friendship and social relations in children* (p. 343-364). New York, NY : Wiley.
- Soprano, A. M., & Narbona, J. (2009). *La mémoire de l'enfant : développement normal et pathologique*. Issy-les-Moulineaux, France : Elsevier Masson.
- Von Hecker, U. (1997). How do logical inference rules help construct mental models? *Journal of Experimental Social Psychology*, 33, 367-400.

Western, D., & Garitte, C. (2000). *Psychologie : pensée, cerveau et culture*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.

---

Reçu le 15 juin 2011

Révision reçue le 9 janvier 2012

Accepté le 18 janvier 2012 ■

## Women = Moms but Men ≠ Dads: Stereotype Overlap Between Moms, Dads, Women and Men

E. B. REYNOLDS

University of Colorado at Boulder

The current study explored the idea that the role of 'mom' is more tightly linked to the social category of 'woman' than is the role of 'dad' to the social category of 'man'. We examined overlap in the stereotypes associated with these four categories. The hypothesis was that the stereotypes for women and moms would be more closely related than the stereotypes of men and dads. We found substantial and clear evidence indicating that, when it came to negative traits, moms and women were seen as more similar than dads and men, and this did not depend on the participant's gender. However, when all traits were considered together, or when the positive traits were considered in isolation, this effect was present for female participants, but was not present for male participants.

*Keywords:* gender, essentialism, stereotypes, sex-trait stereotype, parent

Cette expérience a testé l'idée que le rôle de mère est plus étroitement lié à la catégorie sociale « femme » que le rôle du père l'est à la catégorie sociale « homme » grâce à l'étude des chevauchements entre les stéréotypes associés à ces quatre groupes. L'hypothèse était que les stéréotypes pour les femmes et les mères seraient plus étroitement liés que les stéréotypes pour les hommes et les pères. Les résultats ont indiqué qu'il y avait une preuve notable et claire pour des traits négatifs de telle sorte que les mères et les femmes étaient considérées comme plus semblables que les pères et les hommes, et ceci ne dépend pas du genre des participants. Toutefois, lorsque les traits ont été considérés en un tout ou quand on regarde seulement les traits positifs, l'effet prédit était présent pour les participantes de sexe féminin, mais n'était pas présent pour les participants de sexe masculin.

*Mots-clés :* genre, essentialisme, stéréotypes, stéréotype du genre, parent

The White House Council on Women and Girls recently released its first comprehensive report on women since the 1960s, in which it reported a trend toward delayed marriage and childbirth. Specifically, "the likelihood of a woman having her first child at age thirty or older increased roughly six-fold" (White House Council on Women and Girls, 2011, p. 5). These trends coincide with increased education amongst women and men, and more women in the workforce. Interestingly, an article that appeared in *The New York Times* shortly before the White House report was released discussed the price women pay for taking time off of work. In the article, Jane Waldfogel, a professor at Columbia University who studies families and work, stated: "Women do almost as well as men today [career-wise] as long as they don't have

children" (as cited in Leonhardt, 2010, p. 2). Given that more women than men take time off of work after a child is born and more women work part-time at some point in their careers to help with their family, it is not surprising that it is women who tend to suffer more professionally. But why is it that women (instead of men) are the ones that are expected to maintain family and home life and thus lose out professionally?

The idea of work-family balance has been a widely researched topic in the field of psychology. The negative side of work-family balance is referred to as work-family conflict. Work-family conflict results from the inability to simultaneously maintain both work and the family. The category of work-family conflict can be understood in two ways: Family interference with work and work interference with family (Greenhaus & Allen, 2010). When looking at parents, research has shown that women report more family interference with work and work interference with family than men (Byron, 2005). This is notably

---

I would like to thank my advisor, Dr. Bernadette Park, for her support, help, time and unending patience throughout this project. Please address correspondence to Elizabeth B. Reynolds (email: elizabeth.b.reynolds@colorado.edu).

problematic given that family interference with work and work interference with family have both been related to employee physical and psychological health. More specifically, work interference with family, for example, has been linked to depression and poor physical health (Frone, Russell, & Cooper, 1997). It is not surprising that when an individual is expected to prioritize and balance competing roles, there are negative consequences.

Perhaps part of this disparity between parents (i.e., women tend to bear the brunt of home and childcare more than men) has its roots in the biological ties women have with their children through pregnancy and childbirth. Previous, well-established studies on attachment show that the separation of a newborn from its mother creates distress for the child (Bowlby, 1973). Maternity leave, which falls under the Family and Medical Leave Act, is supposed to aid in the preservation of family integrity and also reduce the risk of discrimination at work based on sex (U.S. Department of Labor, 2009). The World Health Organization recommended a minimum of 16 weeks of leave from work after childbirth for both the health of the baby and the mother. Despite this recommendation, the law only requires that maternity leave in the United States be 12 weeks of unpaid leave.

While the mother does play an important biological and physical role in the early development of a child, the attachment of a mother to a child (in comparison to the attachment of a father and a child), especially later in life, could be socially constructed. It is important to analyze the ways in which the concepts of ‘mother’ and ‘father’ are molded by the views of society. One way to do this is to review the traits we use (as a society) to describe groups of people. For example, the traits used to describe women and moms in general include “gentle” or “caring” (Cuddy, Fiske, & Glick, 2004). It seems that the adjectives used to describe these two groups are often one in the same. Do the trait adjectives used to describe men and dads have as the same overlap? In this paper, we argue that the role of moms is more similar to the category of being a woman, whereas the role of dads is less tied to being a man (i.e., men do not share as many characteristics with dads as women do with moms).

### **Stereotypes and Social Category Labels**

According to Myers (2010), a stereotype is a “generalized (sometimes accurate but often overgeneralized) belief about a group of people” (p. 691).

Stereotypes represent cognitive structures that consist of a set of beliefs about the personal attributes of a group of people (Ashmore & Del Boca, 1979), and Carnaghi et al. (2008) indicated that social category labels (e.g., female, Jew, African American) serve as cognitive organizing principles and “evaluative reference points” (p. 840). Stereotypes can be negative (e.g., lazy) or they can be positive (e.g., generous). A more specific stereotype is a “sex-trait stereotype”, which is defined as a trait that characterizes women more or less than it characterizes men, or vice versa (Williams & Best, 1990). Williams and Bennett (1975) measured sex-trait stereotypes using an *Adjective Check List* to assess whether there was agreement about the masculinity or femininity of sex-trait stereotypes amongst male and female participants; they found masculine traits and feminine traits to be distinct. Other researchers (e.g., Bem, 1974; Broverman, Vogel, Broverman, Clarkson, & Rosenkrantz, 1972; Spence, Helmreich, & Stapp, 1975) found similar results through various other methods (e.g., the *Sex-Role Questionnaire* and the *Bem Sex-Role Inventory*).

Building on these previous studies, more recent research on social roles suggests that the perceived characteristics of women and men are becoming more similar. The growing similarity may be due to women increasingly occupying social roles historically occupied by men (e.g., increasing involvement in the work force) (Diekman & Eagly, 2000). By extension, Diekman and Eagly (2000) made the argument that the social roles of men and women are changing, and instead of becoming distinct, they are merging to some degree. In order to test this, they asked participants to consider men and women either in the past (1950), present, or future (2050), and estimate the prevalence of masculine and feminine characteristics of the groups. Findings indicated that moving from the past to the future, women were viewed as becoming more masculine (i.e., they were seen as attaining more masculine traits), while men were seen as remaining constant, maintaining masculine traits and not taking on feminine traits to as large a degree.

In line with Diekman and Eagly’s (2000) research, Banchevsky and Park (2010) investigated a similar question, but with regard to ‘moms’ and ‘dads’ instead of ‘women’ and ‘men’. Using an almost identical method to Diekman and Eagly (2000), this study examined the perceived prevalence of feminine and masculine behaviors and traits associated with moms and dads over time. The results showed that the concepts of ‘moms’ and ‘dads’ were seen as merging,



such that the two were perceived as becoming similar to one another and less stereotypic. More specifically, moms were viewed as attaining masculine characteristics and dads as attaining feminine characteristics. Therefore, participants believed that in the future, moms and dads would become less distinguishable and thus less traditional.

Given that perceptions of women are expected to change but perceptions of men are not (Diekmann & Eagly, 2000) and that perceptions of moms and dads are both expected to change (Banchefsky & Park, 2010), it is possible that the concepts associated with women and moms may be more aligned than the concepts associated with men and dads. Perhaps this is because the category of ‘mom’ is more consistent with the category of ‘women’ than the category of ‘dad’ is with ‘men’. In a 2010 study, Park, Smith, and Correll found results in concordance with this premise. Using a *Go/No-Go Task* (GNAT), which measures the degree to which two categories are associated, the strength of associations between female names and mom behaviors versus male names and dad behaviors was assessed. Participants were asked to press the space bar (“go”) when a stimulus from one of two categories appears and to not press it (“no-go”) when stimuli from contrasting categories appear. By having participants “go” whenever they saw a female name (i.e., representing the category women) or a mom word (i.e., representing the category mom), and then comparing that to participant performance on a separate block of male names and dad words, Park et al. (2010) aimed to assess the strength of the association participants made with women and moms compared to men and dads. Their results demonstrated that (implicitly) women were more strongly associated with the role of mom than men were with the role of dad.

To conclude, the literature to date has shown the following: (a) the stereotype content of women is changing to become more similar to men, but male stereotypes remain relatively less changed, (b) moms and dads are seen as becoming more similar to each other and less stereotypic, and (c) the strength of the implicit connection between female names and mom words is stronger than male names with dad words. An important question that has not yet been addressed is: What traits are explicitly associated with moms, dads, women, and men? It seems especially important to look at the *content* of the stereotypes (i.e., the specific sex-trait stereotypes associated with each group) to see if it will be in accordance with the finding that

the expected changes in the social roles of women and moms are parallel, whereas the expected changes with men and dads are not. If the stereotypes of moms overlap to a greater degree with the stereotypes of women relative to those of dads to men, then the role of mom would be more intimately tied to the social category of women than the roles of dads to men. Furthermore, are the ideas associated with women and moms so deeply connected that being a mom can be viewed as an essential characteristic of the social category of women?

### Essentialism

In philosophy, essentialism refers to the Aristotelian view of concepts: a concept has necessary defining features that must be fully satisfied in order to be a part of that concept (Haslam, 2000). When translated into psychology, the term “psychological essentialism” refers to the extent to which social categories are viewed as having an underlying nature/nurture foundation (Keller, 2005). In the literature, these foundations are labeled *incremental* (i.e., nurture: can be learned and changed) or *entity* (i.e., nature: essential to group; Dweck, Chiu, & Hong, 1995). Someone that has an incrementalist or constructionist view of gender would believe that there are traits associated with each gender that have been socially agreed upon; someone that has an entity or essentialist view of gender would believe that gender resides within a person, as a part of her fundamental attributes and that is separate from environment (Bohan, 1993).

Research has shown that essentialist views can lead to stereotyping and prejudice (Bastian & Haslam, 2006; Keller, 2005) and that when considering categories, gender ranks as highly associated with “natural kinds” or essentialist beliefs (Haslam, 2000). When it comes to gender and parenting, we hypothesized that society views these categories through an essentialist lens and conflates the two categories for females but not males. McQuillan, Greil, Shreffler, and Tichenor (2008) investigated the importance of motherhood to women in the United States and concluded that being a mom has been firmly linked to femininity (i.e., being a woman). It seems that men have a lot of diversity in what they can be or how they are considered (only some pertaining to being a dad), but women have an underlying essence that relates in many ways to being a mom. In this paper, we argue that a possible explanation for why motherhood is more intimately tied to women than fatherhood is to men is because the role of mom is to some degree viewed as an essentialistic

characteristic of the category of ‘woman’, whereas the role of dad is less so for the category of ‘man’. If this is indeed the case, then essentialist thinking could be part of the reason that, culturally, women are expected to naturally exhibit mother traits and possibly forgo professional goals for the sake of their family.

### Current Study

This research seeks to examine the gender stereotypes associated with women and moms versus those associated with men and dads. We examined whether the traits that describe women and moms would be more closely related than the traits that describe men and dads. When people think about women as a group, what they bring to mind is very similar to what is evoked when they consider the group ‘moms’. In contrast, when people think about men as a group, the attributes that spring to mind might share some overlap with their conception of ‘dads’, but not to the same degree as with women and moms. This finding would provide some support for the role of mom as being more of an essentialistic category of a woman than the role of a dad is for a man.

In two studies, our hypothesis was examined in two ways: By identifying the traits that make up the stereotypes of the four groups (moms, dads, women, men) and examining the overlap within; and by simply gathering a broad spectrum of traits and analyzing the perceived overlap between moms and women versus dads and men across all traits. In Study 1 we identified the traits most relevant to the groups and examined overlap, and in Study 2 we asked for judgments across all of the traits. This enabled us to examine overlap across both the full set of traits and across the traits selected as most relevant to the group stereotypes. The prediction with both studies was that women and moms would have more overlap than men and dads.

## Study 1

### Method

**Participants.** Study 1 consisted of two parts, for which two separate groups of participants were recruited. Seventy-five undergraduate Introductory Psychology students (37 women) participated in the first part of Study 1, and 163 undergraduate Introductory Psychology students (83 females) participated in the second part. All of the students took part in the research for partial fulfillment of a course requirement.

**Procedure and Materials.** In order to construct a pool of traits that adequately described the stereotypes of moms, dads, women, and men, we included adjectives primarily from Williams and Best’s (1990) sex stereotypes *Adjective Check List*, and also from the selection of adjectives used in Diekmann and Eagly (2000), Ganong and Coleman (1995), and Troilo and Coleman (2008). In total we selected 11 positive traits and 10 negative traits to describe each of the categories: mom, dad, woman, man. We also added a fifth ‘neutral’ category of traits. In total, the trait pool consisted of 105 traits adjectives.

The 105 traits were randomly ordered and put into survey form using *Qualtrics Survey Software*. The first part of Study 1 consisted of participants completing this survey. Up to 10 participants completed the survey at a time, using a laptop computer at an individual desk in the laboratory. The survey was designed to take 30-45 minutes to complete, and participants were required to remain seated until everyone had finished to reduce noise and distraction.

The aim of the survey was to identify relevant traits that describe each of the categories. Participants were asked to rate the traits that they perceived to be most characteristic of each group (i.e., moms, dads, men, and women). Participants were instructed to consider each group separately, and to pick the ten positive traits and the ten negative traits that *best* described each group. This formed a total of eight lists, from which we derived the most frequently chosen traits.

The second part of Study 1 consisted of the second group of participants rating the favorability of the 105 traits on a seven-point scale (1 = *very unfavorable*, 7 = *very favorable*). The aim of this part of the study was to provide an independent assessment of valence (positive or negative). Participants were provided with an alphabetized trait list with definitions for each word in order to avoid confusion and possible language barriers.

### Results

In order to establish trait valence, the data from the second group of participants were examined to determine whether the ratings were significantly different from the midpoint (which would indicate a trait was either positive or negative) and in the intended direction. With the exception of six negative traits and two positive traits, all traits were significantly

Table 1  
*Negative and Positive Trait Correlations*

	Negative Trait Correlations			Positive Trait Correlations		
	Men	Dads	Women	Men	Dads	Women
Dads	.37			.54		
Women	-.09	.27		-.28	-.18	
Moms	-.10	.72	.68	-.18	.38	.44

*Note.* This is a table of the negative and positive traits correlations, which are correlations in the frequency count for each group. Higher numbers indicate that participants viewed the group comparison as more similar.

different from the midpoint and in the intended direction. Three traits that were intended to be negative (i.e., perfectionist, flirtatious, and opinionated) were rated positively by participants, and another three traits that were intended to be negative (i.e., autocratic, dependent, and impulsive) were rated as neutral. The two traits that were intended to be positive (i.e., authoritative and frank) were rated as neutral by participants. Our overall aim was to identify the traits that were viewed as most descriptive for each group from a set of traits that shared a clear valence (e.g., “Considering a set of negative traits, what are the 10 that best describe men?”). For this reason, the traits that did not conform to our original valence classification were dropped from the analyses. Therefore, we included 44 of the 50 negative traits and 53 of the 55 positive traits in the final analyses.

Once the rated valences were confirmed, we analyzed the traits determined to be most characteristic for each group. To do this, we found the frequency with which each trait was chosen, and we calculated a corresponding percent by dividing the frequency by the number of participants. This percentage provided a clearer picture as to which traits were chosen as most typical of each group across all participants.

In order to assess if the categories of moms and women were seen as more redundant groups than dads and men, we examined the correlations in the frequency counts across traits. Higher correlations indicated that two groups were seen as having similar trait profiles (i.e., the higher the correlation, the more similar two groups were considered to be by participants).

When examining the correlations for the negative traits, we found women and moms ( $r(44) = .68$ ) to be more highly correlated than men and dads ( $r(44) = .37$ ), which descriptively supported our hypothesis that the categories of women and moms would be seen as more closely associated than those of men and dads. In order to examine the negative trait data fur-

ther, we conducted  $z$ -tests to see if two independent sample correlations are significantly different. Again, we found the predicted trend, where the categories of women and moms varied more together than those of men and dads ( $z = 1.99, p = .046$ ). Interestingly, the most highly correlated groups with the negative traits were dads and moms ( $r(44) = .72$ ). As shown in Table 1, the correlations of the positive traits did not support our hypothesis that women and moms ( $r(53) = .44$ ) would be more closely linked than men and dads ( $r(53) = .54$ ), because there was no difference between these correlations ( $z = -.66, p = .50$ ). All other  $z$ -tests were not significant.

Next, we examined the top trait choices, which we defined as those traits that were chosen by at least 25% of the participant sample within each group. These reflect the traits that participants overall rated as most typical of each group. Fourteen negative traits were within the top 25% for men, dads and moms, and 13 traits for women. For the positive traits, there were 13 positive traits for dads and women, 14 for men, and 16 for moms. Once the top traits were ascertained, we assessed the trait overlap. For the positive trait overlap within the top trait choices, women and moms shared more traits (seven: emotional, affectionate, soft-hearted, gentle, understanding, good-natured, and sympathetic) than did men and dads (five: determined, provider, assertive, courageous, and decisive). Furthermore, within the positive top trait choices, men had the highest number of traits (seven) that were not shared with other groups, meaning that there were more traits that were exclusively descriptive of men than any of the other categories.

In terms of the negative trait overlap within the top trait choices, there was a similar pattern of more trait overlap with women and moms (four shared traits: nagging, high-strung, complaining, and fussy) than men and dads (three shared traits: aggressive, forceful, and unemotional). Much like the positive trait overlap, men had many negative traits that were not shared

with any other group (six traits: show-off, egotistical, reckless, boastful, lazy, and careless). Moreover, for the negative top traits, there was a cluster of four traits (demanding, stressed, bossy, and pushy) that were found to describe moms, dads, and women. Instead of the overlap between only women and moms, we found an overlap between parents and women.

Study 1 provided a list of traits that describe moms, dads, women and men, and this allowed us to look at the overlap among those traits to determine whether there was evidence for our hypothesis. In Study 2, we sought to extend our analysis by looking at the overlap in judgments for women and moms in comparison to the judgments for men and dads, across the original (full) set of traits as well as the top traits list derived in Study 1.

## Study 2

### Method

**Participants.** Eighty-two undergraduate Introductory Psychology students (42 females) completed the overlap ratings between the categories of moms and women as well as between dads and men. Again, all of the students took part in the research for partial fulfillment of a course requirement.

**Procedure.** Using the same full set of 105 traits from Study 1, participants were asked to make a judgment about the adjectives associated with women and moms versus men and dads in a *Qualtrics* survey. The context and length of the study was the same as Study 1: There were up to ten participants in the laboratory at a time, using laptop computers at individual desks, and the survey took between thirty to forty-five minutes to complete. Participants were randomly assigned to an order (women/mom first, or men/dad first), and were asked to write 3-5 sentences about the typical woman (or man) and another 3-5 sentences about the typical mom (or dad) in order to orient them to the task at hand. Next, on a scale of 1 to 7, participants rated the extent to which each of the 105 traits was “much more characteristic of moms [dads]” (1), “equally characteristic of moms and women [dads and men]” (4), or “much more characteristic of women [men]” (7).

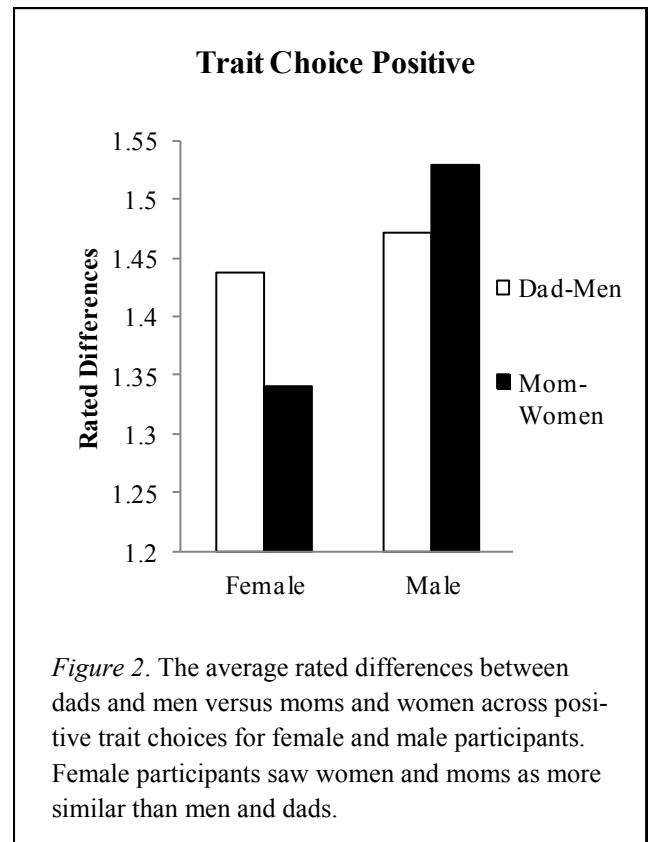
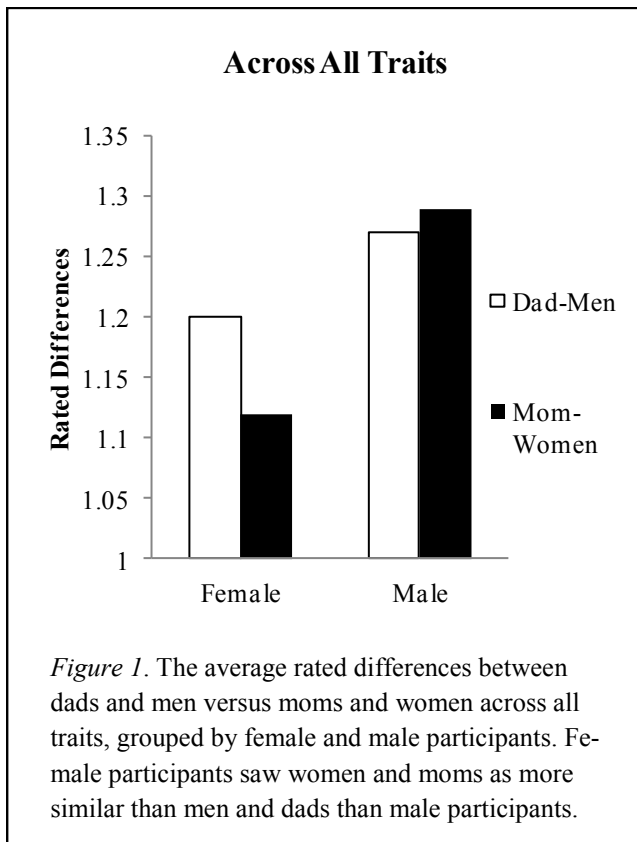
A rating of 4 would indicate that the participant was unable to rate an adjective as more characteristic of women than moms (men than dads) and vice versa, and instead the adjective was considered equally char-

acteristic of both. The greater the absolute deviation from 4, the more dissimilar the participants saw the two groups on any given trait. Because our prediction was that moms and women would be seen as more similar (and therefore have more overlap in adjectives) than dads and men, the absolute deviation from 4 for women and moms was predicted to be smaller than that for men and dads.

### Results

We examined the data across all 105 traits in order to assess whether there is greater overlap in the characterization of women and moms than that of men and dads. In our analysis, we set up a  $2 \times 2 \times 2$  design: (Group: Women/Moms vs. Men/Dads)  $\times$  (Order: Women/Moms first vs. second)  $\times$  (Participant Gender: Women vs. Men). We tested the primary prediction by the Group main effect, and we found it to be insignificant. Next, we tested the interaction between the Group and the Order with which participants rated either men/dads or women/moms, and we found the effect to be insignificant. We found the Participant Gender to have a marginally significant interaction effect with the Group,  $F(1,79) = 3.67, p = .059$ . Looking within each Participant Gender group, the predicted main effect of group was not significant for male participants, but was significant for females,  $F(1,40) = 5.19, p = .028$ . Accordingly, whereas the male participants did not rate women and moms as more similar than men and dads, the female participants did (that is, in comparison to males, female participants saw moms and women as more similar than dads and men). A graph of this effect from the calculated means is shown in Figure 1.

As Study 1 provided data that identified the traits that were most characteristic (called “top trait choices”), we examined overlap for those traits in Study 2 using an ANOVA comparing Groups (Women/Moms vs Men/Dads), Valence (positive/negative) and Gender (Male/Female). The primary predicted effect of Group was not statistically significant,  $F(1,79) = 3.01, p = .087$ . However, the Group interaction with Valence (whether the traits were positive or negative) was significant,  $F(1,79) = 4.00, p = .049$ . More specifically, within the set of negative traits, the Group main effect was significant  $F(1,79) = 5.58, p = .021$ . Accordingly for the negative traits, participants saw the categories of moms and women as more similar than those of dads and men. Within the set of positive traits, there was not a significant Group main effect, but there was a significant interaction



between the Group and Participant Gender,  $F(1,79) = 4.94, p = .029$ . To examine this further, we assessed the positive traits when modified by Participant Gender and found that there was not a significant effect for male participants, but there was a Group main effect for female participants,  $F(1,40) = 4.17, p = .048$ . This means that when considering the positive traits, female participants saw women and moms as more similar than men and dads (see Figure 2).

In sum, when looking across all traits, we found that while male participants did not see moms and women as more similar than dads and men, the female participants did. Then, when looking across the empirically derived set of traits, there was support for the hypothesis across the set of negative traits, such that all participants saw greater overlap between moms and women than dads and men. For the set of positive traits, the predicted effect was present only for female participants.

### Discussion

This study explored the idea that the role of moms is more closely associated with the social category of 'woman' than the role of dad is to the social category

of 'man', by examining overlap in the stereotypes associated with these four groups. The results indicate that the categories of moms and women were seen as more similar in terms of negative traits than were the categories of dads and men, and this did not depend on participant gender. However, the predicted effect was present for female but not male participants when the set of the positive traits were considered, and when all the traits were examined overall.

Although these results are compelling, one of the main limitations of this study has to do with trait selection. We constructed the trait pool for the study from various fixed responses methods; it cannot be known if respondents would have selected different attributes to more specifically describe their perceptions of the groups. Also, the data was collected from students in the United States, which has a very specific culture. Because stereotypes pertaining to the roles of moms, dads, men, and women, are deeply influenced by cultural circumstances, it is crucial that the implication of this study be associated with the culture specific to the United States; it is likely that the same study would yield very different results in other cultural contexts, particularly where women's movements have not emerged.

Another limitation concerns the narrow age range of our participants. It is likely that college-aged young adults (presumably between the ages 18-25) see sex-trait stereotypes in a different way than older participants might. One surprising finding was the participant gender difference: the results were stronger for the female participants than they were for the male participants. Perhaps this reveals a trend among young adults' attitudes toward the multiplicity of roles that adults must adapt to as parents in the future. Friedman and Weissbrod (2005) concluded that college-aged males were more likely than their female counterparts to report *not* thinking about family roles. In a more recent study, Brown and Diekmann (2010) examined gender differences in possible selves. They asked participants to think about themselves in the near future (i.e., one year) and the distant future (i.e., ten to fifteen years); when considering the distant future, women were more likely to identify possible selves that were family-related, and men were more likely to identify career-related selves. If young men report not thinking about family, and instead mainly associate their distant future selves with a career, maybe the gender differences in our results reveal a status (rather than an attitude) of male participants. Perhaps the college-aged men in our sample have simply not thought that far ahead yet to consider family roles. This distinction is significant because it shows that the implications of this study must be interpreted within the specific bracket of college-aged students, with varying maturity levels in relation to family considerations.

Despite these limitations, the study yielded thought-provoking results. Because the role of mom was often perceived as similar to the social category of woman, it could be viewed as an essentialistic property. This finding serves as a partial explanation of current research on role conflict. As stated earlier, women do as well professionally as men until they have children (Leonhardt, 2010). Once a woman becomes a mom, there will be times when she will be asked to choose between being a professional and being a mom. Men and dads seem to have to make this choice less often – or put another way, do not have the choice to stay home in the same (socially acceptable way) as women do. Now that women are increasingly working and succeeding professionally, it seems that a shift in parental duties is necessary, despite essentialistic thinking that women and moms are more closely associated categories than those of men and dads. Expecting women and moms to “do it all” ostensibly places an unfair burden on women, as well as men who may want the option to stay at home or at least participate

more in the home. In line with this, a recent study found that mothers who multitask find it to be a negative experience, whereas fathers do not report as much stress when multitasking (Shira & Schneider, 2011).

To help alleviate some of those societal pressures for women and men, not only should we as a society try not to conflate the ideas of woman and mom, administrators should also consider policies that allow men to help with their family. This would allow men to have a more active role in the household if they desired. Negative repercussions could result from the strong association between moms and women. For example, a childless woman may be considered less of a woman to society because she is “missing” something that many consider to be integral to the essence of being a woman. This idea has a very negative connotation and could potentially be very damaging for one's identity. In fact, it has been found that when a person is a part of a highly essentialized group, feelings of rejection from that group are often exacerbated (Bernstein, Sacco, Young, Hugenberg, & Cook, 2010); therefore, women who are not moms could potentially feel ostracized and socially punished.

Extending this idea further, results from another study indicated that essentialistic attitudes are linked to ideas about the futility of social change, but when people disengage from essentialist thinking, there is potential for change (Yoder, Fischer, Kahn, & Gorden, 2007). Interestingly, results from the stereotype overlap of this study show participants' tendency to cluster women, moms, and dads together on certain traits. If college-aged participants (i.e., the next generation of parents) cluster dads with women and moms, perhaps this is an indication that change is already underway. Perhaps merely considering that dads can take on the traits that were traditionally only associated with women and moms may eventually strengthen the connection between all four groups. It seems plausible that the stereotypes of moms, dads, women and men will continue to change, especially if people engage in behaviors that are non-stereotypical of their group. Dasgupta and Asgari's (2004) paper suggested this same idea. They reported that observations of counter-stereotypical women leaders (i.e., someone in a non-traditional role) could change stereotypes temporarily. Exposure to these nontraditional roles (e.g., men who want to be stay-at-home dads) seems central to alleviating some of the pressure placed on women and moms to “do it all,” and allowing men and dads to pursue nontraditional roles at home, thus integrating the gender and parent roles in a more egalitarian way.

## References

- Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1979). Sex stereotypes and implicit personality theory: Toward a cognitive-social psychological conceptualization. *Sex Roles, 5*, 219-248.
- Banchevsky, S., & Park, B. (2010). *Dynamic stereotypes of moms and dads of the past, present, and future*. Unpublished manuscript.
- Bastian, B., & Haslam, N. (2006). Psychological essentialism and stereotype endorsement. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*, 228-235.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42*, 155-162.
- Bernstein, M. J., Sacco, D. F., Young, S. G., Hugenberg, K., & Cook, E. (2010). Being "in" with the in-crowd: The effects of social exclusion and inclusion are enhanced by perceived essentialism of in-groups and outgroups. *Personality and Social Psychology Bulletin, 36*, 999-1009.
- Bohan, J. S. (1993). Essentialism, constructionism, and feminist psychology. *Psychology of Women Quarterly, 17*, 5-21.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Vol. 2. Separation anxiety and anger*. New York, NY: Basic Books.
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, D. M., & Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues, 28*, 191-210.
- Brown, E. R., & Diekmann, A. B. (2010). What will I be? Exploring gender differences in near and distant possible selves. *Sex Roles, 63*, 568-579.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 169-198.
- Carnaghi, A., Maass, A., Gresta, S., Bianchi, M., Cadinu, M., & Arcuri, L. (2008). Nomina sunt omina: On the inductive potential of nouns and adjectives in person perception. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*, 839-859.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth does not cut the ice. *Journal of Social Issues, 60*, 701-718.
- Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypical women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*, 642-658.
- Diekmann, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*, 1171-1188.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry, 6*, 267-285.
- Ganong, L. H., & Coleman, M. (1995). The content of mother stereotypes. *Sex Roles, 32*, 495-512.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2010). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology 2<sup>nd</sup> ed.* (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Haslam, N. (2000). Essentialist beliefs about social categories. *British Journal of Social Psychology, 39*, 113-127.
- Friedman, S. R., & Weissbrod, C. S. (2005). Work and family commitment and decision-making status among emerging adults. *Sex Roles, 53*, 317-325.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 325-335.
- Keller, J. (2005). In genes we trust: The biological component of psychological essentialism and its relationship to mechanisms of motivated social cognition. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*, 686-702.
- Leonhardt, D. (2010, August 3). A labor market punishing to mothers. *The New York Times*. Retrieved from <http://www.nytimes.com/2010/08/04/business/economy/04leonhardt.html>.
- McQuillan, J., Greil, A. L., Shreffler, K. M., & Tichenor, V. (2008). The importance of motherhood among women in the contemporary United States. *Gender & Society, 22*, 477-496.
- Myers, D. G. (2010). *Psychology*. New York, NY: Worth Publishers.
- Park, B., Smith, J. A., & Correll, J. (2010). The persistence of implicit behavioral associations for moms and dads. *Journal of Experimental Social Psychology, 46*, 809-815.
- Shira, O., & Schneider, B. (2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families. *American Sociological Review, 76*, 809-833.

- Spence, J. T., Helmreich, R. L., & Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 29-39.
- Troilo, J., & Coleman, M. (2008). College student perceptions of the content of father stereotypes. *Journal of Marriage and Family*, 70, 218-227.
- U.S. Department of Labor. (2009). *The Family and Medical Leave Act of 1993*. Retrieved from <http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm>
- Williams, J. E., & Bennett, S. M. (1975). The definition of sex stereotypes via the adjective check list. *Sex Roles*, 1, 327-337.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: A multination study*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- White House Council on Women and Girls. (2011, March). *Women in America: Indicators of social and economic well-being*. Retrieved from [http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/rss\\_viewer/Women\\_in\\_America.pdf](http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/rss_viewer/Women_in_America.pdf)
- Yoder, J. D., Fischer, A. R., Kahn, A. S., & Gorden, J. (2007). Changes in students' explanations for gender differences after taking a psychology of women class: More constructionist and less essentialist. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 415-425.
- 

Received June 20<sup>th</sup>, 2011

Revision received January 12<sup>th</sup>, 2012

Accepted January 21<sup>st</sup>, 2012 ■



## Étude à cas unique : les effets facilitateurs de l'anxiété sur la performance après une rétroaction négative sévère en danse

FÉLIX GAUTHIER MONGEON  
Université de Montréal

Bien que l'anxiété facilite la performance la plupart du temps, elle peut également y nuire, ce qui peut provoquer une détresse significative chez l'individu, compromettre son fonctionnement et mettre un terme à sa carrière. Il importe donc d'identifier les contextes susceptibles de provoquer les manifestations délétères de l'anxiété. Aucune étude n'a employé de mesures objectives couplées à une méthodologie expérimentale pour déterminer si une rétroaction négative altère la performance. La présente étude isole expérimentalement les effets d'une rétroaction négative sur l'anxiété et la performance en danse chez une participante normale (sans trouble anxieux). L'anxiété est évaluée via trois mesures : physiologique, comportementale et auto-rapportée. L'anxiété et la performance augmentent après la rétroaction négative. Les résultats suggèrent que la rétroaction négative n'est pas suffisamment anxiogène pour altérer la performance chez une participante sans trouble anxieux. Il importe de conduire d'autres expérimentations avec des contextes plus anxiogènes et des individus plus anxieux pour mieux prédire la diminution de la performance.

*Mots-clés* : anxiété de performance, performance, menace, rétroaction négative, danse

While anxiety can often enhance performance, it can also interfere with performance. This interference can cause significant distress, impair an individual's functioning, and compromise career development. It is therefore important to identify contexts in which anxiety is likely to have a negative impact on performance. No previous study has used experimental methodology combined with objective measures to assess whether negative feedback impacts performance. The present single-case study uses experimental manipulations to isolate the effects of negative feedback on anxiety level and performance of a dancer without an anxiety disorder. Anxiety was evaluated using three types of measures: physiological, behavioural, and self-report. Performance and anxiety increased after negative feedback. Results suggest that negative feedback may not be anxiogenic enough to impair performance in individuals without an anxiety disorder. Future research should include experimentation involving more anxiogenic situations and more anxious individuals in order to better predict the conditions under which negative feedback might impair performance.

*Keywords*: performance anxiety, performance, threat, negative feedback, dance

L'anxiété est un phénomène multidimensionnel aux manifestations physiologiques et cognitives. Elle est caractérisée par l'activation du système nerveux sympathique, entraînant notamment une augmentation du pouls, de la pression artérielle, de la transpiration et du rythme respiratoire.

---

Je tiens à souligner la contribution de Vanessa Michaud à l'élaboration du protocole expérimental et à la collecte de données. Je remercie l'équipe du *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes* pour ses commentaires judicieux tout au long du processus de révision. Je remercie également Charlie Brouillard pour sa participation comme expérimentatrice ainsi que Professeur Ariel Stravynski et Angela Kyparissis pour leurs conseils. Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Félix Gauthier Mongeon, Université de Montréal (courriel : felix.gauthier.mongeon@umontreal.ca).

Elle implique également l'activation du système volontaire, ce qui peut provoquer une tension musculaire, des tremblements et de la fatigue physique. La dimension physiologique/somatique réfère à ces changements physiologiques et à la manière dont ils sont interprétés par l'individu (p. ex., interpréter l'augmentation de sa transpiration ou de son pouls comme un indice de menace risque d'accroître l'anxiété) (Cheng, Hardy, & Markland, 2009). Les cognitions reliées à l'anxiété impliquent un traitement subjectif (qui varie entre les individus) de la menace et de la capacité à y faire face. Les principales manifestations cognitives de l'anxiété correspondent à l'anticipation et à l'exagération de deux craintes centrales : l'incapacité à gérer la menace et les conséquences défavorables pouvant en découler (Cheng et al., 2009).

## Anxiété et performance

L'anxiété est essentielle à la survie, car elle favorise la détection de stimuli menaçants et le recrutement de ressources cognitives et physiques nécessaires à l'autoprotection et à la performance (Cheng et al., 2009). Bien qu'elle facilite la performance la plupart du temps, l'anxiété peut également y nuire (Raffety, Smith, & Ptacek, 1997). La performance est une situation caractérisée par l'évaluation sociale du rendement à une tâche (c.-à-d., une tierce personne évalue explicitement ou potentiellement la performance) (Barlow, 2002). L'anxiété survenant dans un tel contexte sera donc appelée *anxiété de performance* (AP).

D'après un sondage mené auprès de 2212 musiciens, 16 % des musiciens interrogés ont rapporté que l'AP constituait un problème sérieux et plus de 20 % ont rapporté utiliser des bêta-bloquants avant une performance importante (Fishbein & Middlestadt, 1988). Les bêta-bloquants bloquent les effets découlant de l'augmentation des taux d'adrénaline, ce qui freine l'activation sympathique (Slocumb, 2009). Outre ces problèmes aigus, l'AP peut également devenir chronique et compromettre la carrière d'un individu ou miner la satisfaction qu'il retire des activités impliquant une performance, ce qui risque de l'amener à éviter ces contextes (Wesner, 1990). L'AP n'est pas seulement problématique dans la musique, mais également dans d'autres domaines tels que les sports (Hardy & Parfitt, 1991), les interactions sociales (Norton & Hope, 2001) et la danse (Barrell & Terry, 2003).

## La relation entre l'AP et la psychologie sociale

Jusqu'à maintenant, la relation entre l'AP et la psychologie sociale a été négligée. Pourtant, l'AP est avant tout un phénomène social et interpersonnel, car elle survient par définition en réponse à une évaluation sociale (réelle ou imaginée). L'étude de l'AP permet d'identifier empiriquement les conséquences fonctionnelles liées à différents contextes d'évaluation sociale. La notion de conséquences fonctionnelles réfère aux effets de l'AP sur le fonctionnement de l'individu, que ces effets soient favorables (p. ex., amélioration de la performance) ou nuisibles (p. ex., diminution de la performance). Il importe d'identifier les contextes d'évaluation sociale qui suscitent des conséquences fonctionnelles néfastes afin d'en faire des cibles d'intervention prioritaires. L'étude de l'AP et de la performance par devis expérimental est particulièrement pertinente à cet effet, car elle permet d'isoler les conséquences fonctionnelles liées à différents contex-

tes d'évaluation sociale. La présente étude vise donc à analyser les conséquences fonctionnelles liées aux contextes d'évaluation sociale à l'aide d'un devis expérimental.

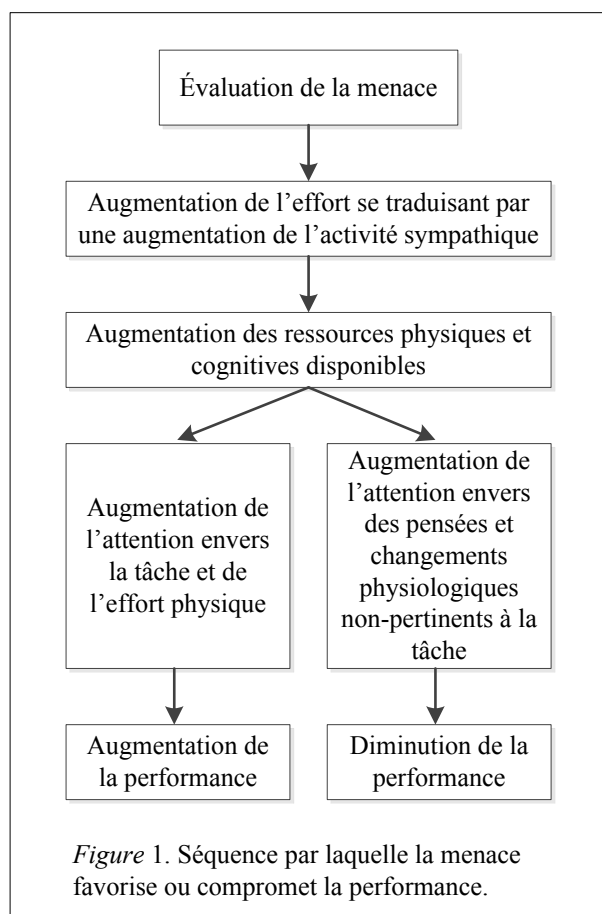
## Les effets de l'AP sur la performance et les processus sous-jacents

La littérature sur l'AP et la performance fait souvent référence à l'hypothèse du U inversé, selon laquelle l'AP favorise progressivement la performance jusqu'à un certain seuil, puis la défavorise progressivement au-delà de ce seuil (Yerkes & Dodson, 1908). Toutefois, cette hypothèse est basée sur une seule dimension de l'AP, soit la dimension physiologique. Par conséquent, elle offre une description simpliste de la relation entre l'AP et la performance.

La théorie de la catastrophe de Hardy et Parfitt (1991) a permis de clarifier la relation entre l'AP et la performance en démontrant qu'il existe une relation en U inversé entre l'activité sympathique et la performance seulement lorsque l'AP cognitive est faible. Par contre, si l'AP cognitive est élevée, la performance chute drastiquement au-delà d'un certain degré d'activité sympathique plutôt que de diminuer progressivement. Malheureusement, la théorie de la catastrophe n'identifie pas les processus qui sous-tendent les effets facilitateurs et délétères de l'AP sur la performance.

La « processing efficiency theory » identifie ces processus. D'une part, elle postule que si l'AP cognitive est de niveau faible à modérée, elle favorise la performance, car elle entraîne une augmentation de l'effort physique, ce qui implique une hausse des ressources physiques et cognitives (Hardy & Hutchinson, 2007). D'autre part, une AP cognitive élevée compromet la performance, car, bien que l'effort physique et les ressources augmentent également, la capacité à utiliser ces ressources est altérée (Hardy & Hutchinson, 2007). Plus précisément, l'AP cognitive élevée est caractérisée par un traitement de l'information biaisé envers des stimuli internes somatiques et auto-évaluatifs (c.-à-d., une évaluation de soi axée sur les indices d'une mauvaise performance), ce qui diminue les ressources cognitives disponibles pour traiter les stimuli pertinents à la tâche (p. ex., porter attention à la séquence de mouvements à accomplir en danse; Barlow, 2002) (voir figure 1).

Il semble que l'AP puisse également provoquer une augmentation trop importante de l'activité du système volontaire, ce qui peut altérer les processus



moteurs impliqués dans la tâche et donc nuire à la performance. Par exemple, les tremblements et la rigidité musculaire sont reliés à la diminution de la qualité artistique de la performance chez des pianistes (Yoshie, Kudo, Murakoshi, & Ohtsuki, 2009). Bref, la distinction des dimensions cognitive et physiologique et les études qui en ont découlée ont permis de mieux expliquer les effets de l'AP sur la performance et d'identifier les processus qui sous-tendent ces effets, selon qu'ils facilitent ou compromettent la performance.

Les études expérimentales sur l'AP ont quant à elles permis de faire évoluer la compréhension des effets des contextes d'évaluation sociale sur l'AP, en démontrant que certains contextes d'évaluation sociale suscitent en moyenne plus d'AP que d'autres. D'une part, l'AP est plus élevée lorsque le nombre d'évaluateurs est élevé plutôt que faible (LeBlanc, Jin, Obert, & Siivola, 1997) et lorsque leur statut est élevé plutôt que faible (Brotons, 1994). L'AP est également plus élevée en présence de compétiteurs (Dickerson & Kemeny, 2004). D'autre part, l'AP est plus faible quand les individus sont évalués en groupe plutôt qu'en solo, car la performance en groupe implique une répartition

de l'évaluation et de la responsabilité de la performance entre les individus qui le composent (Cox & Kenardy, 1993). Également, l'AP est plus élevée lorsqu'il est impossible d'influencer l'évaluation sociale (c.-à-d., sentiment de manque de contrôle) (Dickerson & Kemeny, 2004). Bien que ces études démontrent que certains contextes d'évaluation sociale suscitent en moyenne davantage d'AP que d'autres, la performance n'y est pas considérée. Par conséquent, elles ne permettent pas de déterminer quelles sont les conséquences fonctionnelles liées à ces contextes d'évaluation sociale et à l'AP qu'ils suscitent.

Craske et Craig (1984) se sont penchés sur les effets des contextes d'évaluation sociale à la fois sur l'AP et sur la performance. L'étude compare deux conditions chez des pianistes ( $N = 40$ ). Dans la condition contrôle, la performance est filmée, mais personne n'est présent. Dans la condition d'évaluation sociale, l'audience est composée de cinq juges et de plusieurs autres individus présentés comme des étudiants en musique. Il est indiqué aux participants que les juges détiennent une formation universitaire en musique et qu'ils évaluent leur performance. Les participants sont préalablement divisés en deux groupes à l'aide d'un questionnaire, un groupe anxieux et un groupe non anxieux. Un effet d'interaction (Groupe x Condition) indique que seul le groupe anxieux manifeste une AP plus élevée et une performance plus faible dans la condition d'évaluation sociale par rapport à la condition contrôle.

Toujours chez des pianistes, Yoshie et al. (2009) ont évalué la performance et l'AP de pianistes de haut calibre ( $N = 18$ ) en comparant un contexte de performance enregistrée (l'enregistrement étant ensuite évalué) à une compétition prestigieuse devant des juges réputés et un large auditoire. Suite à la compétition, les juges sélectionnaient un gagnant qui remportait un prix en argent. Les éléments anxiogènes utilisés dans l'étude de Craske et Craig (1984) étaient tous présents (p. ex., présence de cinq évaluateurs de statut élevé), mais d'autres éléments anxiogènes étaient ajoutés : le nombre d'évaluateurs et leur statut étaient plus élevés et des conséquences directes majeures étaient en jeu (c.-à-d., la sélection d'un gagnant, la valeur monétaire du prix qu'il remporte et l'effet potentiellement important de la performance sur la réputation du pianiste dans son domaine). Les résultats indiquent que la performance moyenne diminue dans la condition de compétition par rapport à la condition d'enregistrement. Dans ce cas, la menace des évaluateurs est suffisamment élevée pour compromettre la performance.

Ainsi, l'utilisation d'une menace supérieure à celle étudiée dans Craske et Craig (1984) permet de provoquer une baisse de la performance moyenne, un tel phénomène se manifestant tant chez les individus anxieux et non anxieux.

Plusieurs chercheurs se sont penchés sur les effets de différents contextes d'évaluation sociale sur la performance. Toutefois, à la connaissance de l'auteur, les effets d'une rétroaction négative sur l'AP ont été évalués dans une seule étude (Stroud, Tanofsky-Kraff, Wilfley, & Salovey, 2000). Pourtant, la crainte centrale dans l'AP n'est pas la présence d'évaluateurs en tant que tel, mais la rétroaction négative qu'ils peuvent émettre (Norton & Hope, 2001). Les résultats de Stroud et al. (2000) ont montré une augmentation de la pression artérielle après une rétroaction négative.

### Limites des connaissances actuelles sur l'AP

Stroud et al. (2000) n'ont pas mesuré l'effet de la rétroaction négative sur la performance. De plus, la rétroaction négative était émise par des individus de statut faible plutôt que par des individus de statut élevé. Pourtant, l'émission d'une rétroaction négative par des individus en position d'autorité (p. ex., enseignant, entraîneur) est une partie intégrante des domaines de performance. Par ailleurs, malgré l'identification de plusieurs processus sous-tendant l'AP grâce aux avancées en sciences cognitives et biologiques, les connaissances en la matière demeurent insuffisantes (voir Dickerson & Kemeny, 2004, pour l'étude des processus biologiques). En effet, il est désormais possible de déterminer sur quels processus cognitifs agir pour diminuer les cognitions défavorables à la performance. Toutefois, ces connaissances ne permettent pas d'identifier les contextes d'évaluation sociale au cours desquels les processus cognitifs et biologiques délétères à la performance surviennent et chez quels individus. L'identification de ces contextes nécessite plutôt d'isoler expérimentalement leurs composantes (p. ex., le nombre d'évaluateurs pendant la performance) afin de mesurer leurs effets sur l'AP et la performance. Bref, il importe 1) d'identifier les processus qui nuisent ou favorisent la performance, 2) de développer des interventions qui ciblent ces processus, 3) de déterminer dans quels contextes d'évaluation sociale la performance risque de diminuer et 4) d'identifier les individus dont la performance risque d'être compromise. La présente étude se penche sur la troisième étape. En effet, celle-ci a été délaissée dans la littérature, malgré qu'elle soit essentielle pour déterminer quand une intervention ou une préparation individuelle sup-

plémentaire est nécessaire pour atténuer la détresse et les dysfonctions liées à la diminution de la performance (Steptoe, 2001).

### Objectif et hypothèses

L'objectif principal consiste à entamer l'étude de la rétroaction négative en isolant ses effets sur l'AP et la performance à l'aide d'un devis expérimental (plusieurs temps de mesure) à cas unique. L'implication clinique consiste à mieux cibler les contextes d'évaluation sociale qui requièrent l'application de stratégies pour contrecarrer les effets délétères de l'AP sur la performance. L'implication théorique en psychologie sociale est de formuler un modèle conceptuel permettant d'établir la nature fonctionnelle ou dysfonctionnelle des processus sociaux et psychologiques selon leurs conséquences bénéfiques ou néfastes sur la performance et sur d'autres aspects du fonctionnement (p. ex., fonctionnement social ou professionnel). L'objectif secondaire est d'analyser les processus qui sous-tendent les effets de l'AP sur la performance au moyen de mesures diversifiées (c.-à-d., auto-rapportée, physiologique et comportementale) et de mesures effectuées aux étapes critiques de l'expérience (c.-à-d., post-repos, post-performance et post-rétroaction).

Conformément au fait que l'AP varie en fonction du degré de menace (Dickerson & Kemeny, 2004), l'hypothèse est que la rétroaction négative générera l'AP la plus élevée. Comme l'effet d'une rétroaction négative sur la performance n'a jamais été étudié, aucune prédiction n'est effectuée à savoir si la rétroaction négative favorisera ou compromettra la performance.

### Méthode

#### Participants

La participante est une femme de 23 ans qui complète un baccalauréat en danse contemporaine à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Après avoir obtenu son consentement libre et éclairé, une entrevue sur la section des troubles anxieux du « Structured Clinical Interview for DSM Disorders » (SCID) (First, Spitzer, Gibbons, & Williams, 1997) fut administrée par deux expérimentateurs pour évaluer l'intensité et la chronicité des manifestations anxieuses chez la participante. Celle-ci rapporte n'avoir aucun diagnostic psychologique et ses résultats au SCID indiquent des manifestations anxieuses normales.

## Mesures

La présente étude utilise des mesures auto-rapportées, comportementales et physiologique, ce qui permet de tenir compte de l'aspect multidimensionnel de l'AP (Cheng et al., 2009) et de pallier les limites des mesures auto-rapportées. En effet, certains biais inhérents aux mesures auto-rapportées peuvent uniquement être contournés par l'ajout d'autres types de mesures de nature plus objectives (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2003). Par exemple, il est difficile pour un individu, peu importe son degré d'AP, d'évaluer les variations objectives de sa performance (Ashbaugh, Antony, McCabe, Schmidt, & Swinson, 2005). L'étude expérimentale de l'AP à l'aide de ces types de mesure s'est avérée fructueuse dans la musique (Craske & Craig, 1984; Yoshie et al., 2009), les sports (Hardy & Hutchinson, 2007) et les interactions sociales (Papageorgiou & Wells, 2002).

**Mesure auto-rapportée.** La mesure auto-rapportée est constituée d'un unique item permettant d'évaluer l'AP cognitive : il est demandé à la participante d'indiquer son degré d'anxiété tel qu'elle le perçoit au moment de la mesure. Elle répond via une échelle de type Likert à onze ancrages (0 = *état de sérénité*, 2 = *anxiété légère*, 4 = *anxiété moyenne*, 6 = *anxiété intense*, 8 = *anxiété insoutenable*, 10 = *état de terreur*). La terreur correspond à une anxiété probablement trop intense pour survenir dans le présent contexte d'évaluation sociale. Toutefois, il fut décidé de laisser l'opportunité à la participante de situer son AP n'importe où entre le degré le plus faible (sérénité) et celui le plus élevé (terreur). Cella et Perry (1986) ont investigué les propriétés psychométriques d'une mesure auto-rapportée similaire portant également sur l'anxiété : le niveau de fidélité test-retest est faible à moyen (entre .50 et .83) et la validité convergente avec un questionnaire sur l'anxiété, le « Spielberger State Anxiety Inventory », est satisfaisante ( $N = 34$ ,  $r = .52$ ,  $p < .05$ ). Selon Cella et Perry (1986), il est normal que le niveau de fidélité soit faible à moyen, car l'anxiété était mesurée à différents moments de la journée.

**Activité sympathique.** Un tensiomètre électronique est utilisé pour mesurer les indices physiologiques, soit le pouls et la pression artérielle moyenne. Le pouls et la pression artérielle moyenne sont utilisés pour mesurer les variations de l'activité sympathique (Cheng et al., 2009). Guijt, Sluiter et Frings-Dresen (2007) ont évalué la fidélité test-retest du pouls au repos, pendant le sommeil et lors d'un exercice physique; elle est de modérée à adéquate ( $.74 < r > .98$ ). De

plus, il fut démontré que le pouls augmente de façon statistiquement significative entre une condition sans évaluation et une condition avec évaluation ( $t(17) = 9.47$ ,  $p < .001$ ) et ce, même si la tâche n'implique pas d'effort physique (Yoshie et al., 2009). Dans la présente étude, le pouls et la pression artérielle moyenne sont utilisés principalement pour indiquer les variations de l'effort physique, mais également comme mesure de l'AP. En effet, Hardy et Hutchinson (2007) ont utilisé l'activité sympathique pendant les performances comme indice de l'effort physique et ont démontré que la performance était supérieure lorsque l'effort physique était plus élevé à condition que l'AP cognitive soit faible. Contrairement au bracelet utilisé par Hardy et Hutchinson (2007), le tensiomètre électronique utilisé dans la présente étude ne permet pas de mesurer l'activité sympathique pendant les performances. Par conséquent, l'activité sympathique post-performance fut utilisée comme indice de l'effort physique.

L'activité sympathique post-performance est mesurée immédiatement après la performance de la participante. Pour obtenir une seule variable d'effort physique et ainsi faciliter l'interprétation des résultats, le pouls et la pression artérielle moyenne sont pondérés sur la même moyenne et le même écart-type. Ils sont ensuite additionnés et divisés par deux.

**Comportements.** La mesure comportementale permet d'évaluer certains indices d'activation physiologique (p. ex., tremblements) et les comportements auto-protecteurs résultant de l'évaluation de la menace (Cheng et al., 2009). La grille d'observation évalue les comportements typiques de l'AP pendant les rétroactions. Elle est basée sur la grille développée par Walters (2001) qui est composée de neuf catégories de comportements cotées sur une échelle de Likert. La sélection est basée sur trois catégories de comportements qui se sont avérées valides pour discriminer les participants phobiques sociaux des participants contrôles, soit les catégories « manipulations de soi », « posture » et « expressions faciales » (Walters, 2001). Pour s'assurer d'une plus grande précision et diminuer le jugement requis pour coter les comportements, l'échelle de Likert n'est pas utilisée. Plutôt, la fréquence ou la durée des comportements est calculée. D'abord, les quatre comportements suivants furent extraits des catégories « manipulations de soi » et « posture » de Walters (2001) : mordillage de la lèvre, posture rigide, mains jointes, mâchoire serrée. Une autre catégorie, « hochements de tête », est ajoutée à la grille étant donné son lien théorique avec la soumission (Buss &

## ANXIÉTÉ DE PERFORMANCE EN FONCTION DES CRITIQUES

Craik, 1986), qui elle-même est empiriquement reliée à l'AP (Gilbert & Allan, 1994). La grille est ensuite cotée séparément par les trois expérimentateurs. La corrélation intra-classe fut utilisée pour calculer la fidélité inter-juges. Étant donné que la fidélité était faible ( $r = .52, p < .05$  pour les comportements évalués selon la durée et  $r = .75, p < .05$  pour les comportements évalués selon la fréquence), les expérimentateurs se sont consultés pour diminuer les écarts dans leur cotation. Ensuite, ils ont coté ensemble les comportements. Il fut donc impossible de recalculer la fidélité. De plus, la catégorie « expressions faciales » de Walters (2001) fut ajoutée et subdivisée en quatre expressions selon leurs relations empiriques avec l'AP (Ekman & Erika, 2005) : haussements de sourcils, froncements de sourcils, sourires volontaires et sourires spontanés.

**Performance.** La grille d'évaluation de la performance est inspirée de celle utilisée par Yoshie et al. (2009) en musique. Elle fut modifiée par les juges, vu leur expertise à titre d'anciens danseurs professionnels. Cette grille permet d'évaluer les qualités techniques et artistiques de la performance (voir tableau 1).

### Procédure

Un devis à cas unique fut choisi pour s'adapter à des contraintes de temps et pour favoriser la formulation de descriptions plus détaillées des résultats. En effet, la présente étude comporte treize temps de mesure et divers instruments (mesure auto-rapportée, pouls, pression artérielle moyenne, comportements et performance). L'expérimentation comporte six phases et les temps de mesure et les instruments utilisés diffèrent selon la phase (voir tableau 2). Finalement, ce devis est pertinent pour conduire une étude préliminaire sur les effets d'une rétroaction négative sur l'AP et la performance. Il ne s'agit pas de conclure sur les effets de la rétroaction négative sur l'AP et la performance, mais d'en fournir un premier aperçu.

L'étude est à simple insu, car seuls les expérimentateurs connaissent l'hypothèse de recherche. La participante sait uniquement que l'étude porte sur l'anxiété et qu'elle recevra des rétroactions sur sa performance. Elle n'est pas informée du moment de ces rétroactions ni du fait qu'elles sont organisées pour être d'abord négatives et ensuite positives. Les expérimentateurs, les juges, la rétroaction négative et la rétroaction positive sont utilisés pour moduler le degré de menace et isoler les effets de la rétroaction négative sur l'AP et la performance. Les expérimentateurs sont trois étu-

Tableau 1

### Grille d'évaluation de la performance

Sous-catégories	Items
	Relation au temps (rythme)
	Enchaînement et fluidité des mouvements (sans hésitation)
	Synchronie et cohésion entre partenaires
Technique	Maîtrise et précision de la gestuelle
	Utilisation de la respiration
	Relation à l'espace (déplacements)
	Mémorisation des mouvements
	Souplesse
	Originalité des mouvements
	Expressivité émotionnelle
Artistique	Interprétation globale
	Dynamique des mouvements (énergie) traduisant les intentions expressives

dians au baccalauréat en psychologie. Ils sont présents tout au long de l'expérimentation, mais ils n'évaluent pas explicitement la performance et ils informent la participante qu'ils n'ont aucune expertise en danse. Comme leur statut est bas (c.-à-d., faible connaissance en danse et jeune âge) alors que celui des juges est plus élevé (c.-à-d., connaissance élevée en danse et âge moyen), ceux-ci constituent une menace plus importante que les expérimentateurs (Brotons, 1994). Plus précisément, les juges sont présentés comme des experts dans le milieu de la danse et la participante est avisée qu'ils émettront des rétroactions.

La première phase permet d'évaluer le niveau de base de la participante sur les mesures d'AP auto-rapportée et physiologique en l'absence de menace et sur la mesure d'effort physique en l'absence d'effort physique (sans performance). La participante est au repos, les juges sont absents et seuls les expérimentateurs sont présents. Ceux-ci sont dans la même salle que la participante depuis une heure et ils ont interagi avec elle, ce qui a permis de l'habituer à leur présence.

Le degré de menace est alors très faible. La première performance survient lors de la seconde phase. Au cours de chaque performance, la participante danse en duo avec une collègue. Les juges sont absents afin de contrôler les effets attribuables au fait de performer face aux trois expérimentateurs (évaluateurs de statut faible). Comme la danse est une activité physique, elle provoque une augmentation de l'activité sympathique. Le temps requis pour que celle-ci redescende et retrouve un niveau équivalent au niveau de base est alors déterminé. Cette procédure permet de fixer la durée des temps de repos insérés après chaque performance. La troisième phase correspond à l'arrivée des juges. Au cours de cette phase, ils n'émettent aucune rétroaction sur la performance de la participante et adoptent une attitude neutre. La participante n'a donc aucun indice explicite sur ce que les juges pensent de sa performance. Cette phase permet de déterminer les effets de la seule présence des juges sur l'AP et la performance de la participante. Au cours de la quatrième phase, la participante performe à nouveau en présence des juges avant que ceux-ci émettent une rétroaction négative. Cette phase permet de s'assurer que la participante s'habitue à la présence des juges pour véritablement isoler l'effet de la rétroaction négative sur l'AP. La rétroaction négative amorce la cinquième phase. Il s'agit théoriquement de la phase où la menace est la plus élevée. La participante performe après cette rétroaction, ce qui permet de déterminer si l'AP est suffisante pour altérer sa performance. La rétroaction positive amorce la sixième phase. La participante

performe une dernière fois afin d'évaluer l'impact de la rétroaction positive sur son AP et sa performance. Un temps de repos est encore alloué.

Plusieurs mesures de contrôle sont appliquées. La plus importante correspond à l'ajout progressif des différentes variables contextuelles (expérimentateurs, juges et rétroaction négative), car cela permet d'isoler l'effet de la rétroaction négative sur l'AP et la performance. Par ailleurs, les différentes performances durent toutes environ deux minutes, ce qui permet de contrôler l'effet de la durée de la performance sur l'effort physique mesuré après celle-ci. La longueur des pauses est également déterminée par une variable stable, soit le temps requis pour que le pouls et la pression artérielle moyenne retrouvent leur niveau de base après un effort physique. Ce temps est évalué pour la performance de la phase sans juge (8 minutes et 45 secondes dans ce cas-ci). Pour s'assurer que la crédibilité des rétroactions soit bonne, les juges les formulent en s'appuyant sur leurs antécédents de plusieurs années d'expérience en danse. De plus, elles sont basées sur leurs véritables impressions qu'ils amplifient pour créer des commentaires strictement négatifs ou positifs, validés par les expérimentateurs avant d'être exprimés. Pour les phases avec les rétroactions, les juges font successivement leurs critiques : un juge aborde l'aspect artistique et l'autre aborde ensuite l'aspect technique. Le nombre de commentaires est stable et leurs valeurs est dichotomique (c.-à-d., quatre commentaires positifs pendant la rétroaction

Tableau 2

*Mesures utilisées selon les phases et les temps de mesure*

Phase	1. Post-rétroaction	2. Post-performance	3. Post-repos
1. Phase 1 : niveau de base	-	APAR Effort	APAR
2. Phase 2 : performance avec expérimentateurs	-	APAR Effort	APAR
3. Phase 3 : 1 <sup>re</sup> performance avec juges	-	APAR Effort	APAR
4. Phase 4 : 2 <sup>e</sup> performance avec juges	-	APAR Effort	APAR
5. Phase 5 : performance et rétroaction négative	APAR AP physiologique Comportements	APAR Effort	APAR
6. Phase 6 : performance et rétroaction positive	APAR AP physiologique Comportements	APAR Effort	APAR

*Note.* APAR = anxiété de performance auto-rapportée. Pour suivre le déroulement chronologique de l'expérimentation, il faut lire le tableau de gauche à droite pour l'ordre des temps de mesure et de haut en bas pour l'ordre des phases.

## ANXIÉTÉ DE PERFORMANCE EN FONCTION DES CRITIQUES

Tableau 3  
*Variations de l'effort physique de l'AP et de la performance selon la phase*

Phase	Effort physique	APAR Post-rétroaction	APAR Post-performance	APAR Post-repos	Performance (de 0 à 10)
Phase 1 : niveau de base	-	-	-	1	-
Phase 2 : performance avec expérimentateur	99,00	-	2	0	6,05
Phase 3 : 1 <sup>re</sup> performance avec juges	113,61	-	1	4	6,46
Phase 4 : 2 <sup>e</sup> performance avec juges	102,48	-	1	4	6,38
Phase 5 : rétroaction négative et performance	118,18	6	2	2	7,10
Phase 6 : rétroaction positive et performance	116,39	2	4	1	7,13

*Note.* APAR = anxiété de performance auto-rapportée.

positive et quatre commentaires négatifs pendant la rétroaction négative). L'attitude des juges au cours des performances est toujours neutre (c.-à-d., ils n'émettent aucun commentaire et il leur est indiqué d'inhiber leurs réactions face à la performance). L'expérimentation est filmée et chaque performance est évaluée deux semaines plus tard sur une échelle de 0 à 10. Le délai dans l'évaluation permet d'éviter que la note attribuée par les juges soit influencée par leurs comportements dans les différentes phases de l'expérimentation (voir la « Self-perception theory »; Bem, 1972).

### Résultats

L'AP auto-rapportée est de 1 sur 10 au niveau de base, elle augmente à 2 à la mesure post-performance sans juge et elle diminue à 0 à la mesure post-repos. Dans les deux phases sans juge et sans rétroaction (les phases 3 et 4), l'AP auto-rapportée est de 1 aux deux mesures post-performances, mais elle augmente à 4 aux deux mesures post-repos. L'AP auto-rapportée atteint un sommet de 6 à la mesure post-rétroaction négative et elle chute à 2 à la mesure post-performance qui suit cette rétroaction. Elle se maintient à 2 à la mesure post-repos de la même phase et à la mesure post-rétroaction positive. Elle monte à 4 à la mesure post-performance de la phase avec la rétroaction positive et diminue à 1 à la mesure post-repos de la même phase, ce qui correspond au niveau de base (tableau 3). L'effort physique est de 99 unités après la performance avec les expérimentateurs alors qu'il est de 113,61 unités après la performance avec les juges. Il diminue après la seconde performance en présence des juges (102,48 unités) et il atteint un sommet (118,18 unités) lors de la performance qui suit la rétroaction négative. L'effort physique diminue légère-

ment pendant la performance suivant la rétroaction positive (116,39 unités; voir le tableau 3).

Les variations du pouls et de la pression artérielle moyenne entre la mesure post-repos et la mesure post-rétroaction constituent des manifestations physiologiques de l'AP, car elles ne sont pas influencées par l'effort physique (il n'y a pas de performance entre ces deux temps de mesure). Les scores combinés du pouls et de la pression artérielle moyenne sont encore utilisés. La différence entre la mesure post-rétroaction et la mesure post-repos qui précède est utilisée pour indiquer les variations de l'AP physiologique provoquées par les rétroactions. L'AP physiologique augmente de 7,24 unités entre la rétroaction négative et le temps de mesure précédent, alors qu'elle diminue de 4,12 unités entre la rétroaction positive et le temps de mesure précédent. La grille d'observation permet de mesurer les comportements pendant les deux phases de rétroactions. La durée ou la fréquence de tous les comportements utilisés comme indice d'AP est plus élevée pendant la rétroaction négative relativement à la rétroaction positive (voir le tableau 4).

### Discussion

L'hypothèse selon laquelle la rétroaction négative provoquerait l'AP la plus élevée est corroborée. En effet, l'AP atteint son sommet après la rétroaction négative, tel qu'indiqué par le score maximum de 6 sur 10 (anxiété intense) à la mesure auto-rapportée et par l'augmentation de 7,24 unités pour l'AP physiologique entre la rétroaction négative et le temps de mesure précédent. De plus, davantage de comportements reliés à l'AP sont observés pendant la rétroaction négative relativement à la rétroaction positive



Tableau 4  
*Grille d'observation*

Comportement	Unité de mesure	Phase 5 (rétroaction négative)	Phase 6 (rétroaction positive)
Mordillage de la lèvre	Fréquence	4	2
Posture rigide	Secondes	55	30
Mains jointes	Secondes	55	45
Mâchoire serrée	Secondes	51	0
Haussement de sourcils*	Fréquence	0	1
Froncement de sourcils	Fréquence	1	0
Sourires volontaires	Fréquence	3	0
Sourires spontanés*	Fréquence	0	1
Hochement de tête	Fréquence	14	7

*Note.* \* La cotation du haussement des sourcils et des sourires volontaires est inversée, car il s'agit de comportements indiquant une baisse de l'anxiété.

(tableau 4). L'emploi d'un devis expérimental permettant d'isoler les effets de la rétroaction négative sur l'AP et la performance et la convergence des différents types de mesure (auto-rapportée, physiologique et comportementale) accordent une bonne validité aux résultats indiquant que l'AP la plus élevée est véritablement provoquée par la rétroaction négative (Cheng et al., 2009). Afin d'expliquer pourquoi le degré d'AP le plus élevé survient après la rétroaction négative, il est proposé que cette rétroaction indiquerait que les juges reconnaissent chez la participante de faibles compétences en danse. Cela influencerait la perception de la participante concernant ses compétences. À l'inverse, la simple présence des juges impliquerait seulement la possibilité que cette reconnaissance sociale soit éventuellement compromise.

Il est à rappeler que d'autres études démontrent une AP particulièrement élevée face à des évaluateurs de statut élevé (Craske & Craig, 1984; Yoshie et al., 2009) ou face à des rétroactions négatives dans le cadre d'interactions sociales (Stroud et al., 2000). Toutefois, la présente étude est la première à isoler les effets d'une rétroaction négative sévère à la fois sur l'AP et sur la performance. Les résultats indiquent que, même si l'AP atteint son sommet après la rétroaction négative, elle demeure à l'intérieur du barème favorisant la

performance. En effet, la performance est plus élevée après la rétroaction négative (7,10/10) comparative-ment aux performances des phases précédentes.

La performance lors de la phase de rétroaction positive est très similaire (7,13/10) à la performance lors de la rétroaction négative (7,10/10). L'effort physique mesuré lors de ces phases est également semblable (118,18 après la performance de la phase de rétroaction négative et 116,39 après la performance de la phase de rétroaction positive). L'augmentation de la performance en fonction de l'effort physique reproduit les résultats récents de Hardy et Hutchinson (2007). De plus, ce résultat corrobore la « processing efficiency theory », qui prédit que la hausse de l'effort physique sous-tend l'effet facilitateur de l'AP sur la performance lorsque l'AP cognitive est suffisamment faible. Si l'AP cognitive de la participante avait dépassé un certain seuil, l'augmentation de l'effort physique aurait été combinée à une augmentation du biais attentionnel envers des informations non pertinentes à la tâche, ce qui aurait compromis la performance (Hardy & Hutchinson, 2007). L'effort physique semble donc directement lié à la performance alors que l'AP cognitive agit indirectement sur la performance, car elle modifie la capacité à utiliser les ressources sollicitées suite à l'augmentation de l'effort (voir figure 1).

Les comportements observés pendant la rétroaction négative semblent indiquer davantage de soumission, de rigidité et d'émotions négatives comparativement à la rétroaction positive. Toutefois, ces comportements doivent être interprétés avec prudence étant donné qu'il fut impossible de calculer la fidélité inter-juges des items finaux, ce qui peut compromettre l'objectivité de la mesure. La soumission englobe un ensemble de comportements auto-protecteurs, dont les hochements de têtes, qui visent à désamorcer les conflits interpersonnels pour minimiser l'hostilité (Stravynski, 2007). Dans le cas présent, la participante semble se soumettre davantage aux commentaires des juges pendant la rétroaction négative (14 hochements de tête) relativement à la rétroaction positive (7 hochements de tête). Si les hochements de tête constituent vraiment des comportements de soumission, leur fonction est de communiquer un acquiescement aux critiques afin de diminuer la sévérité des évaluations des juges. Cette interprétation demeure hypothétique, car même s'il existe une relation empirique entre la soumission et l'AP (Gilbert & Allan, 1994), celle entre l'AP et les hochements de tête ne fut jamais démontrée à la connaissance de l'auteur. Il est possible que le nombre plus faible de hochements de tête pendant

la rétroaction positive indique simplement que la participante était davantage en accord avec les commentaires pendant la rétroaction négative comparativement à la rétroaction positive. En effet, après l'expérimentation, la participante a rapporté avoir douté de l'authenticité de la rétroaction positive, remarquant qu'elle était anormalement positive par rapport à la rétroaction négative. En ce qui a trait aux hausses des parties intérieure et extérieure des sourcils lors de la rétroaction positive, ce comportement dénote une surprise face à la rétroaction et les trois sourires spontanés dénotent des émotions positives (Ekman & Erika, 2005). Finalement, la rigidité motrice (c.-à-d., posture rigide, mâchoire serrée, mordillement des lèvres, mains jointes) est plus importante lors de la rétroaction négative. Ce résultat concorde avec le rôle de l'AP dans l'activation du système nerveux volontaire. En effet, cette activation donne lieu à une tension musculaire qui s'observe via la rigidité motrice (Yoshie et al., 2009).

Le résultat innovateur de la présente étude est que, chez un individu sans trouble anxieux, une rétroaction négative sévère émise par deux évaluateurs de statut élevé suscite une AP relativement élevée, mais celle-ci maintient sa fonction adaptative. En effet, la performance augmente après la rétroaction négative malgré le fait que les critiques émises par les juges minimisaient explicitement les compétences de la participante (p. ex., « il y a un manque flagrant de finition dans les mouvements », « le contact avec le public n'est pas là »). Néanmoins, il serait hâtif de conclure que la rétroaction négative ne devrait pas constituer une cible d'intervention primordiale concernant la prévention des effets délétères de l'AP sur la performance, car certaines limites méthodologiques réduisent la portée des résultats.

### Forces et limites

D'abord, la reproduction d'une situation naturelle de performance procure une excellente validité écologique à l'étude (c.-à-d., la correspondance entre la situation expérimentale et les contextes naturels d'évaluation sociale en danse). Le protocole expérimental permet d'isoler pour une première fois les effets d'une rétroaction négative sévère sur l'AP et la performance en introduisant une à une les différentes variables anxiogènes. De plus, la convergence des mesures auto-rapportée, comportementale et physiologique assure une bonne validité interne aux résultats. De telles expérimentations sont rares dans la littérature et la présente étude permet de mieux prévoir dans quels

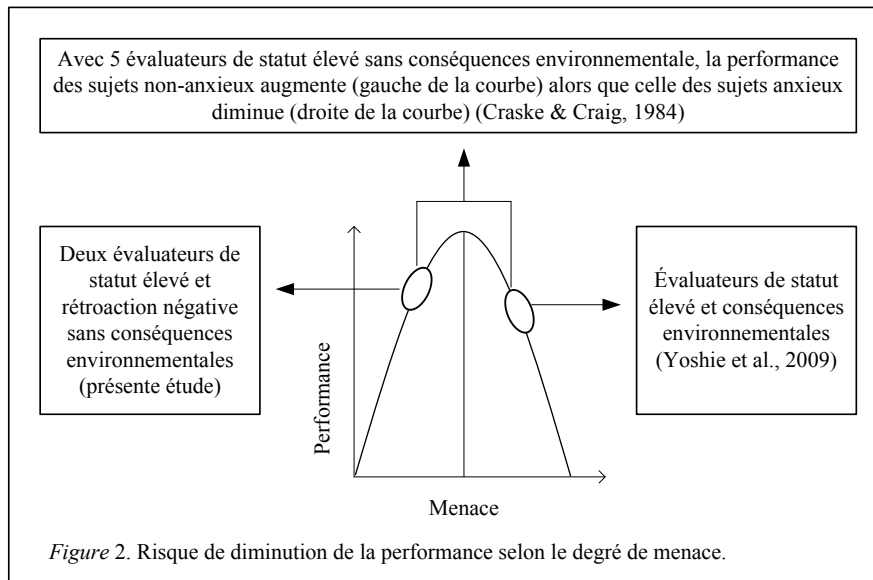
contextes d'évaluation sociale la performance risque de diminuer ou d'augmenter.

L'emploi d'un devis à cas unique constitue la limite la plus importante de l'étude, car il fut impossible de recourir à des analyses statistiques pour vérifier si l'AP, l'effort physique et la performance augmentent de façon statistiquement significative après la rétroaction négative. De plus, les résultats ne peuvent pas être généralisés à une quelconque population sur la base d'un devis à cas unique.

Par ailleurs, le temps de repos ne fut pas ajusté en fonction des variations de l'effort physique. Lorsque l'effort physique augmente, le temps de repos devrait également augmenter. Cela permettrait de s'assurer que l'augmentation de l'activité sympathique pendant la performance est seulement attribuable à l'effort fourni pendant cette performance et non à celui fourni pour l'ensemble des performances précédentes. Toutefois, il est peu probable que les effets des différentes performances sur l'activité sympathique se chevauchent. En effet, le score combiné du pouls et de la pression artérielle moyenne mesurés après les performances (variable « effort physique ») augmente selon la note attribuée à la performance, conformément aux résultats de Hardy et Hutchinson (2007). Une autre limite de la présente étude est que la validité des observations comportementales est compromise par la révision à posteriori des cotes. L'élaboration d'une grille d'observation exhaustive avant l'expérimentation, une plus grande expertise des observateurs dans l'évaluation des comportements et l'emploi d'une méthode à double insu, où les observateurs n'auraient pas eu connaissance des hypothèses de recherche, auraient certainement amélioré la validité des résultats obtenus avec la grille d'observation.

### Implications et pistes de recherche

Le résultat le plus important et le moins attendu est l'augmentation de la performance après une rétroaction négative. Pour orienter la recherche, il importe d'intégrer ce résultat aux connaissances actuelles sur l'AP et la performance. À la lumière des connaissances actuelles, il est proposé que la menace et le risque de diminution de la performance augmentent considérablement lorsque le pouvoir des évaluateurs implique des conséquences environnementales plutôt que psychologiques. Les conséquences environnementales sont proposées pour référer aux conséquences qui modifient immédiatement et explicitement la situation financière/professionnelle (p. ex., gagner un prix et



recevoir la reconnaissance de son milieu professionnel dans une compétition) ou le réseau social (p. ex., être exclu ou non d'un groupe auquel l'individu s'identifie). Les conséquences psychologiques sont proposées pour désigner les conséquences qui influencent exclusivement les perceptions de l'individu évalué quant à la qualité de ses compétences dans un domaine. Cette proposition théorique permet d'expliquer les effets parfois délétères et parfois facilitateurs de l'AP sur la performance en fonction du contexte d'évaluation sociale. En effet, il semble que les conséquences psychologiques, par exemple l'émission d'une rétroaction négative par des évaluateurs de statut élevé (présente étude) ou la présence de cinq évaluateurs de statut élevé (Craske & Craig, 1984), soient insuffisantes pour entraîner une baisse de la performance chez un groupe d'individus peu ou moyennement anxieux. À tout le moins, elles peuvent susciter une diminution de la performance seulement chez des individus anxieux (Craske & Craig, 1984). La diminution de la performance semble ne plus être spécifique aux individus anxieux dans un contexte d'évaluation sociale impliquant une compétition avec remise de prix (c.-à-d., une conséquence directe), un auditoire plus large et des évaluateurs de statut plus élevé (Yoshie et al., 2009). La figure 2 illustre le positionnement du contexte d'évaluation sociale utilisé dans la présente étude par rapport à celui utilisé par Craske et Craig (1984) et Yoshie et al. (2009). Cette illustration est inspiré de la courbe du U inversé décrite par Yerkes et Dodson (1908), mais la menace remplace l'AP sur l'axe des X. En effet, la présente étude vise à déterminer si la rétroaction négative est une menace suffisamment intense pour compromettre la performance. Par

conséquent, la performance est placée sur l'axe des Y et le contexte d'évaluation sociale (c.-à-d., la rétroaction négative dans le cas présent) est représenté par la menace sur l'axe des X.

Tel qu'expliqué en introduction, la mise en place de programmes d'intervention visant à prévenir la diminution de la performance et la détresse qui en découle implique quatre étapes essentielles : 1) identifier les processus qui sous-tendent les effets délétères et facilitateurs de l'AP sur la performance; 2) développer des interventions qui permettent de diminuer les processus compromettant la performance et d'augmenter ceux la favorisant; 3) cibler les interventions sur les contextes d'évaluation sociale au cours desquels une diminution de la performance risque de survenir; 4) identifier les individus dont la performance risque d'être compromise. La présente étude s'est penchée sur la troisième étape, puisque celle-ci est souvent délaissée dans la littérature, malgré son rôle crucial pour orienter les interventions vers des contextes d'évaluation sociale spécifiques.

## Références

- Ashbaugh, A. R., Antony, M. M., McCabe, R. E., Schmidt, L. A., & Swinson, R. P. (2005). Self evaluative biases in social anxiety. *Cognitive Therapy and Research*, 29, 387-398.
- Barlow, D. H. (2002). *Anxiety and its disorders*, 2<sup>nd</sup> edition. New York, NY : Guilford Press.

- Barrell, G., & Terry, P. C. (2003). Trait anxiety and coping strategies among ballet dancers. *Medical Problems of Performing Artists, 18*, 59-64.
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. Dans L. Berkowitz (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology* (p. 1-62). New York, NY : Academic Press.
- Brotons, M. (1994). Effects of performing conditions on music performance anxiety and performance quality. *Journal of Music Therapy, 31*, 63-81.
- Buss, D. M., & Craik, K. H. (1986). Acts, dispositions, and clinical assessment: The psychopathology of everyday conduct. *Clinical Psychology Review, 6*, 387-406.
- Cella, D. F., & Perry, S. W. (1986). Reliability and concurrent validity of three visual-analogue mood scales. *Psychology Reports, 59*, 827-833.
- Cheng, W. N. K., Hardy L., & Markland, D. (2009). Toward a three-dimensional conceptualization of performance anxiety: Rationale and initial measurement development. *Psychology of Sport and Exercise, 10*, 271-278.
- Cox, W. J., & Kenardy, J. (1993). Performance anxiety, social phobia, and setting effects in instrumental music students. *Journal of anxiety disorders, 7*, 49-60.
- Craske, M. G., & Craig, K. (1984). Musical performance anxiety: The three systems model and self-efficacy theory. *Behaviour Research and Therapy, 22*, 267-280.
- Dickerson, S. S., & Kemeny, M. E. (2004). Acute stressors and cortisol responses: A theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin, 130*, 355-391.
- Ekman, P., & Erika, L. (2005). *What the face reveals : Basic and applied studies of spontaneous expression using the facial action coding system (FACS)*. New York, NY : Oxford University Press.
- First, M. B., Spitzer, R. L., Gibbons, M., & Williams, J. B. W. (1997). *Structured clinical interview for DSM-V axis I disorders: Clinician version*. Arlington, VA : American psychological association.
- Fishbein, M., & Middlestadt, S. (1988). Medical problems among ICSOM musicians: Overview of a national survey. *Medical Problems of Performing Artists, 3*, 1-8.
- Gilbert, P., & Allan, S. (1994). Assertiveness, submissive behaviour and social comparison. *British Journal of Clinical Psychology, 33*, 295-306.
- Guijt, A. M., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, H. W. M. (2007). Test-retest reliability of heart rate variability and respiration rate at rest and during light physical activity in normal subjects. *Archives of Medical Research, 38*, 113-120.
- Hardy, L., & Hutchinson, A. (2007). Effects of performance anxiety on effort and performance in rock climbing: A test of processing efficiency theory. *Anxiety, Stress, and Coping, 20*, 147-161.
- Hardy, L., & Parfitt, G. (1991). A catastrophe model of anxiety and performance. *British Journal of Psychology, 82*, 163-178.
- LeBlanc, A., Jin, I. C., Obert, M., & Siivola, C. (1997). Effect of audience on music performance anxiety. *Journal of Research in Music Education, 45*, 480-496.
- Norton, P. J., & Hope, D. A. (2001). Kernels of truth or distorted perceptions: Self and observer ratings of social anxiety and performance. *Behavior Therapy, 32*, 765-786.
- Papageorgiou, C., & Wells, A. (2002). Effects of heart rate information on anxiety, perspective taking, and performance in high and low social-evaluative anxiety. *Behavior Therapy, 33*, 181-199.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*, 879-903.
- Raffety, B. D., Smith, R. E., & Ptacek, J. T. (1997). Facilitating and debilitating trait anxiety, situational anxiety, and coping with an anticipated stressor: A process analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 892-906.
- Slocumb, B. S. (2009). *Causes, effects, and solutions to performance-related anxiety: Suggestions for the teaching of brass instruments* (Thèse de doctorat). University of North Carolina. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc6&AN=2009-99210-110>.
- Stephoe, A. (2001). Negative emotions in music making: The problem of performance anxiety. Dans P. N. Juslin & J. A. Sloboda (dir.), *Music and Emotion: Theory and Research* (p. 291-307). Oxford, Angleterre : Oxford University Press.
- Stravynski, A. (2007). *The Nature and Treatment of Social Phobia*. Cambridge, New York, NY : Cambridge University Press.

- Stroud, L. R., Tanofsky-Kraff, M., Wilfley, D. E., & Salovey, P. (2000). The Yale Interpersonal Stressor (YIPS): Affective, physiological, and behavioral responses to a novel interpersonal rejection paradigm. *Annals of Behavioral Medicine*, 22, 204-213.
- Walters, K. S. (2001). *Emotional, behavioral, and interpersonal assessment of social phobia in adolescents* (Thèse de doctorat). Université du Nebraska. Repéré à <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc3&AN=2001-95002-014>.
- Wesner, R. B., Noyes, R. Jr., & Davis, T. L. (1990). The occurrence of performance anxiety among musicians. *Journal of Affective Disorders*, 18, 177-185.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relationship of strength of stimulus to rapidity of habit formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459-482.
- Yoshie, M., Kudo, K., Murakoshi, T., & Ohtsuki, T. (2009). Music performance anxiety in skilled pianists: Effects of social-evaluative performance situation on subjective, autonomic, and electromyographic reactions. *Experimental Brain Research*, 199, 117-126.

---

Reçu le 2 mars 2011

Révision reçue le 9 janvier 2012

Accepté le 18 janvier 2012 ■

## Implicit and Explicit Racial Attitudes and Preference for Interracial Dating

HANNAH BYARS, KATIE JORDAN, NICKI BROCK, & MICHELLE VANDELLEN  
University of Georgia

The current study explores the relationship between both implicit and explicit racist attitudes and the preference for interracial dating. It focuses on implicit attitudes and the capacity for their manipulation. We hypothesized that participants' responses to the IAT (*Implicit Association Test* - designed specifically for this study) would be more extreme after overhearing confederates' conversation either in favor of, or against, interracial dating. Our results indicate that the Interracial Dating *Implicit Association Test* (IAT) designed for this study is a legitimate assessment tool. Our results showed that this manipulation in fact had no significant effect, and this suggests that implicit attitudes are resistant to such external influence. Many studies have investigated the general lack of preference for interracial dating, and the inevitable stigma that interracial couples' face; our findings, however, indicate that some individuals prefer interracial couples to same-race couples. This trend provides evidence for a new theoretical starting point, which could shed light on a new way to understand race-related attitudes.

*Keywords:* implicit attitudes, racial attitudes, interracial dating, Implicit Association Test

Cette étude explore la relation entre les attitudes raciales implicites, explicites et les préférences des gens à l'égard de relations interraciales. L'étude se concentre principalement sur les attitudes implicites et leur capacité à être manipulées de façon expérimentale. Notre hypothèse était que les réponses des participants à l'Interracial Dating *Implicit Association Test* (IAT, créé pour cette étude) seraient plus extrêmes suite à l'écoute d'une conversation entre deux acteurs qui se disaient soit pour ou contre les relations interraciales. Les résultats de cette étude suggèrent que l'IAT est une échelle de mesure légitime. Les résultats montrent que la manipulation n'avait pas d'effet significatif sur les attitudes implicites. Ceci suggère alors que les attitudes implicites résistent à ces influences externes. Plusieurs études ont étudié la faible préférence pour les relations interraciales et les préjugés auxquels les couples interraciaux doivent faire face. Toutefois, nos résultats indiquent que certains individus préfèrent les couples interraciaux plutôt que les couples de même race. Cette tendance donne lieu à un nouveau point de vue théorique qui pourrait éclairer une nouvelle façon de comprendre les attitudes reliées à la race.

*Mots-clés :* attitudes implicites, attitudes intergroupes, relation de couple, Implicit Association Test

Racist attitudes have been shown to have decreased over the past few decades (Judd, Park, & Wittenbrink, 1997); despite this drop, however, there is a growing number of socio-psychological studies on racism (Butz & Plant, 2009; Dasgupta & Greenwald, 2001; Dasgupta, McGhee, Greenwald, & Banaji, 2000; Plaut, Thomas, & Goren 2009) which indicates that it remains a relevant social issue and a subject of great

interest to social scientists. In spite of the wide scope of research in this field, not much research has been dedicated to the prevalence of interracial dating and whether it has increased as a result of the apparent decline in racism. Furthermore, little research was done on attitudes towards interracial dating. In this article, we evaluate both implicit and explicit racial attitudes towards interracial dating.

---

The authors wish to thank Michelle VanDellen, the primary mentor of the project, for her guidance and patience through all stages of the research. Also, the authors would like to thank Holly Aversano and Melissa Brown for their help in initial brainstorming and running of the experiment. Please address correspondence to Hannah Elaine Byars (email: hebyars2@uga.edu).

Several studies have attempted to probe individuals' feelings towards interracial dating (Childs, 2005; Harris & Kalbfleisch, 2000; Terri, 2003), but current research focuses mainly on why individuals do not themselves date interracially. Attitudes related to condoning an act are not necessarily the same as those attitudes related to being willing to physically engage

in that act. There is little research addressing this distinction in the context of attitudes towards interracial dating; more specifically, why would individuals be in favor of interracial dating even if they choose not to engage in interracial dating themselves? Typically, research has suggested that interracial dating is uncommon and people are most likely not to date someone of a different race because of societal pressures (Harris & Kalbfleisch, 2000). The only exceptions to this trend have been found to be multiracial individuals, who seem to have a heightened level of comfort in interracial relationships (Bonam & Shih, 2009), and White men, who are more likely than women and persons of other races to engage in interracial relationships (McClintock, 2010). Also, in a study of White women who dated Black men, most women reported feeling a negative stigma in public from being in an interracial relationship (Terri, 2003). This negative stigma has also been found among Black women, who generally opposed interracial relationships (Childs, 2005). In this study, Black women viewed interracial dating as an abandonment of their culture, particularly because racism against Blacks remains prevalent among some Whites (Childs, 2005). More generally among Whites, Blacks, and Asians, interracial dating is viewed as going against family and societal opposition (Childs, 2005; Harris & Kalbfleisch, 2000; Terri 2003).

With studies showing that racism is declining, it seems contradictory that a general opposition towards interracial relationships persists. An explanation for such a discrepancy between what people condone and what they are willing to engage in can be found in the different types of racism: explicit racism and implicit racism. Explicit racism is an intentional and controlled process whereas implicit racism is an effortless response brought about by environmental cues less resistant to conscious thought (Judd et al., 1997). Implicit prejudices are not easily influenced by conscious effort, but rather reflect inner attitudes based on previously stored information on the subject (Fazio & Olson, 2006; Larson, 2002). In contrast, explicit attitudes are a direct expression of whatever the subject wants or is willing to portray at the time. The ease with which it is possible to alter or lie about explicit attitudes makes it difficult to identify individuals' true attitudes.

Explicit prejudices are relatively easy for researchers to measure; however, it is easy for participants to skew their responses due to a motivation to control prejudices. Because it is now generally considered

socially undesirable to hold racist views, many people are motivated to hide their prejudices (Butz & Plant, 2009). This motivation to hide socially undesirable attitudes can skew the perception of the true prevalence of racism in our society. In order to counteract the influence of the motivation to control prejudice, several measures have been developed to test for implicit racism, where participants are unaware of the goal of the research (Dovidio, Gaertner, & Kawakami, 2002; Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998).

Studies have shown that it is relatively easy to alter participants' explicit judgments on a subject (Fazio & Olson, 2006). For example, participants' explicit reactions could be altered by changing minor environmental cues, such as the clothes of the researcher (Lun, Sinclair, Whitchurch, & Glenn, 2007), or the presence of a researcher of a different ethnic group (Lowery, Hardin, & Sinclair, 2001). This minimal amount of input required to alter explicit reactions begs the questions of how much input would be required to influence implicit attitudes, if it is possible at all.

One major influential factor that affects how implicit attitudes are formed is one's surrounding culture. The reasons why someone would date within their race rather than outside of it are evidently very complex, but this decision sometimes stems from culture (Childs, 2005; Harris & Kalbfleisch, 2000; Terri, 2003). Implicit attitudes can be based on the values to which one is exposed over time (Fazio & Olson, 2006; Larson, 2002). This suggests that the influence of cultural values are so powerful that they penetrate and shape individuals' implicit attitudes; accordingly, individuals raised in a culture that generally opposes interracial relationships would be likely to adopt this cultural value and avoid engaging in such relationships.

One measure of implicit attitudes, the *Implicit Association Test* (IAT), was developed as a means of testing for implicit attitudes by assessing the strength of associations between concepts. Researchers test for implicit attitudes by measuring reaction times on a computer program, which asks participants to categorize items or ideas (Greenwald, Poehlman, Uhlmann, & Banaji, 2009). A faster reaction time signifies a greater strength of association. For example, if participants are asked to pair Black faces with positive terms and White faces with negative terms, they might do so more quickly than pairing White faces with positive terms and Black faces with negative terms. A quicker reaction time in this case indicates a stronger

## RACIAL ATTITUDES AND INTERRACIAL DATING

association of Blacks with positive valence than that of Whites with positive valence (Greenwald et al., 2009). The IAT is a widely recognized measure of implicit attitudes, based on studies which indicate its good internal consistency (Dasgupta & Greenwald, 2001), high test-retest reliability (Nosek, Greenwald, & Banaji, 2007), a relative insensitivity to procedural variances such as trial number (Nosek, Greenwald, & Banaji, 2005), and the fact that subject familiarity with the IAT does not influence results (Dasgupta et al., 2000). These characteristics make the IAT a valid measure of implicit attitudes and an important tool for determining the racial attitudes of participants.

Critics of the IAT identify a number of problems with its evaluation of attitudes. One such problem is the issue of whether extra-personal associations influence scores in ways that are not representative of subjects' actual views (Olson & Fazio, 2003). Researchers examined the possibility that attitudes towards a specific individual within the group (e.g., a Black person) might form a particularly salient memory, which can prime participants to respond to the IAT in a skewed manner. In such a case, the results can make it seem like the participant was more pro or more against the group, and therefore, the IAT would in fact be giving the impression that the participant's specific memory represents a general attitude towards an entire group (Fazio, 1993; Fazio, Sanbonmatsu, Powell, & Kardes, 1986; Sherman, Presson, Chassin, Rose, & Koch, 2002). These primes of salient memories were deemed extra-personal associations, and researchers claim that a more personalized IAT that avoids any extra-personal associations (i.e., both before and within the IAT) would produce more accurate results (Olson & Fazio, 2003).

Other studies have hypothesized that in the process of taking the IAT, a negative image or word would be more salient than a positive one. This would influence participants by making the negative image or word remain in their attention for longer (than would a positive one), and therefore participants would take more time to classify the negative associations (Rothermund & Wentura, 2001, 2004). This would falsely suggest that the participant has a negative perception of the word or image, when in fact, the association process of such a word or image is slowed down by its salience. A problem with this salience hypothesis is that images and words do not fall strictly under negative or positive categories (Ohman, Flykt, & Esteves, 2001). Other studies have also shown that negative pictures and words were sorted faster than neutral ones. For

example, pictures of angry, sad and depressed faces were sorted faster than neutral faces (Ohman et al., 2001).

The present research examines the effect of an explicit statement on a participant's implicit and explicit views on interracial dating. By simply overhearing a statement about interracial dating, we hypothesized that it would be possible to subconsciously alter pre-existing implicit prejudices which would most likely change explicit prejudices in the process. We hypothesized that overhearing a statement about interracial dating would lead participants' implicit and explicit judgments about interracial dating to become more extreme, amplifying previously held views on interracial dating. This effect would be shown in the implicit measure of an IAT, and in explicit measures. Such an effect would have an impact on the study of attitudes, and more specifically, address the question of how much input is required to alter implicit prejudices. Furthermore, the study will shed light on people's thoughts on interracial dating, and the reasons behind preferences or oppositions towards it.

### Method

#### Participants

We recruited thirty-five participants from the University of Georgia's research participant pool. All participants were undergraduate students attending the university. Participants were compensated with one-hour credit toward their required research participation. Among the participants were 25 Whites, one multiracial, two Hispanics, three Asians, and four African-Americans.

#### Apparatus

MediaLab and DirectRT software were used to administer the IAT and questionnaires on Dell computers located in a computer lab setting.

#### Procedure

Participants were invited to sign up for a convenient time slot, each of which accommodated seven other participants. Upon signing up, participants were strongly encouraged to not be late for the study. Once participants arrived for their time slot, a sign hung on the door instructing them to wait for the experimenter to come to get them. While participants were waiting, they were given consent forms to fill out. The



manipulation for the study was performed at this time. The two confederates, who posed as fellow participants, assumed their positions: One exited the research room that the participants were about to enter as if he/she had just completed the study and was now waiting for a friend to complete the study. The other confederate exited a minute later and held a conversation with the first one. Our experiment had two conditions: The first consisted of a conversation between the confederates expressing approval of interracial relationships, while the second condition consisted of a conversation expressing disapproval of interracial relationships (see Appendix A).

After the confederates exited the hallway, the experimenter opened the door and invited the participants in to take part in the study. Each participant was seated at a computer.

Participants were first asked to complete the Interracial Dating *Implicit Association Test* (IAT), which measured positive and negative associations with same-race and interracial couples. Upon completion of the Interracial Dating IAT, participants completed the Rochester Area Racial Attitude Survey and two brief open-ended questions about interracial relationships. Finally, participants were asked to indicate their own race.

Participants notified the experimenter when they finished the study. Each participant was then presented with a debriefing form, informing them of the manipulation, the purpose of the study, and our expected findings.

## Measures

**Interracial Dating Implicit Association Test.** Participants were first asked to complete 20 trials in which they would classify words which had a positive connotation as “positive” (represented by a key on the keyboard), and words with a negative connotation as “negative” (represented by a different key on the keyboard). The next segment asked participants to complete 20 trials identifying images of couples of the same race or of different races. Images presented two people in each picture, shown from the shoulders up. The couples were smiling towards the camera with their heads very close to one another, indicating that they were in a relationship. Next, the two categories were combined and the participants were instructed to place positive words and same race couples under one column, and negative words and different race couples

under the other column. They completed a 12 trial practice round and then a 40 trial segment. Afterwards, there was a 20 trial intermediate segment in which the participants were again asked to categorize only the images of same race or different race couples. The next segment switched the positive and negative words from the first 40 trial segments, so they were now to group same race groups with negative words and interracial couples with positive words. Again, they completed a 12 trial practice round and then a 40 trial segment. Reaction time was measured to achieve our results. Our dependent variable was the difference in reaction times between the congruent trials (pairing positive words with same-race couples and negative words with interracial couples) and incongruent trials (positive words with interracial couples and negative words with same-race couples).

**Explicit attitudes survey.** After completing the IAT, participants were asked to complete the 44-item Rochester Area Racial Attitude Survey that measures explicit attitudes toward racial groups (Todd, McKinney, Harris, Chadderton, & Small, 1992). In the first part of the explicit attitudes survey, participants rated their level of agreement with a series of statements on a scale from 1 (*strongly disagree*) to 5 (*strongly agree*). Sample statements include, “Blacks are naturally more violent than Whites,” and, “Southeast Asians maintain their property as well as Whites do.” The second part of the survey asked participants their preferred racial makeup in a variety of environments. These statements included, “I would rather work with,” and “I would feel most comfortable living in a neighborhood composed of.” The answer choices included “*mostly Whites*”, “*few Whites*”, “*half Whites*”, and “*all Whites*.” Each of the sets of five questions featured a different race including Whites, Jews, Blacks, Southeast Asians, and Hispanic Americans.

For this study, we focused primarily on the questions regarding attitudes towards racial groups. These were found in the first part of the survey. We reversed scored items which were negatively worded, such that high score reflected positive racial attitudes.

We examined the questionnaire for internal consistency. Our analysis indicated that the internal consistency of this scale was not adequate,  $\alpha = .67$ . Specifically, the five items concerning quotas (“I think it is important to have goals or quotas for hiring and promoting Blacks/Whites/Jews/Southeast Asians/Hispanic Americans”) evidenced poor fit with the rest of the items ( $r = -.24$ ). As a result, we decided to treat

## RACIAL ATTITUDES AND INTERRACIAL DATING

these items separately from the rest of the scale. The new scale based on the remaining items demonstrated good internal consistency,  $\alpha = .79$ . These five questions were called attitudes towards quotas.

### Results

Overall, the IAT data had no outliers ( $SDs < 2.1$ ). The explicit attitudes survey had the five outlier quotas questions ( $SDs > 3.1$  away from the mean), but excluding these questions, there were no outliers ( $SDs < 1.9$  away from the mean).

We examined whether the two conditions predicted the scores on the Interracial Dating IAT. We measured the response times (milliseconds) of participants' congruent trials ( $M = 977.99$ ,  $SD = 251.99$ ), and incongruent trials ( $M = 1172.46$ ,  $SD = 352.10$ ), and the differences between the two ( $M = 194.47$ ,  $SD = 350.01$ ). Only correct trials were used. We found that the two manipulation conditions had no effect on any of the Interracial Dating IAT variables,  $F's \leq 2.1$ ,  $p's \geq .15$ , indicating that the manipulation was not a significant factor in changing implicit attitudes. Results indicate that our hypothesis was not supported, which led us to the conclusion that implicit attitudes are not easily swayed by strangers' expressed opinions. One external conversation was not enough of a factor to influence implicit attitudes. Therefore, the data suggest that implicit attitudes are resilient to the expressed opinions of strangers.

We examined the Interracial Dating IAT variable by analyzing the difference between the congruent and incongruent trials. We found no significant correlations with any of the explicit attitudes measures ( $r's \leq .25$ ,  $p's \geq .14$ ).

We also examined the IAT in terms of the responses to the congruent and incongruent trials separately, and we compared them to the explicit attitudes measures. In our explicit attitudes analysis, we examined the data from the questions regarding Blacks and questions regarding whether there should be quotas for hiring minorities separately. The questions on the explicit attitudes survey specifically regarding Blacks (called attitudes towards Blacks) were analyzed separately ( $M = 4.14$ ,  $SD = 0.80$ ). The questions regarding hiring quotas of the five different minority groups were outliers in the data, but together were internally consistent, so they were analyzed separately from the scale ( $M = 2.93$ ,  $SD = 1.06$ ) and called attitudes towards racial quotas. We calculated the means of all of

the questions excluding the five questions about quotas, which we called general racial attitudes ( $M = 4.26$ ,  $SD = 0.67$ ).

We compared the five questions related to hiring quotas for minorities to the Interracial Dating IAT data, and discovered a pro-race attitude in some participants. The congruent trials of the Interracial Dating IAT, had a significant relationships with attitudes towards Blacks ( $r = .41$ ,  $p = .01$ ) and explicit racial attitudes ( $r = .44$ ,  $p < .01$ ). Accordingly, participants who had more negative racial attitudes took more time to sort same-race images as bad and different race images as good, indicating that they had negative implicit attitudes towards interracial dating. We also found significant correlations between attitudes towards quotas ( $r = -.41$ ,  $p < .02$ ) and specifically the quotas concerning Blacks ( $r = -.41$ ,  $p < .02$ ), and response times of the incongruent trials. This indicates that participants who support quotas also categorized different race couples as positive and same race couples as negative more quickly, and therefore they had pro interracial dating attitudes.

### Discussion

In this study, we tested implicit attitudes towards interracial dating and found that they were not easily swayed by strangers' conversation. Further studies should test different modes of influence in order to determine how implicit attitudes can be influenced by external sources. Our findings show that implicit attitudes take a considerable amount of effort to be swayed.

In addition to measuring how easily implicit attitudes could be swayed, we also aimed to gain insight as to participants' actual attitudes towards interracial dating. We found that explicit racial attitudes were positively correlated with implicit racial attitudes. Implicit measures paralleled explicit measures' results in two different instances. Implicit attitudes, measured by the Interracial Dating IAT, showed that participants who had negative implicit attitudes towards interracial dating also had negative explicit attitudes towards Black people (based on the explicit attitudes survey questions specifically relating to Blacks). Also, we found that attitudes towards quotas were negatively correlated with response times on incongruent trials. The faster participants paired different race couples with positive words, the more their explicit attitudes measures indicated that they supported quotas for hiring and promoting minorities. Therefore, some

participants showed a greater support for both quotas and interracial couples. We defined ‘a pro-race stance’ as attitudes towards quotas that go beyond a supportive, and corresponding support for interracial dating. A ‘pro-race stance’ consists of positive attitude towards interracial relationships, and a negative attitude towards same-race relationships. In future research, this concept of a ‘pro-race stance’ could be tested as it relates to non-romantic interpersonal relationships.

The most important limitation in this study is the sample size, which was relatively small due to the limited pool of available participants. A further limitation of is that the study was confined to self-reported attitudes. Self-reported measures run the risk of being altered to suit social-desirability.

In future research, other scales should be used to measure attitudes, including the Modern Racism Scale (McConahay, 1986). This scale would provide a further explicit measure and would help to compare interracial relationship attitudes with the level of racism. Other measures should include colorblindness and multiculturalism scales. Colorblindness means that one does not acknowledge race, but this lack of acknowledgement sometimes accompanies strains of implicit racism. Colorblindness differs from multiculturalism in that the colorblind individual claims not to see differences in people of different races while the multiculturalist seeks to integrate these different people while acknowledging their cultural identity. Through this integration, people hope minority members will feel valued and show increased productivity (Plaut et al., 2009). Scoring high on the multiculturalism scale should relate positively with a pro-active approach to interracial relations.

Further research should also include internal and external motivation scales, such as the Motivation to Control Prejudiced Reactions Scale (Dunton & Fazio, 1997). Previous research on motivation to control prejudice has shown that people with low-internal motivation and high-external motivation respond strongly to social pressures (Dunton & Fazio, 1997). This could have had a significant effect on the explicit racism measure.

Another addendum to this study could be to include the AMP (Affect Misattribution Procedure). This is an implicit measure of attitudes, which involves rating Chinese characters after viewing pictures. The ratings of the Chinese characters have been shown to reflect implicit attitudes towards the pictures

(Payne, Cheng, Govorun, & Stewart, 2005). The AMP would be an important addition because it provides the opportunity to measure attitudes towards interracial dating without having to compare it to attitudes towards same-race dating.

One of the most important additions to the current study would be to create a measure of pro-active stances on racism. This would relate strongly to the incongruent trials in that it would further show that someone who takes less time to match pictures of interracial couples with positive words than same-race couples with positive words would score very high on the measures of pro-active stances on racism. This measure would include questions such as “Blacks/Hispanics/Asians should be given more opportunities,” and, “There should be quotas for the hiring of Blacks/Hispanics/Asians.”

Overall, the study shed light on often-overlooked interracial relationship attitudes, and also provided evidence that the existing IAT for Interracial Relationships could work as a measure of implicit attitudes towards interracial relationships. These results regarding this pro-race attitude should be further studied in the context of the workplace, in the home, in school, and in many other social situations to help explain people’s choices and behaviors with regards to race-related issues. Also, the idea that implicit attitudes cannot be influenced by outside conversation is one that should be further tested to find the point at which implicit attitudes can be manipulated and therefore better understood.

## References

- Butz, D. A., & Plant, E. A. (2009). Prejudice control and interracial relations: The role of motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality, 77*, 1311-1341.
- Childs, E. C. (2005). Looking behind the stereotypes of the “Angry Black Woman”: An exploration of black women’s responses to interracial relationships. *Gender and Society, 19*, 544-561.
- Dasgupta, N., & Greenwald, A. G. (2001). On the malleability of automatic attitudes: Combating automatic prejudice with images of admired and disliked individuals. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 800-814.

## RACIAL ATTITUDES AND INTERRACIAL DATING

- Dasgupta, N., McGhee, D. E., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2000). Automatic preference for White Americans: Ruling out the familiarity explanation. *Journal of Experimental Social Psychology, 36*, 316-328.
- Dovidio, J., Gaertner, S., & Kawakami, K. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 62-68.
- Dunton, B. C., & Fazio, R. H. (1997). An individual difference measure of motivation to control prejudiced reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*, 316-326.
- Fazio, R. H. (1993). Variability in the likelihood of automatic attitude activation: Data reanalysis and commentary on Bargh, Chaiken, Gendler, and Pratto (1992). *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 753-758.
- Fazio, R., & Olson, M. (2006). Reducing automatically activated racial prejudice through implicit evaluative conditioning. *Journal of Personality and Social Psychology, 32*, 421-433.
- Fazio, R. H., Sanbonmatsu, D. M., Powell, M. C., & Kardes, F. R. (1986). On the automatic activation of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 50*, 229-238.
- Greenwald, A., McGhee, D., & Schwartz, J. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1464-1480.
- Greenwald, A., Poehlman, T., Uhlmann, E., & Banaji, M. (2009). Understanding and using the implicit association test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of Personality and Social Psychology, 97*, 17-41.
- Harris, T. M., & Kalbfleisch, P. J. (2000). Interracial dating: The implications of race for initiating a romantic relationship. *Howard Journal of Communications, 11*, 49-64.
- Judd, C., Park, B., & Wittenbrink, B. (1997). Evidence for racial prejudice at the implicit level and its relationship with questionnaire measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, 262-274.
- Larson, M. S. (2002). Race and interracial relationships in children's television commercials. *Howard Journal of Communications, 13*, 223-235.
- Lowery, B. S., Hardin, C. D., & Sinclair, S. (2001). Social influence effects on automatic racial prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*, 842-855.
- Lun, J., Sinclair, S., Whitchurch, E. R., & Glenn, C. (2007). (Why) Do I think what you think? Epistemic social tuning and implicit prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 957-972.
- McClintock, E. (2010). When does race matter? Race, sex, and dating at an elite university. *Journal of Marriage and the Family, 72*, 45-72.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (pp. 91-126). New York, NY: Academic.
- Nosek, B. A., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2005). Understanding and using the implicit association test: II. Method variables and construct validity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*, 166-180.
- Nosek, B. A., Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (2007). The implicit association test at age 7: A methodological and conceptual review. In J. A. Bargh (Ed.), *Automatic processes in social thinking and behavior* (pp. 265-292). New York, NY: Psychology Press.
- Ohman, A., Flykt, A., & Esteves, F. (2001). The face in the crowd revisited: A threat advantage with schematic stimuli. *Journal of Personality and Social Psychology, 8*, 381-396.
- Olson, M. A., & Fazio, R. H. (2003). Relations between implicit measures of prejudice: What are we measuring? *Psychological Science, 14*, 636-639.
- Payne, B. K., Cheng, C. M., Govorun, O., & Stewart, B. (2005). An inkblot for attitudes: Affect misattribution as implicit measurement. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*, 277-293.
- Plaut, V. C., Thomas, K. M., & Goren, M. J. (2009). Is multiculturalism or colorblindness better for minorities? *Psychological Science, 4*, 444-447.
- Rothermund, K., & Wentura, D. (2001). Figure-ground asymmetries in the implicit association test. *Zeitschrift für Experimentelle Psychologie, 48*, 94-106.
- Rothermund, K., & Wentura, D. (2004). Underlying processes in the implicit association test: Dissociating salience from associations. *Journal of Experimental Psychology: General, 133*, 139-165.
- Sherman, S. J., Presson, C. C., Chassin, L., Rose, J. S., & Koch, K. (2002). Implicit and explicit attitudes toward cigarette smoking: The effects of context and motivation. *Journal of Social and Clinical Psychology, 22*, 13-39.

- Terri, K. A. (2003). How race does not matter for White women in relationships with Black men. *Journal of Couple and Relationship Therapy, 2*, 23-40.
- Todd, J., Mckinney, J. L., Harris, R., Chadderton, R., & Small, L. (1992). Attitudes toward interracial dating: Effects of age, sex, and race. *Journal of Multicultural Counseling and Development, 20*, 202-208.

## Appendix A

### Conversations between Confederates

#### Opposition Conversation

Confederate A: Wow, that survey took so long!  
Confederate B: Yeah, it did, glad it's over.  
Confederate A: Hey, did you get that question about interracial dating?  
Confederate B: Yeah, I did.  
Confederate A: Well what did you say?  
Confederate B: I said that I don't support interracial dating. I think people should stay within their own race.

#### Support Conversation

Confederate A: Wow, that survey took so long!  
Confederate B: Yeah, it did, glad it's over.  
Confederate A: Hey, did you get that question about interracial dating?  
Confederate B: Yeah, I did.  
Confederate A: Well what did you say?  
Confederate B: I don't have a problem with interracial dating at all. Race shouldn't matter.

---

Received July 11<sup>th</sup>, 2011  
Revision received December 1<sup>st</sup>, 2011  
Accepted February 3<sup>rd</sup>, 2012 ■

## La discrimination vécue chez les immigrants

ALEXANDRA BOILARD<sup>1</sup>, MARIE-PIER POULIN-LORD<sup>2</sup>, & MARGUERITE LAVALLÉE<sup>1</sup>  
Université Laval<sup>1</sup>, Université de Montréal<sup>2</sup>

Au Québec, plus de 550 000 personnes immigrantes, soit 6 % de la population, appartiennent à une minorité visible. Cette étude exploratoire qualitative a pour objectif d'examiner la façon dont certains immigrants conçoivent la discrimination et d'évaluer s'ils en ressentent. Dans l'affirmative, les contextes dans lesquels la discrimination est vécue ont été ciblés et les réactions affectives associées ont été explorées. Des entrevues semi-dirigées avec un échantillon de 10 participants adultes, provenant de 7 origines ethniques différentes, ont été réalisées. Les trois principaux résultats suivants ont été obtenus : (a) la discrimination est définie en termes de stéréotypes; (b) la majorité des participants a été victime de discrimination et l'a associée à un contexte spécifique; et (c) les participants ont connu des réactions négatives et utilisent des stratégies individuelles pour surmonter les épreuves discriminatoires. Les résultats obtenus permettent de spécifier le phénomène de la discrimination ethnique dans la ville de Québec telle que perçue par les immigrants.

*Mots-clés* : discrimination, minorités visibles, immigration

In Quebec, more than 550,000 immigrants, forming 6% of the population, belong to a visible minority. This qualitative exploratory study aims to examine immigrants' views on discrimination, and to assess how they are affected by it. We explored the context in which discrimination was experienced and immigrants' associated affective reactions. Semi-structured interviews were conducted with 10 participants from 7 ethnic backgrounds. We obtained the following results: (a) participants defined discrimination in terms of stereotypes, (b) the majority of participants had experienced discrimination in a specific context, and (c) participants experienced negative reactions to the discrimination and responded with individual strategies. The results allow us to better understand the ethnic discrimination phenomenon in Quebec City, as perceived by immigrants.

*Keywords*: discrimination, visible minorities, immigration

Le Canada, tout comme les États-Unis et l'Australie, fait partie des pays les plus convoités par les immigrants en raison de son ouverture à l'immigration et particulièrement en raison de la qualité de vie qu'il fait miroiter aux futurs arrivants (Bourhis, Helly, Montreuil, & Jantzen, 2005). Grâce aux mesures prises par le gouvernement canadien, le nombre d'immigrants a triplé au pays en 25 ans, passant de 84 345 nouveaux arrivants par année en 1985 à 252 179 en 2009

(Citoyenneté et Immigration Canada, 2010). De ce nombre, environ 20 % élisent domicile dans la province de Québec. Selon les données du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC, 2010b), la province de Québec accueillait en 2009 près de 50 000 immigrants, soit une hausse de plus de 8 % comparativement à l'année précédente.

Au Québec, les nouveaux arrivants se distribuent inégalement dans les principales villes. Les données actuelles indiquent que la région métropolitaine de Montréal reçoit 87 % des nouveaux venus, tandis que la Capitale-Nationale (c.-à-d., la ville de Québec) en accueille 4,5 % (MICC, 2010a). À la lumière de ces informations, il est possible de dresser un portrait global de l'immigration dans la province de Québec.

Néanmoins, il existe peu d'informations concernant la réalité des immigrants appartenant aux minorités visibles dans les régions et dans la ville de Québec. Il est à noter que selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le terme « minorités visibles » est utilisé

---

Je tiens à remercier Madame Marguerite Lavallée, qui m'a soutenue dans l'élaboration de ce projet. Je tiens à remercier toutes les personnes, mes ami(e)s qui gravitent autour de l'organisme *Le Mieux-Être des Immigrants*, sans qui, je n'aurais pas développé ce désir d'aller à la rencontre de l'autre. Merci à vous tous pour ces échanges si enrichissants sur nos propres cultures, celles qui nous définissent et qui sont inévitablement enracinées au plus profond de nous-mêmes. Un merci spécial à l'équipe du JIRIRI pour vos commentaires constructifs. Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Alexandra Boilard (courriel : alexandra.boilard.1@ulaval.ca).

pour désigner des personnes, autres que les Autochtones, qui n'ont pas la peau blanche, définition qui sera employée tout au long de cette étude (Statistique Canada, 2010).

En raison du désir de régionaliser l'immigration et de la relative homogénéité culturelle existant dans les régions, il est pertinent de se questionner sur la façon dont évoluent les relations entre les Québécois francophones et les immigrants. En d'autres mots, il est intéressant de s'interroger sur la façon dont les immigrants appartenant aux minorités visibles qui résident dans les régions font face aux différents défis de l'immigration, dont celui de la discrimination.

### **Le phénomène de la discrimination**

Le phénomène de la discrimination se produit lorsqu'un individu ou un groupe d'individus est étiqueté de façon défavorable par rapport aux autres (Hadley & Patil, 2009). En distinguant l'endogroupe de l'exogroupe, Tajfel (1981) offre un cadre théorique à ce phénomène. Selon ce chercheur, l'endogroupe représente les individus qui se catégorisent comme membres d'un même groupe d'appartenance et qui considèrent les individus n'en faisant pas partie (c.-à-d., exogroupe) comme différents d'eux. Cette catégorisation tend à réduire les différences entre les membres de l'endogroupe et à intensifier les différences par rapport aux membres de l'exogroupe. Dans cette même perspective, Dovidio et Gaertner (1986) définissent la discrimination comme un comportement négatif de la part des membres d'un endogroupe à l'égard des personnes appartenant à un exogroupe pour lequel ils entretiennent des préjugés, c'est-à-dire des représentations à connotations négatives et dépréciatives basées sur de fausses généralisations. Il faut noter que les préjugés existent tant dans l'endogroupe (c.-à-d., généralement le groupe majoritaire) que dans l'exogroupe (les immigrants) et peuvent se traduire par des comportements verbaux et non verbaux de mépris (Bourhis & Maass, 2005). Or, sur le plan personnel, ces préjugés proviennent, en grande partie, des attitudes ethnocentriques de l'individu. L'ethnocentrisme se définit par les attitudes positives d'un individu à l'égard de l'endogroupe et ses attitudes négatives à l'égard des exogroupes. Cette dynamique viendrait, selon Berry, Kalin et Taylor (1977), d'une croyance absolue que les exogroupes sont inférieurs à son propre groupe (c.-à-d., endogroupe). Ces attitudes sont normalement accompagnées de propos stéréotypés, c'est-à-dire qui tendent à attribuer certains traits ou comportements à toutes les personnes d'un même groupe. Les stéréoty-

pes deviennent des préjugés lorsque ces traits prennent une connotation négative. En somme, stéréotype, préjugé et discrimination sont trois entités qui interagissent dans les rapports endogroupe/exogroupes.

### **Études empiriques sur la discrimination**

De nombreuses études menées dans différents pays révèlent qu'un taux important d'immigrants de diverses origines résidant dans ces pays ont vécu de la discrimination. En fait, peu importe leur pays d'origine, les immigrants, en tant que groupes minoritaires, sont vulnérables à diverses formes de rejet de la part de la société dominante, pouvant même aboutir à des comportements discriminatoires (Bourhis et al., 2005).

Aux États-Unis, par exemple, la discrimination subie par des immigrants adultes de trois groupes distincts (Afrique de l'Est, Afrique de l'Ouest et Europe de l'Est) est très importante. Plus de 50 % d'entre eux disent avoir connu plus d'une expérience de discrimination (Hadley & Patil, 2009). Une autre étude réalisée aux États-Unis démontre que les niveaux d'acculturation, l'appartenance au sous-groupe des gens provenant de l'Amérique latine, le statut d'immigration, la connaissance de la langue, l'origine ethnique, l'âge et le genre sont des caractéristiques qui peuvent prédire, entre autres, l'intensité et la prévalence de la discrimination perçue par un groupe culturel donné (Pérez, Fortuna, & Alegria, 2008). De même, l'étude de Córdova et Cervantes (2010) révèle que les immigrants latino-américains ressentent de la discrimination de plusieurs façons, et ce, en raison de la couleur de leur peau, de leur apparence physique, de la façon dont ils s'habillent ainsi que de l'utilisation de la langue espagnole plutôt que de l'anglais. Chez les immigrants allophones du Québec, la discrimination s'explique souvent autant par des caractéristiques audibles que visibles, telles que la langue et l'accent (52 %), l'ethnicité (40 %) et la race (33 %) (Bourhis, 2001).

### **Discrimination perçue selon les sociétés d'accueil et l'origine ethnique**

Certaines études (Berry & Sabatier, 2010; Córdova & Cervantes, 2010; Jasinskaja-Lahti, Liebkind, Horenczyk, & Schmitz, 2003) laissent voir que les expériences de discrimination intergroupe et intragroupe peuvent varier selon les sociétés d'accueil et l'origine ethnique. Concernant les sociétés d'accueil, Berry et Sabatier (2010) montrent que la discrimination perçue par les adolescents latinos de la ville de Montréal est nettement plus forte que pour ceux qui habitent Paris,

par exemple. Il est important de signaler qu'à Montréal, les groupes culturels qui perçoivent le plus de discrimination (c.-à-d., les Haïtiens, les Marocains et les Algériens) sont parmi les minorités visibles. Par contre, ceux qui vivent le moins de discrimination, (c.-à-d., les Italiens, les Portugais et les Grecs) sont des immigrants européens (Berry & Sabatier, 2010).

### **Relation entre discrimination, estime de soi et stratégie**

L'étude de Agudelo-Suárez et al. (2009) chez des immigrants en Espagne montre qu'ils ressentent des émotions négatives et du rejet lorsqu'ils perçoivent de la discrimination. Ils se sentent plus vulnérables et impuissants à trouver des solutions aux situations de discrimination vécues.

Des études canadiennes et américaines se sont aussi intéressées aux émotions éprouvées et ont découvert que les personnes victimes de préjugés et de discrimination ont une faible estime de soi. En outre, elles se sentent plus tristes, plus stressées et plus dépressives que celles qui ne vivent pas ces injustices (Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999; Croizet & Leyens, 2003; Swim & Stangor, 1998). Dans une vaste enquête portant sur la diversité ethnique, l'intégration et la discrimination au Canada, les participants issus de minorités visibles n'avouent pas volontiers avoir subi de la discrimination depuis leur arrivée. En effet, ils ne souhaitent pas maintenir d'eux-mêmes une image négative, de « victime » ou de personne appartenant à une minorité « dévalorisée » par le groupe dominant (Bourhis et al., 2005).

En contrepartie, l'effet néfaste de la discrimination sur l'estime de soi peut être amoindri lorsque la victime impute la discrimination vécue au comportement discriminatoire du groupe majoritaire plutôt qu'à des vulnérabilités personnelles ou à des faiblesses collectives de son groupe d'appartenance (Major, Quinton, & McCoy, 2002). Dans ce même sens, les perceptions subjectives de l'endogroupe, comme les stéréotypes ou les préjugés, ne constituent pas nécessairement une attaque à l'estime de soi globale de la personne immigrante lorsque ces perceptions ne sont pas considérées comme étant une menace personnelle à l'individu (Phinney, Horenzky, Liebkind, & Vedder, 2001).

Tajfel et Turner (1986) ont proposé que même si la comparaison sociale peut entraîner de la discrimination, les individus qui en souffrent peuvent avoir recours à des stratégies individuelles ou collectives pour

rehausser leur image de soi. Parmi les stratégies individuelles, les personnes peuvent essayer de s'assimiler au groupe dominant en adoptant ses caractéristiques culturelles (p. ex., la langue) et ses valeurs fondamentales pour ainsi tenter d'améliorer leur destin. Pour ce qui est des stratégies collectives, il y a, entre autres, la créativité sociale et la redéfinition positive. La créativité sociale consiste à créer de nouvelles dimensions de comparaison qui soient plus avantageuses pour le groupe, alors que la redéfinition positive consiste à valoriser les caractéristiques du groupe d'appartenance qui sont méprisées par la culture dominante (p. ex., le fameux « Black is beautiful » aux États-Unis).

### **Discrimination dans la ville de Québec**

De toutes les banques de données consultées, rares sont les études portant sur le phénomène de la discrimination perçue chez des immigrants, particulièrement chez ceux appartenant aux minorités visibles vivant au Québec. Les études québécoises se sont d'ailleurs surtout intéressées à la ville de Montréal. De plus, l'augmentation substantielle de l'immigration au Québec ces dernières années signifie aussi un taux plus élevé d'immigrants en région, notamment dans la ville de Québec, en réponse à l'ambition du gouvernement d'attirer les immigrants à l'extérieur des grands centres. De cette population de nouveaux arrivants, beaucoup appartiennent à une minorité visible. Compte tenu des contextes bien différents des deux villes, que ce soit à cause du bilinguisme qui prévaut à Montréal, du nombre et des types d'emplois disponibles, de la taille de la population et surtout de la réalité pluriethnique de cette ville, les résultats des études portant sur la discrimination à Montréal ne peuvent être généralisés à la réalité des régions, d'où l'importance de mener cette recherche.

La présente étude vise donc à examiner le phénomène de la discrimination telle que perçue par les immigrants appartenant aux minorités visibles, toute origine ethnique confondue. Cette étude, portant spécifiquement sur l'expérience de l'immigration en région, permettra de mieux comprendre la manière dont évoluent les relations intergroupes et interpersonnelles entre Québécois francophones et immigrants. Concrètement, les témoignages recueillis grâce à cette approche qualitative permettront d'accéder aux discours des immigrants. L'analyse subséquente sera en mesure d'extraire la signification subjective de la perception de l'expérience discriminatoire et de constater les stratégies individuelles utilisées par les participants. Ainsi, il est possible de croire que les résultats de cette



recherche donneront un portrait plus spécifique de la discrimination vécue dans les régions, ce qui constitue le caractère unique de cette étude, puisqu'aucune autre recherche n'a été réalisée en ce sens. De ce fait, l'intérêt de cette recherche est de donner accès aux différentes significations entourant l'expérience de la discrimination dans des villes plus homogènes culturellement, peuplées principalement de Québécois francophones, comme c'est le cas de la ville de Québec. Par conséquent, les résultats obtenus permettront d'extrapoler le portrait de la réalité des immigrants à d'autres villes similaires à celle de Québec en matière d'homogénéité culturelle sur la question de la discrimination.

### Objectifs et hypothèses

Le premier objectif de cette étude vise à : définir la conception de la discrimination selon la perspective des immigrants, c'est-à-dire d'explorer comment ceux-ci conçoivent la discrimination. Cette première hypothèse est essentielle même si des définitions sur le concept de la discrimination sont déjà établies dans la littérature, celles-ci servant plutôt comme théories de référence. Il est à noter qu'un des buts de l'approche qualitative est de construire une théorie d'après le corpus thématique, c'est-à-dire en utilisant des conceptions sur la discrimination que les participants ont en tant qu'immigrants et non en imposant une définition préétablie. Le second objectif est de : déterminer si les personnes interrogées ressentent ou non de la discrimination et, dans l'affirmative, de mettre en évidence les contextes particuliers (emploi, logement ou autres) dans lesquels elle survient. Le troisième objectif vise à : identifier les réactions suscitées par suite d'une expérience de discrimination. Les hypothèses avancées sont que la discrimination sera définie en termes de préjugés, toute discrimination perçue sera expliquée à l'aide d'une situation concrète et que les réactions varieront en fonction de l'origine ethnique.

### Méthode

#### Participants

L'échantillon est constitué de 10 immigrants. Selon Bauer et Gaskell (2000), dans le cadre d'un devis qualitatif, ce nombre est approprié. Les participants retenus devaient s'identifier comme appartenant à une minorité visible et résider dans la ville de Québec depuis au moins un an et moins de 10 ans. En effet, il est possible de croire qu'un immigrant qui est entré au pays depuis moins d'un an n'aurait pas eu suffisamment de contacts avec les Québécois francophones et

serait davantage dans une phase d'adaptation intensive à la société d'accueil. Inversement, un immigrant vivant depuis plus de 10 ans serait probablement intégré et ne considérerait plus les défis de l'immigration de la même façon qu'un nouvel arrivant. De plus, les participants devaient être âgés d'au moins 18 ans et posséder une bonne compréhension orale et écrite du français, de l'anglais ou de l'espagnol. Étaient exclus de l'étude les participants présentant un trouble psychiatrique ou cognitif sévère ou un dysfonctionnement visuel, auditif ou du langage rendant la personne incapable de répondre aux questions posées lors de l'entrevue.

L'échantillon comprend cinq hommes et cinq femmes. Tous sont arrivés dans la ville de Québec depuis au moins 1 an et 7 mois et pas plus de 7 ans et 7 mois ( $M_{années} = 3.88$ ,  $É. T._{années} = 1.97$ ). Quatre personnes proviennent d'Amérique latine (un Colombien, deux Salvadoriens et un Mexicain), deux sont du Liban, deux de Haïti, un de Guadeloupe et un du Burkina Faso. Les participants sont âgés de 22 à 50 ans ( $M = 35.2$ ,  $É. T. = 10.26$ ). La majorité s'identifie à la religion catholique, une personne est musulmane et une est athée. Sept participants sont étudiants universitaires et sont représentés dans la plus jeune catégorie d'âge et les trois plus âgés travaillent ou sont en recherche d'emploi. Ces derniers disent être déqualifiés comparativement à l'emploi qu'ils occupaient avant d'immigrer.

#### Matériel

La collecte des données a été effectuée par le biais d'entrevues semi-structurées sur une base individuelle. Un protocole d'entrevue a été élaboré pour orienter les échanges vers des thèmes concernant le phénomène de la discrimination. Des clarifications ont été demandées lorsque nécessaire afin de mieux saisir les propos des participants. La première question concerne les données sociodémographiques. Des informations concernant l'âge, le pays d'origine, la religion, le temps depuis l'arrivée dans la ville, le(s) emploi(s) occupé(s) pré et post migration, le statut d'immigrant détenu et la situation actuelle permettent de dresser un portrait d'ensemble des participants. La deuxième question se rapporte à la conception que se fait le participant de la discrimination : la nature de cette dernière et les différentes façons de l'exprimer. La troisième question vise à explorer la discrimination vécue et les principaux contextes dans lesquels elle a pu se produire. La dernière question vise à sonder les réactions ainsi que les stratégies utilisées par les participants pour faire face aux problèmes de discrimination rencontrés.

### Procédure

Le recrutement des participants a été effectué en utilisant la technique « boule de neige », c'est-à-dire en utilisant des personnes qui ont participé à l'étude comme source pour trouver et ainsi entrer en contact avec d'autres personnes qui répondent également aux critères d'inclusion. Cette méthode s'est avérée efficace, car elle a permis d'avoir accès au nombre prévu de participants dans un court délai. Par suite de la première prise de contact effectuée avec les participants par courriel ou par téléphone, les objectifs et les modalités d'entretien ont été expliqués et un rendez-vous individuel a été fixé. Le lieu de la rencontre était au choix des participants. La majorité des entrevues se sont déroulées dans un endroit calme, tels les locaux de l'Université Laval; seules quelques entrevues ont eu lieu au domicile des participants. Avec leur accord, toutes les entrevues - d'une durée de 50 à 75 minutes - ont été enregistrées afin de soutenir l'analyse des propos obtenus. À des fins de confidentialité, chaque participant a été invité à choisir son nom fictif.

### Analyse

Le choix d'une méthode de recherche qualitative de nature exploratoire et compréhensive semble dans ce contexte d'étude très légitime. En effet, l'expérience subjective de la discrimination telle que perçue et vécue par les immigrants eux-mêmes est mieux explorée par ce type d'approche (Boutin, 2000; Deslauriers, 1991; Lessard-Hébert, Goyette, & Boutin, 1995; Savoie-Zajc, 2000). En effet, le but de l'analyse qualitative, qui prend racine dans le courant épistémologique de l'approche compréhensive, est de décrire, de comprendre et de donner un sens à des phénomènes sociaux et humains complexes, comme celui de la discrimination perçue par un groupe d'immigrants. La recherche est dite qualitative, puisqu'elle nécessite que l'ensemble du processus soit fait d'une manière « naturelle », sans mises en situation artificielles et d'une façon qui s'avère près des personnes, de leurs actions et de leurs témoignages (Paillé & Mucchielli, 2008). De plus, il est tout à fait pertinent d'utiliser une approche qualitative au lieu d'une quantitative afin d'obtenir l'expérience telle que vécue et décrite par les participants eux-mêmes. L'analyse des données nécessite l'interprétation des pratiques et des expériences à partir des discours obtenus plutôt que par la mesure de variables à l'aide de procédés statistiques.

L'analyse retenue pour cette recherche est de type thématique telle qu'élaborée par Paillé et Mucchielli

(2008). Selon ces derniers, ce mode d'analyse est très utile pour traiter des études exploratoires où le temps pour la collecte de données et l'analyse est limité.

La première tâche consistait à relever tous les thèmes pertinents en lien avec les objectifs de la recherche. De ce fait, les thèmes qui se dégagent du corpus (à partir du verbatim d'entretien) ont pour but de synthétiser et de regrouper les éléments de réponse en des dénominations communes. Ceci permet d'aller au-delà d'une simple énumération de thèmes, permettant de documenter l'importance de certains thèmes au sein de l'ensemble thématique et de procéder à l'examen des contradictions, des regroupements et des complémentarités qui peuvent s'y retrouver.

Ainsi, un premier tri visant à synthétiser le matériel audio à l'aide d'un support papier a été effectué. Par la suite, un résumé écrit des propos de chaque participant a été fait à l'aide d'une grille d'analyse établie en fonction des questions de recherche. La démarche de thématisation a été faite en continu, c'est-à-dire qu'il y a eu une démarche ininterrompue d'attribution de thèmes et, simultanément, de construction de l'arbre thématique dès que les premières entrevues ont été complétées, et ce, tout au long du processus. Une fois toutes les données recueillies, un regroupement des thèmes recensés en fonction de leur fréquence d'apparition a été fait afin de mettre en évidence les récurrences et les contradictions.

## Résultats

### Définition de la discrimination

Les participants définissent majoritairement la discrimination comme étant reliée aux stéréotypes et pouvant mener, mais non exclusivement, à des actions extériorisées : « Je viens du Sud et les gens pensent que je suis pauvre. Des hommes m'abordent régulièrement en m'offrant de les marier, comme s'ils pensaient que ça me sortirait d'une misère quelconque » [Participant 10, femme, Guadeloupe]. Ils considèrent également que ce phénomène a pour conséquence le rejet, en fonction d'un contexte précis ou de caractéristiques personnelles : « Une sensation personnelle de se sentir rejetée, de me faire sentir comme mise à l'écart, pour la figure corporelle, la nationalité ou d'avoir ou non fait des études » [Participant 5, femme, Colombie]. Chez quatre participants qui sont des étudiants universitaires, la discrimination peut être positive : « Parfois, les gens me parlent en anglais, même si je commence la

discussion en français; ils font ça pour m'aider, je crois... » [Participant 9, homme, Liban]. En somme, la discrimination est décrite principalement comme étant associée aux stéréotypes et menant nécessairement à une forme de rejet par la société d'accueil.

### Perceptions

Lorsque les chercheurs questionnent les participants sur la perception qu'ont d'eux les Québécois francophones, tous répondent que leurs caractéristiques physiques viennent teinter cette perception. La majorité soulève le fait que les Québécois francophones les perçoivent selon les stéréotypes associés à leur ethnie ou à leur religion : « Lorsque les gens savent que je viens du Liban, ils m'associent presque instantanément à la religion musulmane » [Participant 9, homme, Liban]. Lorsque la question leur est retournée, à savoir comment ils perçoivent les Québécois francophones, le portrait est différent, mais tout aussi stéréotypé. La moitié affirme qu'il existe deux types de Québécois francophones, ceux ayant eu des contacts avec des étrangers qui sont ouverts d'esprit et ceux ayant une attitude fermée. La notion d'individualisme dans la société québécoise est aussi une perception qui ressort des propos : « Je trouve que vous semblez bien seuls, vous évitez les regards, vous ne parlez pas dans les ascenseurs... » [Participant 6, homme, Haïti].

Pour ce qui est de la justesse des perceptions des participants, trois résultats se dégagent en proportion égale. D'abord, certains admettent que les stéréotypes ne sont pas le reflet de la réalité, d'autres expriment qu'ils ne peuvent pas se positionner à savoir si elles sont justes, car les Québécois francophones ne les connaissent pas personnellement et d'autres postulent qu'il est impossible de généraliser : « Les gens pensent que parce que je viens du Sud, je suis extravertie et j'aime faire la fête. Ils me trouvent exotique alors qu'en réalité, je suis timide et j'aime rester chez moi tranquille » [Participant 10, femme, Guadeloupe]. Malgré la présence de stéréotypes dans cette conception, une forte majorité des participants affirme que la perception que les Québécois francophones ont d'eux est positive, alors qu'un la perçoit comme négative et un autre est ambivalent. Ainsi, de façon générale, les participants expriment que la perception des Québécois francophones envers les immigrants est teintée de stéréotypes. Toutefois, la majorité des répondants expriment qu'ils ont également une perception stéréotypée à l'égard des Québécois.

### Difficultés vécues et contextes

Tous les participants affirment avoir vécu des difficultés liées à leur statut d'immigrant. Deux personnes affirment ne pas avoir perçu de discrimination tandis que les huit autres expriment le contraire. Plus de la moitié dit en avoir ressenti dans le contexte de l'emploi ou des études, notamment lors de la formation des équipes et de la reconnaissance des études : « J'ai déjà fait l'envoi de CV à diverses entreprises, mais je n'ai jamais eu de retour... Est-ce en raison de mon nom? Je ne le saurai jamais » [Participant 8, homme, Burkina Faso]. De plus, deux personnes remarquent qu'il est difficile d'affirmer objectivement que certaines situations sont le fruit de la discrimination.

Pour le logement, sept participants expriment l'absence de discrimination. Ils attribuent cette absence au fait qu'ils vivent en résidence universitaire ou qu'ils utilisent des contacts pour se trouver un logement : « Mon frère habite dans le logement aussi, donc le propriétaire le connaît bien » [Participant 2, femme, Liban]. Toutefois, trois personnes mentionnent avoir connu de la discrimination de la part du propriétaire ou des colocataires : « Le propriétaire avait un cabanon et un ensemble patio extérieur pour les nouveaux locataires, mais nous, ça n'a jamais été possible d'avoir ça quand on était là. [...] C'est seulement pour les Québécois » [Participant 3, homme, El Salvador].

Questionnées sur la présence de discrimination dans les activités quotidiennes, six personnes déclarent en avoir vécue, en particulier dans le transport en commun. Cinq personnes ont commenté qu'elle provenait parfois du chauffeur, parfois des usagers, sous forme d'indifférence ou d'insultes : « Je suis à l'arrêt et quand le chauffeur me voit, il n'arrête pas » [Participant 4, femme, El Salvador]. Quelques personnes disent en ressentir dans leur entourage sous forme d'impatience, d'intolérance ou de blagues déplacées : « Parfois, les gens ne se rendent pas compte de ce qu'ils disent, ça arrive de temps en temps sous forme de blagues racistes » [Participant 7, homme, Haïti]. Quatre personnes ont toutefois mentionné n'avoir observé aucun comportement associé à la discrimination dans ces contextes et ont affirmé, au contraire, que les Québécois francophones sont plutôt serviables.

Six participants ont invoqué d'autres contextes comme source de discrimination, tel se faire interpeller inutilement par la police : « Je rentrais chez moi en

voiture avec ma copine, lorsque j'ai oublié de mettre mon clignotant avant de tourner. Les policiers m'ont instantanément interpellé, me demandant mes papiers pour faire toute une vérification. Tout ça pour un clignotant! » [Participant 6, homme, Haïti]. Il est possible de conclure que la plupart des participants expriment avoir vécu au moins une expérience de discrimination, et ce, dans divers contextes, principalement dans leur emploi ou aux études et dans les activités de la vie quotidienne (p. ex., transport en commun).

### Raisons expliquant la discrimination

Tous les participants expriment qu'ils ont vécu de la discrimination en raison de caractéristiques personnelles généralement visibles. Ces caractéristiques sont l'origine ethnique, la couleur de la peau, la religion et l'habillement : « Une femme musulmane, en plus si elle est voilée, c'est sûr qu'elle va en vivre » [Participant 2, femme, Liban].

Deux participants ont aussi exprimé que l'accent et la langue peuvent être deux autres motifs qui leur font vivre davantage d'expériences discriminantes. Aux caractéristiques visibles, il faut donc ajouter les caractéristiques audibles : « Des fois, les chauffeurs d'autobus font exprès pour rien comprendre à cause de mon accent! » [Participant 1, femme, Mexique]. Ainsi, tous les participants disent avoir vécu de la discrimination en raison de caractéristiques visibles et, pour une minorité, en raison de caractéristiques audibles.

### Réactions et solutions

La majorité des participants interviewés ont ressenti des émotions négatives lorsqu'ils ont vécu une ou des expériences de discrimination. Parmi ces émotions, la colère, la déception et l'incompréhension ont été exprimées : « J'ai beaucoup pleuré. Je ne comprenais pas pourquoi les gens étaient comme ça avec moi » [Participant 5, femme, Colombie]. Deux des participants ont plutôt décidé de ne pas réagir : « Je n'ai pas fait des choses pour réagir à cette situation, mais le sentiment d'être discriminée me suit toujours » [Participant 3, femme, El Salvador]. En outre, la plupart des participants expriment être moins vulnérables quand ils constatent que d'autres personnes sont aussi victimes de discrimination : « Quand tu te rends compte que ça n'arrive pas juste à toi, ça relativise beaucoup les choses et tu te sens moins mal par rapport à ce que tu vis » [Participant 5, femme, Colombie].

Pour surmonter la discrimination, sept participants expriment que la solution à cette situation est de s'intégrer à la société d'accueil : « La seule chose que je sais que je peux faire, c'est de m'intégrer à la société de la meilleure façon possible » [Participant 3, femme, El Salvador]. Six participants cherchent à se rassurer en invoquant le temps comme facteur favorable à une amélioration de la situation : « Cependant, je n'ai pas d'amertume, car je sais qu'un jour ça va changer, les gens vont donner à tout le monde des opportunités égales! » [Participant 3, femme, El Salvador]. Enfin, quatre participants, qui se veulent réalistes, disent accepter comme normal l'existence de stéréotypes : « Il ne faut pas oublier que si les stéréotypes existent c'est qu'ils reflètent tout de même une réalité » [Participant 9, homme, Liban].

Un seul participant dit avoir eu une réaction formelle, comme appeler la police pour faire face à un comportement hautement discriminatoire : « Mon voisin me criait : il me manque un gros couteau pour te tuer, la femme! [...] J'ai appelé la police plusieurs fois » [Participant 2, femme, Liban]. En résumé, par rapport aux réactions vécues, la majorité des participants disent avoir ressenti des émotions négatives à la suite d'une expérience de discrimination. Toutefois, ils affirment se sentir moins vulnérables quand ils prennent conscience qu'il s'agit d'un phénomène de groupe et non pas seulement d'une expérience individuelle. Finalement, la plupart des immigrants rencontrés disent que l'intégration à la société d'accueil serait la solution idéale pour diminuer le risque de vivre une expérience de discrimination.

### Discussion

Le discours des immigrants ayant participé à cette étude révèle que tous ont recours aux notions de stéréotypes et de préjugés lorsqu'ils donnent une définition de la discrimination et tous font allusion aux conséquences qui en résultent. Tous les participants ont affirmé avoir rencontré des difficultés associées à leur statut d'immigrant. Leurs propos diffèrent quant aux contextes où ils disent avoir vécu ces expériences de discrimination et au niveau des réactions qu'ils mentionnent avoir eues. Cela confirme le premier objectif qui, à l'image des hypothèses développées par Dovidio et Gaertner (1986), établissait que la définition de la discrimination se fonderait sur les stéréotypes et les préjugés. Cependant, on relève une importante distinction entre les participants aux études et ceux qui sont employés ou à la recherche d'emploi.

Les étudiants affirment que la discrimination peut être positive, sans nécessairement être bénéfique, ce qui n'est pas exprimé par les travailleurs ou ceux en recherche d'emploi. Ce résultat apporte une contribution importante à la littérature, puisqu'il ne semblait pas y avoir de distinction entre ces deux milieux de vie en termes d'expériences de discrimination. Or, pour certains nouveaux arrivants, ces expériences peuvent être perçues de façon avantageuse. De plus, la discrimination a été expliquée par tous les participants par des actions extériorisées, mais pas exclusivement, puisqu'elles peuvent rester de l'ordre des préjugés, sans devenir une action verbale ou non verbale, tout comme l'ont proposé Bourhis et Maass (2005).

En ce qui a trait au deuxième objectif, la forte majorité des personnes interviewées dit avoir vécu de la discrimination depuis l'arrivée en terre d'accueil (Bourhis et al., 2005; Hadley & Patil, 2009), ce qui confirme les hypothèses. Toutefois, certains participants disent ne pas en avoir vécue, malgré le fait qu'en cours d'entrevue ils aient décrit des situations qui pourraient être considérées comme étant discriminatoires. L'équipe de Bourhis et al. (2005) explique ce genre de négation en proposant que les immigrants n'aiment pas avouer avoir déjà subi de la discrimination, ni entretenir une image de « victime ». La négation pourrait être un mécanisme de protection que les participants utilisent pour protéger leur estime de soi.

En outre, les participants ont majoritairement attribué les comportements discriminatoires à des caractéristiques visibles, comme l'origine ethnique, la couleur de la peau et l'habillement. Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus par plusieurs auteurs (Bourhis, 2001; Córdova & Cervantes, 2010; Pérez et al., 2008). Par ailleurs, l'accent et la langue sont également des raisons données pour expliquer la discrimination, telle qu'abordée par Bourhis (2001). Toutefois, il est à noter que l'accent et la langue n'ont pas été des thèmes qui sont ressortis dans le discours des participants, contrairement à ce qui avait été démontré par plusieurs autres études réalisées dans des villes francophones québécoises.

Les contextes dans lesquels la discrimination s'est exprimée sont divers et sont illustrés par des exemples concrets, dans le sens prévu par les hypothèses. Le domaine de l'emploi fait partie des contextes où s'exprime la discrimination qui a été vécue par tous les participants à l'emploi ou à la recherche d'emploi. Concernant la réalité du logement, peu de participants ont invoqué ce domaine pour exprimer avoir vécu de

la discrimination. Cela semble s'expliquer par le fait que la plupart logent en résidences universitaires ou bénéficient de contacts favorisant l'accès à un logement. Lorsque questionnés sur les activités de la vie quotidienne, les participants mentionnent plusieurs situations de discrimination, particulièrement celles observées dans le transport en commun. Cet univers particulier est peut-être plus générateur de discrimination par le fait que les rapports entre les gens y sont imprécis, temporaires, anonymes et, du même coup, beaucoup moins compromettants. Cette étude a, entre autres, permis de contextualiser les expériences de discrimination, ce qui avait été peu réalisé par les études précédentes. Effectivement, les résultats démontrent qu'il y a des contextes, notamment le transport en commun, qui semblent être une source de discrimination préoccupante pour les nouveaux arrivants. Il s'agit d'un contexte qui mériterait donc d'être étudié plus en profondeur pour mieux comprendre comment les rapports interculturels et interpersonnels peuvent s'avérer problématiques pour certains d'entre eux.

Concernant le troisième objectif, les réactions des immigrants sont majoritairement des réactions négatives, incluant des remises en question personnelles, afin de savoir s'ils doivent (ou non) s'attribuer la responsabilité de vivre de la discrimination en tant qu'individu. Les résultats de Agudelo-Suárez et al. (2009) vont dans le même sens, validant ainsi le fait que des émotions négatives et du rejet sont ressentis après une expérience de discrimination. Toutefois, il n'y a pas d'uniformité dans les réactions selon l'origine ethnique, comme le proposait initialement la troisième hypothèse. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que le nombre de participants de chaque origine ethnique n'était pas suffisamment élevé pour obtenir une distinction.

Les participants ont également eu l'opportunité de décrire les stratégies qu'ils ont utilisées pour surmonter les épreuves reliées aux expériences de discrimination. À la lecture des réponses obtenues, il est possible de conclure que les immigrants sont des personnes actives qui savent se mobiliser pour faire face aux situations. Tous ont utilisé des stratégies individuelles (p. ex., le choix personnel de s'intégrer à la culture), comme celles proposées par Tajfel et Turner (1986). Par ailleurs, des stratégies plus collectives sont également observées lorsque les participants expriment ouvertement que la discrimination est un phénomène social dirigé non pas forcément vers les individus, mais plutôt vers leur groupe d'appartenance. Ainsi, se manifestant sous forme de stéréotypes ou

de préjugés, la discrimination est vécue davantage comme une généralisation abusive envers un groupe plutôt que comme une atteinte à l'estime de soi individuelle (Major, Quinton, & McCoy, 2002). Cette prise de conscience de la nature sociale de la discrimination contribue sans aucun doute à aider les personnes immigrantes à surmonter ces épreuves, tout en facilitant leur intégration dans leur nouveau pays.

Cette étude comporte certaines limites. Elle n'a permis de généraliser les résultats obtenus, en raison du nombre insuffisant de participants et de la trop grande diversité de l'échantillon. Cela étant dit, ce choix a été retenu compte tenu du caractère exploratoire de l'étude. De plus, l'échantillon était constitué de deux groupes : des étudiants universitaires et des travailleurs ou des personnes en recherche d'emploi. L'environnement social des deux groupes étant très différent, il est possible que les questions posées n'aient pas eu la même importance dans les deux cas et aient ainsi fait varier les résultats. Cela n'est cependant pas en soit négatif puisque l'objectif de l'étude était d'explorer le sens donné aux situations vécues comme discriminatoires.

Cette étude permet de remettre en contexte la réalité des immigrants dans la ville de Québec en lien avec la discrimination. En effet, ce portrait montre que, comme dans les recherches antérieures auprès des immigrants, le phénomène de la discrimination est vécu, non sans difficulté, par tous les participants. Cet état de fait est d'autant plus important que le gouvernement préconise la régionalisation de l'immigration et compte sur les populations locales pour aider les immigrants à s'intégrer harmonieusement dans leur nouveau milieu.

Étant donné les différences importantes entre les villes de Montréal et de Québec, telles qu'énoncées précédemment (p. ex., en termes d'homogénéité culturelle), il serait tout à fait pertinent de reproduire cette recherche qualitative dans la ville de Montréal. Ainsi, cela permettrait de pallier à l'absence de littérature sur le sujet et de comparer les résultats de la recherche actuelle à ceux de l'éventuelle étude montréalaise afin de savoir en quoi l'expérience de discrimination pourrait différer en fonction de la ville. De plus, il serait intéressant que des travaux futurs évaluent chacun des objectifs de recherche séparément, car plusieurs résultats mériteraient d'être étudiés plus en profondeur. De plus, il pourrait être bénéfique d'étudier la manière dont la population d'accueil perçoit les immigrants. Cela permettrait de déceler les ressemblances et les

contradictions entre les discours des nouveaux arrivants et des Québécois francophones afin d'élaborer une stratégie d'intégration avantageuse tant pour les immigrants que pour la société d'accueil.

### Références

- Agudelo-Suárez, A., Gil-González, D., Ronda-Pérez, E., Porthé, V., Paramio-Pérez, G., García, A. M., & Garí, A. (2009). Discrimination, work and health in immigrant populations in Spain. *Social Science & Medicine*, *68*, 1866-1874.
- Bauer, M., & Gaskell, G. (2000). *Qualitative researching with text, image and sound. A practical handbook*. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Berry, J. W., Kalin, R., & Taylor, D. M. (1977). *Attitudes à l'égard du multiculturalisme et des groupes ethniques au Canada*. Ottawa, Ontario : Approvisionnement et Services Canada.
- Berry, J. W., & Sabatier, C. (2010). Acculturation, discrimination, and adaptation among second generation immigrant youth in Montreal and Paris. *International Journal of Intercultural Relations*, *34*, 191-207.
- Bourhis, R. Y. (2001). Reversing language shift in Quebec. Dans J. Fishman (dir.), *Can threatened languages be saved?* (p. 101-141). Clevedon, Angleterre : Multilingual Matters.
- Bourhis, R. Y., Helly, D., Montreuil, A., & Jantzen, L. (2005). *Discrimination experienced by ethnolinguistic minorities in Quebec and the rest of Canada : Some results from the 2002 ethnic diversity survey*. Communication présentée à la conférence The ethnic diversity survey and the future of ethnic identification in Canada, Toronto, Ontario.
- Bourhis, R. Y., & Maass, A. (2005). Linguistic prejudice and stereotypes. Dans U. Ammon, N. Dittmar, K. Mattheier, & P. Trudgill (dir.), *Sociolinguistics: An International handbook of the science of language and society* (p. 1-15). Berlin, Allemagne : De Gruyter.
- Boutin, G. (2000). *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 135-149.

- Citoyenneté et Immigration Canada. (2010). *Faits et chiffres 2009 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*. Repéré à: <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2009/permanents/01.asp>.
- Córdova, D. Jr., & Cervantes, R. C. (2010). Intergroup and within-group perceived discrimination among U.S.-born and foreign-born Latino youth. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 32, 259-274.
- Croizet, J.-C., & Leyens, J. P. (2003). *Mauvaises réputation : réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*. Paris, France : Colin.
- Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative : guide de pratique*. Montréal, Québec : McGraw-Hill.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (1986). Prejudice, discrimination, and racism: Historical trends and contemporary approaches. Dans J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (dir.), *Prejudice, discrimination and racism* (p. 1-34). New York, NY : Academic Press.
- Hadley, C., & Patil, C. (2009). Perceived discrimination among three groups of resettled in the USA: Associations with language, time in the USA, and continent of origin. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 11, 505-512.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Horenczyk, G., & Schmitz, P. (2003). The interactive nature of acculturation: Perceived discrimination, acculturation attitudes and stress among young ethnic repatriates in Finland, Israel and Germany. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 79-97.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G., & Boutin, G. (1995). *Recherche qualitative : fondements et pratiques*. Montréal, Québec : Éditions Nouvelles.
- Major, B., Quinton, W. J., & McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. Dans M. P. Zanna (dir.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 34. (p. 251-330). New York, NY : Academic Press.
- Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles Québec, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. (2010). *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec; 2<sup>e</sup> trimestre et 6 premiers mois de 2010*. Repéré à : [http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique\\_2010trimestre\\_2\\_ImmigrationQuebec.pdf](http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique_2010trimestre_2_ImmigrationQuebec.pdf).
- Ministère de l'Immigration et Communautés culturelles Québec, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. (2010). *Fiche synthèse sur l'immigration au Québec; bref portrait de l'immigration permanente*. Repéré à: [http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE\\_syn\\_an2009.pdf](http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2009.pdf)
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2008). L'analyse thématique. Dans P. Paillé & A. Mucchielli (dir.), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 167-231). Paris, France : Armand Colin.
- Pérez, D. J., Fortuna, L., & Alegria, M. (2008). Prevalence and correlates of everyday discrimination among U.S. Latinos. *Journal of Community Psychology*, 36, 421-433.
- Phinney, J. S., Horenczyk, G., Liebkind, K., & Vedder, P. (2001). Ethnic identity, immigration, and well-being: An interactional perspective. *Journal of Social Issues*, 57, 493-510.
- Savoie-Zajc, L. (2000). La recherche qualitative / interprétative en éducation. Dans T. Karsenti & L. Savoie-Zajc, *Introduction à la recherche en éducation* (p. 171-198). Sherbrooke, Québec : Éditions du CRP.
- Statistique Canada. (2010). *Définitions, sources de données et méthodes*. Repéré à : <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/minority-minoritel-fra.html>
- Swim, J. K., & Stangor, C. (1998). *Prejudice: The target's perspective*. New York, NY : Academic Press.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge, Angleterre : Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup conflict. Dans W. G. Austin & S. Worchel (dir.), *The psychology of intergroup relations* (p. 33-47). Monterey, CA : Brooks/Cole.

---

Reçu le 25 août 2011

Révision reçue le 12 décembre 2011

Accepté le 18 janvier 2012 ■

## Choc du retour : le sentiment de perte et l'intégration des valeurs au retour d'un séjour prolongé à l'étranger

VANESSA MICHAUD  
Université de Montréal

Cet article propose un modèle théorique pluraliste et original à partir d'une réflexion mûrie sur les origines du choc du retour que certains individus expérimentent après un séjour prolongé à l'étranger. Dans la documentation scientifique, les difficultés inhérentes à l'expérience du retour sont explorées de manière concise, mais le phénomène n'est pas abordé en profondeur. La majorité des études ne cherche pas à en expliquer les causes mais plutôt à en décrire les implications. Ce modèle décortique les expériences de choc du retour rapportées par certains voyageurs et crée des liens entre différentes théories. Il explique ces expériences comme découlant d'un processus qui s'amorce à l'étranger. Les stimulations intenses et agréables vécues outre-mer mènent à un attachement à la mobilité (Molz, 2008), puis à un sentiment de perte au retour (Butcher, 2002; Storti, 1997) accompagné d'une difficulté à intégrer les nouvelles valeurs aux anciennes.

*Mots-clés* : voyageurs, choc du retour, attachement à la mobilité, sentiment de perte, intégration de valeurs

This article proposes an original and pluralistic theoretical model based on a reflection concerning the origins of reverse culture shock, which some individuals experience after an extended stay abroad. Existing scientific literature has described the difficulties inherent to the experience of returning to one's own culture after such a stay, but this phenomenon has not yet been explored in depth. Most previous studies have sought to describe the implications of reverse culture shock rather than its causes. The model proposed in this article dissects the experience of reverse culture shock while linking different theories about this phenomenon. This model explains reverse culture shock as the result of a process that begins while the traveler is still abroad. Intense and pleasant experiences abroad produce an attachment to mobility (Molz, 2008) and then a feeling of loss upon returning to one's own culture (Butcher, 2002; Storti, 1997), accompanied by difficulty integrating old and new values.

*Keywords*: travelers, reverse culture shock, attachment to mobility, feeling of loss, integration of values

Dans les sociétés contemporaines, le mouvement des individus et le progrès sont omniprésents sous une pluralité de formes, notamment dans les domaines du transport, des communications et des différentes technologies. Il en résulte une plus grande ouverture sur le monde. De plus, si on considère le rôle de phénomènes tels que la mondialisation et le multiculturalisme,

il va de soi que l'accessibilité aux cultures est nettement supérieure en comparaison aux décennies antérieures. Ceci fait en sorte qu'à présent, de plus en plus d'individus quittent provisoirement leur pays d'origine pour séjourner à l'étranger pour des durées plus ou moins longues, dépendamment du but de leur voyage. Selon le psychologue Marcel Bernier (2010), ce mouvement vers une autre culture existe depuis longtemps, mais la distinction principale réside dans le fait qu'à présent, il est davantage transitoire que permanent. Le *Conference Board of Canada* (CBOC), qui compile les données statistiques des offices de tourisme nationaux, prévoit d'ailleurs une augmentation des voyages à l'étranger d'environ 3 % par an, d'ici 2014 (Levasseur, 2010). Les voyageurs vont vers l'inconnu dans une optique de croissance personnelle (pèlerinages, retraites de yoga, aide humanitaire), d'affaires, d'études à l'étranger, de programmes vacances travail ou alors simplement de tourisme. Dans tous les cas, il existe moult ressources destinées à préparer

---

Mille mercis à toute l'équipe du JIRIRI pour les critiques et encouragements fort utiles à travers le processus, et à Roxane de la Sablonnière pour avoir permis à ce projet de voir le jour dans le cadre de son cours. Je tiens également à exprimer ma plus sincère gratitude à mes amis routards pour leur ouverture. En me partageant leur expérience de retour, ils se sont avérés véritablement inspirants. Des mercis tout spéciaux à Marie-Ève Desjardins pour son éternel soutien, ainsi qu'à tous ceux qui ont bien voulu lire cet article pour y apporter leurs commentaires additionnels. Toute correspondance concernant cet article doit être adressée à Vanessa Michaud (courriel : michaudvanessa@hotmail.com).



un voyage convenablement, ce qui permet souvent d'anticiper le choc culturel. Néanmoins, lorsqu'il est question de retourner dans leur propre pays, la plupart des routards ne sont pas préparés à vivre un choc (Adler, 1981; Bernier, 2010). Celui-ci peut se produire dès le retour, ou après un délai de quelques jours durant lesquels les retrouvailles avec les proches et leur excitation de revoir le voyageur placent ce dernier dans une phase éphémère dite « lune de miel », qui s'essouffle plus ou moins rapidement (Adler, 1981). Le choc du retour, soit le processus de réintégration et de réajustement à sa propre culture (Gaw, 2000), bien que demeurant un phénomène relativement récent, est une réalité percutante pour bon nombre d'individus séjournant à l'étranger (Adler, 1981). Son importance est donc non négligeable puisqu'il est même, dans plusieurs cas, vécu plus difficilement que le choc culturel d'arrivée dans un autre pays (Adler, 1981; Storti, 1997).

Le présent article explique l'expérience du choc du retour comme découlant d'un processus complexe qui s'amorce à l'étranger. Le modèle théorique proposé est pluraliste, dans le sens où il intègre diverses théories. Les notions de stimulations agréables vécues à l'étranger (Solomon & Corbit, 1978), d'attachement à la mobilité (Molz, 2008), de sentiment de perte (Butcher, 2002; Storti, 1997) et d'intégration de valeurs (Grabowski, Wearing, & Lee, 2007; Montuori & Fahim, 2004; Murphy & Anderson, 2003) représenteront les variables explicatives du phénomène. Le modèle servira de cadre théorique pour la compréhension de ce phénomène actuel et contemporain touchant un nombre croissant d'individus.

### **Choc culturel vs choc du retour**

On recense dans la littérature plusieurs études ayant déployé des efforts pour démontrer la convergence entre les expériences de choc culturel et celles du choc du retour (Baumeister & Leary, 1995; Christofi & Thompson, 2007; Mooradian, 2004; Rohrllich & Martin, 1991; Storti, 1997; Watt & Badger, 2009). Celles-ci ont en commun, entre autres, la difficulté (transitoire ou non) à combler une motivation fondamentale chez tout être humain : le besoin d'appartenance (Baumeister & Leary, 1995; Storti, 1997; Watt & Badger, 2009). Elles sont également toutes deux caractérisées par un sentiment de perte de repères ou d'indices familiers (Christofi & Thompson, 2007). De plus, elles requièrent de s'intégrer ou de se réintégrer dans un système culturel différent (Christofi & Thompson, 2007; Murphy & Anderson, 2003). En

outre, certains des changements psychologiques, sociaux et comportementaux vécus par l'individu expérimentant un choc culturel se retrouvent également dans le processus du retour (Mooradian, 2004; Rohrllich & Martin, 1991).

Bien que les divergences entre les expériences d'assimilation à une culture étrangère et de réassimilation à sa propre culture soient peu abordées en général, elles existent bel et bien. Pour comprendre le phénomène de la réinsertion dans sa propre culture, il importe d'établir ces distinctions. D'abord, le choc du retour est une expérience avant tout personnelle, émotionnelle et propre à chacun (Storti, 1997). Les changements qui en découlent se produisent de manière unique et ont une couleur singulière pour chaque individu. Ils impliquent donc des transitions identitaires lors de la réinsertion dans le pays d'origine. En effet, les routards peuvent ne pas avoir conscience des changements qui se sont opérés en eux lorsqu'ils étaient à l'étranger (Christofi & Thompson, 2007). On pourrait dire qu'il en va de même pour les transmutations à l'étranger, puisque le choc culturel peut également être intériorisé de multiples façons, selon la perception des gens et leur vécu. Certes, il est tout de même plus facile à partager, car la plupart des gens que les voyageurs rencontrent ont aussi vécu un choc culturel et peuvent donc les aider à s'adapter (Grabowski et al., 2007; Storti, 1997). Le voyageur qui revient dans son propre pays vit cette expérience plutôt en solo, ayant souvent de la difficulté à partager son vécu avec ses proches (Grabowski et al., 2007; Storti, 1997). Selon Gullahorn et Gullahorn (1963), le choc du retour se distingue du choc culturel en ce qui a trait aux attentes ou aux anticipations des individus par rapport aux difficultés encourues. Ainsi, le fait de s'attendre aux différences culturelles à l'étranger peut faire en sorte qu'un individu soit mieux préparé cognitivement que lors de son retour. Les difficultés sont, dans ce cas-ci, généralement moins attendues et prennent celui-ci par surprise (Grabowski et al., 2007; Storti, 1997). En fait, la compréhension du choc culturel se fonde sur des éléments généralement plus évidents que pour le choc du retour.

### **Choc du retour et difficultés**

Les difficultés sous-jacentes au retour, rapportées communément dans les articles scientifiques sur le sujet, peuvent être d'ordre académique, psychologique, personnel, interpersonnel ou identitaire (Gaw, 2000). Elles incluent les conflits d'identité culturelle et les perturbations dans le concept de soi (Sussman,

2000), les problèmes académiques, la solitude et l'isolement social (Butcher, 2002; Gaw, 2000), ainsi que la dépression et l'anxiété (Gaw, 2000). D'autres difficultés également courantes sont la confusion entre les valeurs (Mooradian, 2004; Pritchard, 2010; Sussman, 2000) et les difficultés dans les relations interpersonnelles (Butcher, 2002; Gaw, 2000). Par conséquent, on retrouve chez plusieurs une nostalgie de l'ailleurs, c'est-à-dire du pays visité, ainsi que d'autres symptômes qui rappellent ceux de la dépression: des perturbations au niveau du sommeil et de l'appétit, une perte d'intérêt pour les activités plaisantes habituelles et un sentiment de tristesse (Bernier, 2010).

### **Théories de la réinsertion d'étudiants ou de travailleurs**

Une récente étude réalisée auprès de groupes d'étudiants asiatiques, de retour dans leur pays d'origine après avoir complété une partie de leur éducation en Occident, a révélé que leurs principales difficultés avaient été de se réadapter aux attentes de leurs employeurs ainsi qu'à la nature et aux valeurs de leur société, en dissonance avec celles des Occidentaux (Pritchard, 2010). Par exemple, la liberté d'expression de leur identité expérimentée en Occident n'avait plus sa place dans leur société collectiviste où le fait de chercher à se distinguer était perçu de manière négative (Mooradian, 2004). Par contre, ceux-ci n'ont tout de même pas eu de problème majeur d'ordre social à leur retour, c'est-à-dire avec leur famille et leurs amis (Pritchard, 2010).

Néanmoins, une étude similaire effectuée auprès de groupes d'étudiants asiatiques ayant séjourné en Nouvelle-Zélande montre, qu'à l'inverse de la précédente, les transitions les plus pénibles ont été vécues avec les amis et la famille. Les tensions furent souvent palpables au sein de celle-ci (Butcher, 2002). La renégociation des relations interpersonnelles inhérente aux variations culturelles et aux changements dans la perception du monde induisit une détresse psychologique significative chez plusieurs étudiants qui souffrirent de solitude et d'isolement. Il en fut de même pour la confrontation avec les attentes de l'entourage. La notion de perte était au cœur de cette souffrance, c'est-à-dire une perte d'expériences et d'amis rencontrés à l'étranger. En outre, les étudiants semblaient avoir une mémoire sélective des événements; seuls ceux ayant été positivement vécus restèrent, alors que les mauvais moments disparurent. La mémoire des aspects du pays où s'est déroulé le séjour fut plutôt idéalisée en comparaison au pays d'origine (Butcher, 2002).

Un modèle plus récent propose que ce sont les perturbations dans le concept de soi et l'envergure des changements subséquents dans l'identité culturelle – à travers le processus de transition entre les cultures – qui prédisent le fonctionnement affectif, comportemental et cognitif au retour. Ils prédisent, par le fait même, la réponse psychologique à ces transitions, ou la sévérité du choc du retour (Sussman, 2000). Ces perturbations dans le concept de soi relèvent de conflits entre les valeurs culturelles, les symboles, les comportements et les règles de la culture d'accueil et de la culture d'origine (Seiter & Waddell, 1989). Ces conflits peuvent également relever du fait qu'il existe différentes manières d'organiser la réalité, que ce soit en ce qui a trait aux relations intimes, aux conceptions du soi, au temps ou à l'espace personnel (Montuori & Fahim, 2004). La reconnaissance de ces conflits est l'une des causes du choc du retour. Ceci s'explique par le stress issu de la pression exercée par les proches, lorsqu'ils constatent le comportement changé et imprévisible des voyageurs à leur retour (Freedman, 1986). En effet, ceux-ci peuvent avoir laissé tomber certaines barrières mentales pendant leur séjour à l'étranger. Il est donc possible que leur entourage ne reconnaisse pas certains aspects de leur comportement (Maddux & Galinsky, 2009). Afin de se sentir confortables, les individus ont besoin de pouvoir prédire le comportement d'autrui. C'est la raison pour laquelle les proches du voyageur exercent de la pression sur lui à son retour : afin de rendre son comportement à nouveau prévisible (Freedman, 1986).

### **Théories du chez-soi redéfini**

D'autres théories se penchent sur un aspect significativement distinct et peu abordé par les autres, soit la manière dont les voyageurs parviennent à développer un sentiment de chez-soi à l'étranger. Molz (2008) explore la redéfinition de la notion de chez-soi (ou de sentiment d'être à la maison) chez les personnes séjournant à l'étranger. En fait, selon lui, si la représentation du chez-soi inclut habituellement plusieurs registres spatiaux fixes dont l'espace domestique, le voisinage ou la nation, les voyageurs étendent cette géographie au monde entier. Ils font ainsi, en quelque sorte, une revendication cosmopolite du monde en tant que maison. En ce sens, cette revendication implique une disposition nouvelle envers les différences, ainsi qu'une tolérance, une flexibilité et une ouverture à une multiplicité de cultures. Dès lors, il y a émergence d'un attachement à la mobilité qui permet de se sentir à la maison dans une panoplie d'endroits (Molz, 2008). Il importe de souligner le fait que les voyageurs

choisissent délibérément de quitter leur pays d'origine. Ceci diffère de certains migrants et réfugiés dont le désir est avant tout de s'enraciner dans un nouvel espace et de développer un sentiment d'appartenance et de chez-soi dans le pays d'accueil. Il reste toutefois que, même chez les routards, certaines routines, pratiques et objets familiers sont utilisés pour se loger dans la mobilité. Les plus fréquents sont les suivants : boire un café le matin, l'accès à Internet via son ordinateur portable, les véhicules « campervan » qui constituent des maisons mobiles et les sacs à dos de voyage qui symbolisent des maisons portables (Molz, 2008).

Selon Storti (1997), afin qu'un individu développe un sentiment d'appartenance et de chez-soi, trois éléments sont requis : des gens familiers, des endroits familiers, ainsi que des routines et rituels divers. D'ailleurs, la création de nouvelles routines à l'étranger semble augmenter le sentiment de bien-être et de sécurité, ainsi que la confiance et l'estime de soi des voyageurs. Ces routines deviennent presque excitantes pour ceux-ci par le sentiment d'être à la maison et le bien-être qui en découlent. Se sentant en contrôle de leur environnement, ils peuvent alors relaxer, s'adapter à de nouvelles valeurs et normes qui induisent des changements dans leurs perceptions. Ils vivent dès lors moins de stress. Les changements dans les valeurs et les prises de conscience qui s'opèrent à l'étranger peuvent perturber le sentiment d'appartenance des individus à leur retour. Ils se sentent, contre toute attente, moins en contrôle de leur environnement, d'où le choc qui en découle.

### **Théorie des processus opposants**

Une autre théorie développée par Solomon et Corbit (1978), très différente des précédentes, est néanmoins fort pertinente dans le contexte du présent article. Elle stipule que tout individu, après avoir fait l'expérience de stimulations ou d'émotions intenses (processus initial), expérimentera par la suite un processus opposé. Par exemple, si les émotions initiales étaient très positives, le processus opposé impliquerait des émotions plus négatives. Ce processus opposé est, dans la majorité des cas, latent, inattendu et souvent plus profond ou d'une durée plus longue que le processus initial (Solomon & Corbit, 1978). De surcroît, dans la mesure où les stimulations et émotions intenses du processus initial sont vécues à plusieurs reprises, le processus opposé s'intensifie, débute plus tôt et s'atténue plus lentement. Ce modèle peut également aller dans les deux sens, c'est-à-dire que les stimula-

tions et émotions vécues à la base peuvent être tant positives (agréables) que négatives (désagréables). Le processus opposé peut donc être, de la même manière, agréable ou désagréable (Solomon & Corbit, 1978). Le modèle s'applique à toute forme de dépendance, que ce soit à la toxicomanie ou au parachutisme, mais également à l'ensemble des stimuli affectifs auxquels un individu est confronté tout au long de sa vie (Solomon & Corbit, 1978). Le modèle théorique proposé dans cet article tentera d'appliquer cette théorie au choc du retour, et particulièrement au sentiment de perte qui accompagne le retour.

### **Critique des théories**

Les théories existantes ont, pour le moment, davantage cherché à établir les similitudes entre l'expérience du choc culturel et celle du choc du retour plutôt que de miser sur leurs différences. Une autre critique générale peut être apportée à l'ensemble de la documentation scientifique disponible sur les implications du retour lors d'un séjour à l'étranger. Alors qu'une grande documentation est disponible sur le choc culturel, ce n'est pas le cas en ce qui concerne le choc du retour. Les articles sur ce phénomène sont plutôt restreints. La supposition implicite est que réintégrer son propre pays se fait aisément et relativement sans tracas, alors qu'en réalité, cela est vécu plus difficilement que l'arrivée dans un pays étranger pour plusieurs individus (Adler, 1981; Storti, 1997). Ce constat contre-intuitif est possiblement à l'origine du manque de documentation sur le sujet.

Par ailleurs, certains résultats de recherches effectuées auprès des groupes d'étudiants asiatiques, bien qu'ils soient pertinents en ce qui a trait aux variations culturelles qu'ils soulèvent, sont contradictoires. Effectivement, la première étude (Pritchard, 2010) stipule que ces étudiants n'ont pas connu de difficulté à se réintégrer au sein de leur famille et de leurs amis, malgré des changements dans leurs valeurs qui ont été influencées par celles de la société occidentale. Les divergences entre les valeurs collectivistes des cultures de l'Est et individualistes de l'Ouest étant bien connues, on pourrait s'attendre à l'inverse. D'ailleurs, Pritchard (2010) n'aborde que brièvement cet aspect, se contentant de souligner le fait que les résultats de son étude ne corroborent pas, sur ce point, ceux des études précédentes. La seconde étude (Butcher, 2002) mentionne clairement que les relations interpersonnelles ont constitué la principale difficulté des étudiants et qu'ils ont souffert de solitude et d'isolement.

La majorité des études traitant du choc du retour s'avère descriptive plutôt qu'explicative, même si elles reconnaissent toutes la détresse psychologique qui accompagne le retour (Butcher, 2002; Gaw, 2000; Grabowski et al., 2007; Seiter & Waddell, 1989; Sussman, 2000). Par ailleurs, ce sont généralement les différences culturelles qui sont soulignées pour expliquer le choc du retour vécu par les voyageurs (Butcher, 2002; Pritchard, 2010). Les modèles semblent prédire adéquatement le processus de réajustement à sa propre culture (Butcher, 2002; Gullahorn & Gullahorn, 1963; Mooradian, 2004; Pritchard, 2010), mais ils restent en surface, en survol du problème. Ils n'expliquent pas pourquoi revenir à la maison peut être si pénible et n'aident donc pas à comprendre entièrement le phénomène et les éléments qui pourraient l'expliquer en profondeur. Par exemple, l'étude de Butcher (2002) stipule que la notion de perte d'expériences et d'amis rencontrés à l'étranger est au cœur de la souffrance vécue au retour.

Il y a certainement d'autres variables relatives aux changements se produisant à l'intérieur de l'individu qui se trouvent également au cœur du problème. D'ailleurs, cette notion de perte pourrait être considérablement réinvestie, puisqu'elle semble relever davantage d'un sentiment de perte que d'une perte réelle. Quant à la théorie de Molz (2008), bien que très détaillée concernant les voyageurs et leur redéfinition de la notion de chez-soi, elle n'explique pas pourquoi ceux-ci ont tant de difficultés à se réadapter à la vie dans leur pays d'origine.

Le modèle de Storti (1997), pour sa part, mise davantage sur le sentiment d'appartenance perturbé dans le processus du retour que sur le sentiment de perte, alors que ce dernier gagnerait à être élaboré. Le sentiment d'appartenance ne peut certainement pas expliquer à lui seul le choc du retour. Les éléments qui le constituent – gens familiers, endroits familiers, routines et rituels divers – (Storti, 1997) sont présents au retour et, pourtant, le sentiment d'appartenance est tout de même perturbé. Le modèle devrait s'appuyer sur d'autres variables plus centrales, telles que le sentiment de perte.

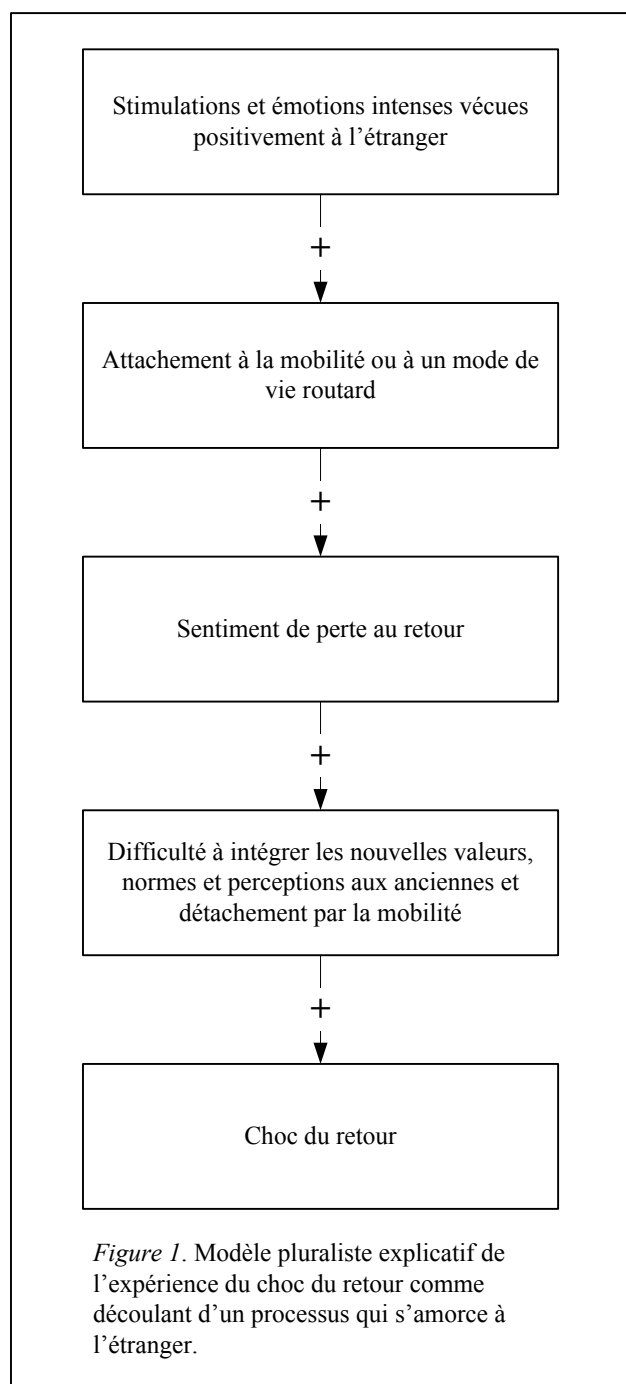
Finalement, en ce qui concerne la théorie des processus opposants (Solomon & Corbit, 1978), elle n'a à ce jour pas été mise en lien avec le choc du retour, étant donné le caractère récent de ce phénomène. Elle pourrait, certes compléter le modèle théorique en expliquant potentiellement la source du sentiment de perte vécu par les voyageurs au retour.

## Modèle théorique

Le but du présent modèle est de proposer une explication innovatrice et pluraliste qui permette de faire avancer les connaissances relatives au phénomène contemporain du choc du retour dans son pays d'origine, après un séjour prolongé à l'étranger. Pour ce faire, il tente d'ajouter des éléments aux théories préalablement élaborées. Il se veut pluraliste dans le sens où il crée des liens entre des théories existantes. Selon ce modèle, le choc du retour découlerait d'un processus qui s'amorce à l'étranger. Ceci s'avère un élément nouveau à propos du phénomène, puisque selon les théories présentes dans la documentation scientifique, le choc du retour constitue un processus qui s'amorce, de par son nom, au retour. Ainsi, le modèle propose que les stimulations et émotions intenses, dans l'optique où elles sont vécues à l'étranger comme étant positives, mènent à un attachement à la mobilité et à un sentiment de perte au retour. Le voyageur aurait alors de la difficulté à intégrer les nouvelles valeurs, normes et perceptions aux anciennes, et se heurterait au choc du retour.

Le modèle théorique proposé postule donc deux hypothèses. L'hypothèse principale est que le degré d'intensité du choc du retour fluctue en fonction de l'ampleur du sentiment de perte, en lien avec une difficulté à intégrer les nouvelles valeurs aux anciennes. L'hypothèse secondaire est que l'ampleur du sentiment de perte au retour varie en fonction de l'intensité du caractère agréable des stimulations à l'étranger, en lien avec un attachement à la mobilité. Ainsi, plus les stimulations et émotions positives sont intenses et vécues sur une longue période, plus il y aura un fort attachement à la mobilité, et plus le sentiment de perte au retour sera grand. Plus ce sentiment de perte est grand, plus l'intégration des nouvelles valeurs aux anciennes sera difficile et le choc du retour se manifestera, de la même manière, plus intensément (Figure 1).

La première variable de ce modèle explicatif du choc du retour est constituée des stimulations et émotions intenses, vécues à l'étranger comme étant très positives. Il est essentiel de préciser le caractère agréable de ces événements, car dans le cas contraire, le voyageur serait probablement heureux d'être de retour (processus opposé) et n'expérimenterait aucun choc, selon la théorie des processus opposants (Solomon & Corbit, 1978). Si les stimulations et émotions intenses sont positives et sources d'excitation, il semblerait que le voyageur développe un attachement (pour ne pas dire une dépendance, puisque plusieurs parlent du



voyage comme étant une drogue en soi) à la mobilité (Molz, 2008), qui constitue la seconde variable du modèle. L'adaptation à l'étranger serait alors grandement facilitée. En fait, les voyageurs s'attachent à un mode de vie routard dans lequel les rituels et routines leur apportent un sentiment de chez-soi malgré leur statut d'étranger (Molz, 2008).

Ceci mène à la troisième variable du modèle, soit le sentiment de perte présent chez les voyageurs qui

retournent dans leur pays d'origine. Il importe ici d'en nuancer le caractère particulier, puisqu'il peut également être vécu lors d'autres transitions de vie, ou changements quelconques qui surviennent au cours de la vie. En réalité, ces transitions - notamment le deuil, le passage du statut d'étudiant à celui de travailleur ou le fait de devenir mère - sont elles-mêmes très définies, c'est-à-dire que le changement de rôle, les conditions environnementales et les réponses en tant qu'êtres humains sont attendus et mesurables. La perte est claire et évidente. La source de la souffrance, s'il y a lieu, est identifiable et donc plus aisément compréhensible. Le sentiment de perte au retour d'un séjour à l'étranger, quant à lui, implique davantage une confusion (que ce soit par rapport aux valeurs, à l'identité ou aux ambitions) et est généralement inattendu et propre à chacun (Adler, 1981; Bernier, 2010). En outre, la transition s'opère dans un échange, puisque le voyageur revient également avec un bagage d'expériences, de rencontres et de nouvelles valeurs. La perte n'est donc pas concrètement identifiable comme c'est le cas lors d'un sevrage, de la perte d'un être cher ou d'un statut. La nuance réside donc dans le fait que ce sentiment demeure, justement, un *sentiment* de pertes multiples et à différents niveaux; son caractère subjectif fait en sorte qu'il n'est pas nécessairement proportionnel ou représentatif des pertes réelles. Ainsi, le temps qu'il doit prendre pour s'assimiler et faire du sens afin que le voyageur puisse en intégrer l'essentiel dans son identité est relatif à chacun. L'intégration des identités sociales et culturelles serait un processus cumulatif qui permettrait à la nouvelle identité de devenir plus significative et concrète au fil du temps, en plus de devenir une partie intégrante de la perception du soi en tant qu'individu (Amiot, de la Sablonnière, Terry, & Smith, 2007).

Bref, dans le contexte du retour, le sentiment de perte s'explique, d'une part, par une perte émotionnelle d'amis, de confidents et d'intimité (Butcher, 2002). Ceux-ci établissant parfois une proximité affective de façon plus rapide avec le voyageur, ce dernier peut s'être davantage dévoilé à eux qu'à certains amis de son pays d'origine (Storti, 1997). De ce fait, il peut également se sentir incompris à son retour, surtout s'il n'a pas d'amis avec lesquels il peut s'identifier dans cette expérience. Ses proches, ne sachant pas en quoi il a changé, peuvent lui rappeler ce qu'il était avant par leur manière de lui parler ou d'agir avec lui. Plus précisément, ils peuvent lui rappeler les barrières mentales qu'il a graduellement laissé tomber en voyage, par exemple les préjugés par rapport à une autre culture ou un autre peuple (Maddux & Galinsky, 2009).

Le voyageur peut également avoir l'impression de ne pas être en mesure de partager pleinement ses expériences (Grabowski et al., 2007) ou de ne pas sentir suffisamment d'intérêt de la part de ses proches (Storti, 1997). En effet, le support social constitue un élément crucial et une ressource considérable pour faciliter non seulement l'adaptation dans différents contextes de changements induisant du stress (Amiot et al., 2007; Terry & Jimmieson, 2003), mais également le développement et l'intégration de l'identité culturelle (Amiot et al., 2007). Il ne faut donc pas s'étonner de la détresse du voyageur à son retour dans ces conditions, puisque le support social reçu dans ces mêmes contextes de changements est également lié au bien-être de l'individu (Cross, 1995). D'autre part, les expériences intenses exigeant des forces ou des qualités que le voyageur a développées et qui contribuaient à son autoréalisation et à son sentiment de croissance de soi sont également vécues comme des pertes (Storti, 1997). Certes, le retour implique également une perte de stimulations, d'indices, de renforçateurs et de sources d'excitation, ce qui peut créer une impression que l'ancien environnement est moins intéressant. Le voyageur ressent comme une perte le fait d'avoir quitté un mode de vie auquel il s'était attaché. Il était attaché aux gens et aux endroits devenus familiers dans le pays d'accueil, ainsi qu'aux routines et rituels divers, qui lui conféraient un sentiment d'appartenance. Or, si on applique à ce phénomène la théorie des processus opposants (Solomon & Corbit, 1978), il est naturel d'expérimenter un tel sentiment de perte après avoir vécu pendant plusieurs mois des stimulations, émotions intenses et expériences extrêmement enrichissantes de croissance de soi et s'être, ainsi, attaché à la mobilité. Il serait donc logique de croire, toujours selon cette théorie, que ce sentiment de perte dure plus longtemps et soit plus intense pour les voyageurs dont les expériences ont été vécues comme agréables et dont le séjour a été plus long. Les stimulations auraient alors été vécues sur une plus longue période, d'autant plus que le voyageur se serait mieux adapté (et vraisemblablement il se serait davantage attaché à la mobilité).

En faisant une recension des expériences de retour des voyageurs, en lisant les récits de voyage d'auteurs ou en furetant sur les blogues de voyageurs de retour dans leur pays d'origine, on constate que certains éléments reviennent fréquemment, tels que le sentiment de perte (Butcher, 2002; Storti, 1997). Lors d'un séjour prolongé à l'étranger, il se crée inéluctablement des changements dans les valeurs, dans les normes et dans la perception de soi, du monde et de la vie

(Grabowski et al., 2007; Murphy & Anderson, 2003). Évidemment, si la culture du pays d'accueil est très différente de celle du pays d'origine, l'intégration des nouvelles valeurs aux anciennes sera plus difficile et requerra davantage de temps (Grabowski et al., 2007). Cette difficulté dans l'intégration des nouvelles valeurs aux anciennes, qui constitue la quatrième variable du modèle théorique, est vécue seulement si, à la base, un sentiment de perte est présent chez le voyageur (Butcher, 2002; Storti, 1997). Néanmoins, les nouvelles valeurs prennent racines non seulement dans les pays visités, mais également dans le fait de voyager en tant que tel. En s'exilant à l'étranger avec pour unique réminiscence tangible de son chez-soi un sac à dos, les voyageurs prennent conscience du peu qui est nécessaire pour vivre (Molz, 2008; Montuori & Fahim, 2004). Ceci est particulièrement saisissant pour les Occidentaux. En réalité, l'attachement à la mobilité dans laquelle les voyageurs parviennent à s'adapter et à se sentir à la maison au sein d'une autre culture (Molz, 2008) entraîne un détachement, par l'intermédiaire de cette mobilité, qui risque d'augmenter la difficulté de retourner à son ancien mode de vie. L'intégration des nouvelles et des anciennes valeurs est alors encore plus difficile. Ce détachement en est un, notamment, de certaines valeurs de la société occidentale se rapportant au temps et au matériel. En effet, les voyageurs peuvent prendre conscience qu'il existe différentes manières de concevoir les notions d'espace personnel et de temps (Montuori & Fahim, 2004). S'ensuit parfois, conséquemment à ce détachement, un changement dans le rapport au temps ou un décalage par rapport au rythme de vie rapide des Occidentaux (Bernier, 2010). Une épuration de ses possessions est également possible au retour, les choses étant entre autres moins prises pour acquises (Montuori & Fahim, 2004). Les nouvelles normes intériorisées à l'étranger peuvent également compliquer le retour, puisqu'elles rendent parfois l'ancien chez-soi étrange, ou irrationnel. L'individu, une fois de retour, doit donc transposer de nouvelles valeurs, normes ou perceptions dans son ancien cadre, ce qui peut créer un décalage, ou un choc (Storti, 1997). Il vit alors une période de transitions et de perturbations dans son concept de soi, où il doit réexaminer et réajuster ses priorités, ses valeurs, sa vision de lui-même et de son pays pour ensuite les intégrer dans sa nouvelle identité culturelle (Sussman, 2000).

### **Orientations futures**

Le modèle théorique développé dans le présent article explique le choc du retour par un processus qui

s'amorce à l'étranger. Il postule que les stimulations intenses vécues à l'étranger mènent à un attachement à la mobilité, puis à un sentiment de perte au retour ainsi qu'à une difficulté à intégrer les nouvelles valeurs, acquises à l'étranger et en voyageant, aux anciennes. Sa contribution réside dans son apport théorique concernant ce phénomène relativement récent qui touche de plus en plus d'individus. En connaissant davantage les origines de ce phénomène, il serait possible d'en réduire l'impact en mettant en place des programmes de soutien aux voyageurs et à leurs proches. Néanmoins, le modèle n'ayant pas encore été testé empiriquement, sa contribution comporte certaines limites statistiques. Par ailleurs, le modèle s'applique aux voyageurs ayant fait un séjour prolongé à l'étranger, soit d'une durée de plusieurs mois. En effet, afin d'être en mesure de s'adapter et d'assimiler les valeurs d'un pays, le voyageur doit y passer un certain temps (Storti, 1997). Néanmoins, la possibilité qu'un choc du retour soit possible après un séjour de seulement une ou plusieurs semaines dans un autre pays n'est pas pour autant exclue. Il y a certainement un lot considérable de facteurs impliqués, par exemple l'ampleur des variations culturelles, qui gagneraient à être vérifiés dans le cadre d'études empiriques.

Plusieurs études pourraient être proposées en réponse à ce modèle pour pallier au manque de documentation scientifique sur le sujet. D'une part, afin de vérifier la validité du modèle théorique proposé, une étude corrélacionnelle pourrait être réalisée. Le modèle serait alors vérifié empiriquement, afin de démontrer s'il existe bel et bien une corrélation entre le phénomène de choc du retour et les stimulations intenses et agréables vécues à l'étranger, l'attachement à la mobilité, le sentiment de perte et l'intégration des nouvelles valeurs aux anciennes. Si ce lien était confirmé, il pourrait, dès lors, être utile d'éventuellement développer et offrir des programmes de soutien spécifiques aux voyageurs dans leur processus de retour et de cibler à l'aide de questionnaires ceux qui pourraient en bénéficier. Ce modèle pourrait également favoriser, chez les proches du voyageur, une meilleure compréhension des difficultés vécues à son retour.

D'autres variables pourraient partiellement expliquer le choc du retour. Par exemple, il serait possible que le fait de revenir volontairement ou pas dans son propre pays (que ce soit à cause de l'expiration d'un visa, d'un manque d'argent ou de la fin d'un contrat) influence de manière indirecte l'intensité du choc du retour. Le caractère volontaire ou non du retour pour-

rait avoir un impact sur l'ampleur du sentiment de perte et sur la facilité à intégrer les nouvelles valeurs aux anciennes. Il serait également important de considérer la durée du séjour à l'étranger et le(s) pays visité(s). Ces variables pourraient être isolées et contrôlées dans le cas d'une étude cherchant à vérifier les notions de sentiment de perte au retour et d'intégration de valeurs, afin d'éviter qu'elles contaminent les résultats.

Somme toute, ce modèle se veut un complément à la compréhension du phénomène du choc du retour. Cette compréhension inclut le fait de revenir à la maison en comprenant qu'elle est devenue autre chose métaphysiquement, à l'intérieur de soi (Molz, 2008). Les applications du modèle pourraient, par exemple, démontrer si le choc s'estompe en continuant de cultiver le mouvement dans la stabilité, c'est-à-dire en faisant des projets et en trouvant de nouvelles sources de stimulations. Elles pourraient également démontrer si le voyageur peut atténuer le choc en acceptant le délai nécessaire pour que son entourage perçoive en quoi il a changé et en se laissant du temps pour intégrer progressivement les changements en lui-même et les nouvelles valeurs dans sa vie. Il convient donc d'appliquer le nouveau modèle dans plusieurs contextes, afin de vérifier la véracité de ses hypothèses et de pouvoir éventuellement aider et comprendre les voyageurs dans leur processus de retour.

## Références

- Adler, N. J. (1981). Re-entry: Managing cross-cultural transitions. *Group & Organization Studies*, 6, 341-356.
- Amiot, C. E., de la Sablonnière, R., Terry, D. J., & Smith, J. R. (2007). Integration of social identities in the self: Toward a cognitive-developmental model. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 364-388.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Bernier, M. (2010). *Séjour à l'étranger: Le choc du retour*. Repéré à <https://www.aide.ulaval.ca/cms/lang/fr/pid/45356>
- Butcher, A. (2002). A grief observed: Grief experiences of East Asian international students returning to their countries of origin. *Journal of Studies in International Education*, 6, 354-368.

- Christofi, V., & Thompson, C. L. (2007). You cannot go home again: A phenomenological investigation of returning to the sojourn country after studying abroad. *Journal of Counseling and Development, 85*, 53-64.
- Cross, S. (1995). Self-construals, coping, and stress in cross-cultural adaptation. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 26*, 673-697.
- Freedman, A. (1986). *Cross cultural reentry: A book of readings*. Abilene, TX : Abilene Christian University Press.
- Gaw, K. F. (2000). Reverse culture shock in students returning from overseas. *International Journal of Intercultural Relations, 24*, 83-104.
- Grabowski, S., Wearing, S., & Lee, D. (2007). Coming home to culture shock: A preliminary analysis of volunteer experiences. *The VolunTourist*. Repéré à <http://www.voluntourism.org/news-studyandresearch41.htm>
- Gullahorn, J. T., & Gullahorn, J. E. (1963). An extension of the U-curve hypothesis. *Journal of Social Issues, 19*, 33-47.
- Levasseur, M. (2010). *Évolution des voyages internationaux des Canadiens*. Repéré à <http://veilletourisme.ca/2010/10/06/evolution-des-voyages-internationaux-des-canadiens/>
- Maddux, W. W., & Galinsky, A. D. (2009). Cultural borders and mental barriers: The relationship between living abroad and creativity. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*, 1047-1061.
- Molz, J. G. (2008). Global abode: Home and mobility in narratives of round-the-world travel. *Space and Culture, 11*, 325-342.
- Montuori, A., & Fahim, U. (2004). Cross-cultural encounter as an opportunity for personal growth. *Journal of Humanistic Psychology, 44*, 243-265.
- Mooradian, B. L. (2004). Going home when home does not feel like home: Reentry, expectancy violation theory, self-construal, and psychological and social support. *International Association for Intercultural Communication Studies Journal, 13*, 40-52.
- Murphy, E. F., & Anderson, T. L. (2003). A longitudinal study exploring value changes during the cultural assimilation of Japanese student pilot sojourners in the United States. *International Journal of Value-Based Management, 16*, 111-129.
- Pritchard, R. (2010). Re-entry trauma: Asian reintegration after study in the West. *Journal of Studies in International Education, 15*, 93-111.
- Rohrlich, B. F., & Martin, J. N. (1991). Host country and reentry adjustment of students sojourners. *International Journal of Intercultural Relations, 15*, 163-182.
- Seiter, J. S., & Waddell, D. (1989). *The intercultural reentry process: Reentry shock, locus of control, satisfaction and interpersonal uses of communication*. Article présenté au Annual Meeting of the Western Speech Communication Association, Spokane WA.
- Solomon, R. L., & Corbit, J. D. (1978). An opponent-process theory of motivation. *The American Economic Review, 68*, 12-24.
- Storti, C. (1997). *The art of coming home*. Yarmouth, ME : Intercultural Press.
- Sussman, N. M. (2000). The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: Why home is not so sweet. *Personality and Social Psychology Review, 4*, 355-373.
- Terry, D. J., & Jimmieson, N. L. (2003). A stress and coping approach to organizational change: Results from three field studies. *Australian Psychologist, 38*, 92-101.
- Watt, S. E., & Badger, A. J. (2009). Effects of social belonging on homesickness: An application of the belongingness hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin, 35*, 516-530.

---

Reçu le 29 juillet 2011

Révision reçue le 9 janvier 2012

Accepté le 18 janvier 2012 ■



## L'engagement affectif : lien avec le leadership authentique et le leadership transformationnel

ANDRÉANNE MIELE, GENEVIÈVE SÉGUIN, ÉLOÏSE FIORE-LACELLE,  
GABRIELLE LACASSE, & JULIE-ÉLAINE PHANEUF  
Université de Montréal

Une multitude de facteurs peuvent avoir un impact important sur le milieu de travail. Cette étude vise à documenter le rôle des styles de leadership authentique et transformationnel sur l'engagement affectif des subordonnés envers leur organisation et leur supérieur. Plus précisément, elle tente de démontrer l'existence d'un effet de médiation produit par l'engagement affectif envers le supérieur sur le lien entre le style de leadership et l'engagement affectif envers l'organisation. Les données ont été recueillies auprès de 226 travailleurs québécois francophones, âgés de 18 ans ou plus, qui travaillent depuis au moins 6 mois. Les résultats confirment la relation positive entre les styles de leadership et l'engagement affectif envers l'organisation, tel que médiatisé par l'engagement affectif envers le supérieur. Pour les organisations et les employés, les implications positives de ces résultats sont nombreuses et il serait alors intéressant de découvrir des moyens de promouvoir les styles de leadership authentique ou transformationnel.

*Mots-clés* : engagement affectif, leadership authentique, leadership transformationnel, supérieur immédiat

A multitude of factors can have a significant impact on the workplace. This study aims to document the role of authentic leadership and transformational leadership on the affective commitment of subordinates to their organization and their supervisor. More precisely, it attempts to demonstrate a mediation effect produced by the affective commitment to the superior for the link between leadership style and affective commitment to the organization. The data were collected from 226 French-speaking workers in Quebec, aged 18 years or older, who worked for at least 6 months. The results confirm the positive relationship between leadership styles and affective commitment to the organization as mediated by affective commitment to the superior. For organizations and employees, the positive implications of these findings are numerous and it would therefore be interesting to find out how to promote authentic leadership or transformational leadership styles.

*Keywords*: affective commitment, authentic leadership, transformational leadership, immediate manager

Selon les études démographiques entreprises par Statistique Canada (2010), le nombre projeté de retraités doublera d'ici 2031, alors que la totalité des baby-boomers aura atteint 65 ans. Dans ce contexte, les entreprises seront confrontées à une quantité colossale de postes à pourvoir. Il est donc important de commencer, dès maintenant, à trouver différents moyens pour

s'assurer que les nouvelles recrues demeurent au sein de l'organisation et ne soient pas séduites par les alternatives qui seront abondantes. En effet, avec la retraite des baby-boomers et l'arrivée d'une nouvelle génération sur le marché du travail, tout cela signifie que les entreprises doivent changer leur vision et se concentrer davantage sur l'individu (Gagnon-Paradis, 2011). En d'autres termes, l'engagement des employés est donc une préoccupation importante pour les années à venir et certains mentionnent l'importance de s'adresser au cœur, et non seulement à la tête, afin de faire la promotion de cet engagement (Gagnon-Paradis, 2011).

---

Les auteures tiennent à remercier l'équipe du *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes* pour leur aide dans la réalisation de ce projet. D'autant plus, elles veulent remercier M. Denis Cousineau pour son aide par rapport aux statistiques. Finalement, un remerciement particulier à M. Jean-Sébastien Boudrias pour son aide avec le développement des idées principales de cet article, la collecte de données ainsi que la rédaction de la première version. Toute correspondance concernant cet article peut être adressé à Andréanne Miele, Université de Montréal (courriel : andreanne.miele@umontreal.ca).

La littérature souligne le rôle majeur de l'engagement affectif dans une organisation (Reichers, 1985). Meyer et Allen (1991) définissent l'engagement affectif comme étant le désir profond de demeurer au sein d'une entreprise parce que l'employé s'identifie

et est émotionnellement attaché à celle-ci, tout en y étant impliqué. Cela est d'autant plus vrai que, parmi les trois types d'engagement de la théorie de Meyer (c.-à-d., engagement affectif, normatif et de continuation), l'engagement affectif serait le plus associé avec la satisfaction au travail, le bien-être, les ambitions, la carrière, et plusieurs autres aspects qui auraient des répercussions directes sur l'efficacité des employés (Meyer & Allen, 1991). Aussi, l'engagement affectif est un concept en lien avec l'amélioration et le maintien des performances des employés d'une organisation (Den Hartog & De Hoogh, 2009; Meyer & Allen, 1991). Il est important de noter que l'engagement affectif est un concept pouvant être orienté vers différentes cibles (Bentein, Stinglhamber, & Vandengerhe, 2002). Les deux cibles étudiées dans cette recherche sont le supérieur et l'organisation. Selon la théorie des champs de Lewin (1943), une cible d'engagement proximale aurait un effet médiateur sur l'engagement envers une cible plus distale et ceci permettrait de prédire que l'engagement affectif envers le supérieur serait avant-coureur de l'engagement affectif envers l'organisation.

Dans le même ordre d'idées, une synthèse de la littérature indique que le type de gestion influence grandement tous les aspects d'une organisation, en particulier la relation qu'entretiennent les employés avec leur superviseur (Korek, Felfe, & Zaepernick-Rothe, 2010). Effectivement, la manière de gérer des employés semble influencer directement, que ce soit de façon positive ou négative, l'engagement d'un employé envers son organisation (Den Hartog & De Hoogh, 2009) et envers son supérieur immédiat (Yang & Mossholder, 2010). Ainsi, pour mieux comprendre l'engagement affectif et les manières de le susciter, il faut considérer la façon dont un gestionnaire dirige ses employés. Une avancée très intéressante à ce sujet concerne la nouvelle vision du leadership : celle d'une relation entre employés, pairs et superviseurs en contexte de travail, plutôt qu'une qualité qui serait propre à une personne (Avolio, 2007). En effet, plusieurs études démontrent l'importance de la relation entre les employés et leur patron dans le bon fonctionnement d'une organisation (Sluss & Ashforth, 2008). Les styles de leadership authentique et transformationnel, deux styles fréquemment identifiés comme ayant des répercussions positives sur l'organisation et les relations de travail, seraient associés de manière positive à l'engagement affectif (Bass, 1999; Walumbwa, Avolio, Gardner, Wensing, & Peterson, 2008). Le leadership authentique est présent chez une personne qui reste vraie face à elle-même (Avolio, Gardner,

Walumbwa, Luthans, & May, 2004), alors que le leader transformationnel tente de coordonner les intérêts des employés et ceux de l'organisation (Bass, 1999).

La présente étude tentera de vérifier la question de recherche suivante : « Est-ce que les styles de leadership authentique et transformationnel sont en lien avec l'engagement affectif envers l'organisation par le biais d'un engagement affectif envers le supérieur? » Cette question de recherche permettra de mieux concevoir l'engagement affectif et d'éclaircir ce qui le stimule, tout en examinant la relation entre ce concept et les deux styles de leaderships mentionnés. De ce fait, cette recherche permettra de clarifier la compréhension du lien entre les styles de leadership et l'engagement affectif orienté envers différentes cibles (c.-à-d., envers le supérieur ainsi qu'envers l'organisation). De plus, le concept d'engagement affectif envers le supérieur, qui est encore à un stade embryonnaire dans les écrits, sera enrichi à l'aide de cette étude. Finalement, la précision du lien entre les deux cibles d'engagement est aussi un apport notable à la littérature.

### Contexte théorique

Le leadership positif est un concept qui englobe les styles de leadership se caractérisant par la promotion de l'accomplissement personnel de l'individu au sein de l'organisation en offrant des opportunités qui sont à l'avantage des deux parties. De plus, les formes positives de leadership aident à promouvoir la motivation au travail, les relations interpersonnelles saines, ainsi qu'un climat émotionnel positif et plaisant (Cameron, 2008). Le leadership authentique et le leadership transformationnel sont deux exemples du leadership positif (Walumbwa, Wang, Wang, Schaubroeck, & Avolio, 2010). Ces styles sont abordés dans la présente étude en raison des nombreuses conséquences favorables qui leur sont associées, comme leurs liens positifs avec la performance au travail (Bass, 1999; Walumbwa et al., 2010) et leurs retombées positives en ce qui a trait à la relation employé-supérieur (Avolio & Gardner, 2005).

### Le leadership authentique et le leadership transformationnel

Les écrits actuels sur le sujet sont unanimes dans leur définition du concept de l'authenticité : rester vrai face à soi-même (Avolio et al., 2004). Donc, un leader authentique est une personne qui a atteint un haut niveau d'authenticité. Par conséquent, elle devrait agir de manière transparente avec les autres tout en

respectant ce qu'elle est, ce en quoi elle croit et ses propres valeurs (Avolio et al., 2004). Selon Walumbwa et al. (2010), le leadership authentique se retrouve chez une personne qui possède une conscience de soi élevée, une perspective morale internalisée, un traitement de l'information équilibré et une transparence relationnelle. Ces leaders tentent de promouvoir les capacités psychologiques positives, un climat éthique, ainsi que le développement personnel, tout en motivant le collaborateur à améliorer ses performances (George, 2003). L'intégrité et l'attention particulière portées aux besoins des autres dont font preuve les leaders authentiques sont en lien direct avec le sentiment de confiance, d'autonomie et d'initiative chez les employés. Par exemple, un leader de type authentique s'informerait des besoins d'un individu, tout en étant honnête face aux siens et à ceux de l'entreprise, afin de promouvoir l'épanouissement de chacune des parties (Walumbwa et al., 2010).

Le leader transformationnel est caractérisé par quatre dimensions particulières : l'influence idéalisée, l'inspiration motivationnelle, la stimulation intellectuelle et la considération individuelle (Bass & Avolio, 2000). L'influence idéalisée engendre la confiance, l'admiration, la loyauté et le respect des employés. L'inspiration motivationnelle est la manière dont le leader transformationnel stimule les employés en leur exprimant une vision d'un futur attrayant (Bass & Avolio, 2000). Un leader inspirant va aussi afficher de hautes attentes par rapport à la performance, tout en faisant preuve de détermination et de confiance. En général, les employés veulent s'identifier à un leader inspirant (Bass, 1999). Un leader transformationnel stimule intellectuellement ses employés et il les motive à développer leur sens de l'innovation et de la créativité. Quant à la considération individuelle, un leader en fera preuve lorsqu'il sera attentif à ses employés et aura à cœur leur évolution (Bass, 1999).

### **Engagement affectif envers le supérieur et l'organisation**

Formellement, l'engagement suggère l'action de faire une promesse et le fait de prendre une position (De Villiers, 2003). Dans un contexte organisationnel, par exemple, certains l'interprètent comme la force relative de l'identification d'un individu et son implication dans une organisation particulière (Mowday, Porter, & Steers, 1982), alors que d'autres le perçoivent comme la force liant l'individu à une série d'actions vers un objectif particulier (Meyer & Herscovitch, 2001). Une conceptualisation souvent abordée

est l'engagement de type affectif. Selon Reichers (1985), l'engagement affectif serait l'état de compatibilité entre les buts de l'employé et ceux d'une sphère précise de l'entreprise. De toute évidence, l'engagement affectif en entreprise constitue un terrain fertile en psychologie organisationnelle. Selon plusieurs études, il serait empiriquement lié à de meilleures performances, à un faible taux d'absentéisme, à un faible taux de roulement, à une satisfaction accrue, ainsi qu'à un haut niveau d'implication au travail (Mathieu & Farr, 1991; Steers, 1977).

La définition offerte par le modèle de Meyer et Allen (1991) sera priorisée dans la présente étude étant donné son apport théorique considérable dans le domaine. Ce modèle aborde l'engagement en contexte organisationnel sous trois formes : affectif, de continuité et normatif. Il va de soi que le type affectif est celui qui nous intéresse dans le cas présent. Cette notion caractérise les employés engagés affectivement comme des individus demeurant au sein de l'entreprise parce qu'ils le désirent réellement.

Selon ce modèle, l'engagement affectif se définit à travers l'attachement émotionnel, l'identification, ainsi que l'implication au sein de l'organisation. Bien sûr, plusieurs facteurs influenceraient le niveau d'engagement affectif, tels que les caractéristiques personnelles et le contexte organisationnel (Meyer & Allen 1991). De plus, Herscovitch et Meyer (2002) avancent que l'engagement dirigé vers une cible spécifique serait un meilleur indice de comportement que l'engagement général. En effet, l'engagement affectif des employés pourrait s'orienter vers des cibles précises et (qualitativement) distinctes de l'environnement de travail, telles que le supérieur et l'organisation (Bentein et al., 2002).

Dans un contexte organisationnel exigeant une grande proximité entre l'employé et le supérieur, l'engagement affectif envers celui-ci pourrait faciliter le déroulement des interactions. Les employés qui sont plus engagés envers leur supérieur sont caractérisés par des plus hauts niveaux de performance, ainsi que par des comportements positifs envers l'organisation, leur supérieur, leurs tâches, et leurs clients. Ils ont aussi une moins grande propension à quitter leur emploi. (Morin, Morizot, Boudrias, & Madore, 2010).

Selon Mowday, Steers et Porter (1979), l'engagement affectif envers l'organisation serait défini par l'acceptation des objectifs et des valeurs de l'entreprise, la volonté de faire un effort extraordinaire pour

l'organisation et le désir de demeurer au sein de la compagnie. Les employés engagés affectivement envers l'organisation seraient plus enclins à ressentir un niveau de compatibilité entre leurs valeurs et celles de l'organisation. Par exemple, un tel sentiment de concordance justifierait davantage des comportements d'implication personnelle dans l'organisation, tels que la participation à des activités non rémunérées au sein de l'entreprise (Meyer, Allen, & Gellatly, 1990).

Il est possible d'établir un lien entre l'engagement affectif envers le supérieur et envers l'organisation. Premièrement, une recherche corrélationnelle entre les deux construits menée par Bentein et ses collègues (2002) démontre une corrélation moyenne ( $r = .47$ ,  $p < .01$ ). Aussi, la théorie des champs de Lewin (1943) stipule que les foci d'engagement varient dans le niveau de saillance psychologique chez les employés. Selon ce modèle, une cible d'engagement qui est proche de l'employé dans son environnement aura un impact sur les comportements au travail. Plus précisément, une cible qui est proximale devrait avoir un effet médiateur sur l'engagement envers une cible plus distale (Lewin, 1943). La proximité physique ainsi que les interactions quotidiennes entre employé et supérieur font en sorte que le supérieur est une cible beaucoup plus rapprochée que l'organisation (Bentein et al., 2002). Selon cette théorie, il est possible de supposer que l'engagement affectif envers le supérieur serait donc un précurseur de l'engagement affectif envers l'organisation.

### **Leadership authentique et engagement affectif**

La recherche sur le leadership authentique étant en plein épanouissement, la littérature demeure donc assez restreinte, surtout en ce qui concerne le lien entre ce style de leadership et l'engagement affectif. Toutefois, plusieurs chercheurs suggèrent qu'un employé qui est traité de façon équitable présente souvent un niveau d'engagement plus élevé (Dirks & Ferrin, 2002; Rhoades, Eiseinberg, & Ameli, 2001).

Les études corrélationnelles reliant le leadership authentique à d'autres concepts, tels que l'engagement affectif avec le supérieur, sont aussi peu nombreuses. Par contre, l'aspect fondamental de ce type de leadership est le développement d'une relation avec l'employé (Avolio & Gardner, 2005). Dans cette optique, il est notable qu'un objectif primordial du leader authentique est de construire un contexte organisationnel inclusif dans lequel les employés sont engagés (Avolio & Gardner, 2005). De plus, certains auteurs soulignent

le fait que des relations employé-superviseur de bonne qualité sont liées à l'engagement affectif envers le supérieur. En effet, Stinglhamber et Vandenberghe (2003), ont trouvé une corrélation significative entre le support de la part du superviseur perçu par l'employé et l'engagement affectif de ce dernier envers son supérieur ( $r = .33$ ,  $p < .001$ ). Donc, la définition d'un leader authentique et l'importance qu'elle accorde à la relation employé-supérieur permet de supposer qu'il pourrait exister un lien entre ces deux concepts. Par contre, aucune corrélation n'est offerte dans la littérature pour appuyer cette relation. Le lien entre le leadership authentique et l'engagement affectif envers l'organisation est aussi un sujet peu traité dans la littérature, mais il existe quelques ouvrages de références pour approfondir le sujet. Par exemple, l'étude de Jensen et Luthans (2006), menée auprès d'entrepreneurs et de fondateurs d'entreprises, examine ce lien. Plus précisément, ces chercheurs avaient pour but de découvrir les effets du leadership authentique sur les employés en ce qui a trait à leur satisfaction, leur engagement, ainsi que leur bonheur au travail (Jensen & Luthans, 2006). Les résultats de cette démontrent une corrélation entre le leadership authentique des entrepreneurs (tel que perçu par les employés) et l'engagement affectif envers l'organisation ( $r = .48$ ,  $p < .01$ ).

La recension des écrits permet de démontrer que le leadership authentique serait lié de façon positive aux deux cibles d'engagement. De plus, tel que mentionné précédemment, une cible proximale d'engagement aurait un impact sur l'engagement envers une cible plus distale (Lewin, 1943). Le fait que le leadership authentique priorise la relation employé-supérieur vient appuyer l'idée que l'engagement affectif envers le supérieur serait mis au premier plan.

*Hypothèse 1* : L'engagement affectif envers le supérieur (VM) aura un effet médiateur sur la relation entre le leadership authentique (VI) et l'engagement affectif envers l'organisation (VD).

### **Leadership transformationnel et engagement affectif**

Au premier abord, plusieurs recherches, comme par exemple celle de Bass (1999), confirment le lien positif entre le leadership transformationnel et l'engagement des employés en général. Cependant, l'engagement affectif envers la cible supérieure en contexte de leadership transformationnel n'est pas très exploité. Il existe tout de même quelques études qui tentent de démontrer ce lien. Par exemple, dans leur

étude de 2010, Felfe et Schyns ont trouvé une forte corrélation positive entre le leadership transformationnel et l'engagement affectif envers le supérieur ( $r = .82, p < .001$ ). Bien que cette recherche démontre qu'il existe un lien entre ces deux concepts, cette relation demeure peu étudiée dans la littérature actuelle. Également, les leaders transformationnels seraient capables d'influencer l'engagement affectif organisationnel de façon significative par l'intermédiaire de comportements précis. Par exemple, en faisant la promotion des valeurs associées à l'accomplissement des buts et en mettant l'accent sur les liens entre l'effort des employés et la réussite. De plus, un niveau élevé d'engagement personnel de la part du leader et de l'employé peut mener à une vision commune et à l'atteinte des buts de l'organisation (Avolio et al., 2004). De même, le supérieur transformationnel influencerait l'engagement affectif organisationnel en encourageant les employés à utiliser de nouvelles approches, en les incluant dans le processus décisionnel et en leur inspirant ainsi la loyauté tout en reconnaissant et appréciant les besoins qu'ils ont de développer leur plein potentiel (Bass & Avolio, 1994). L'analyse de Korek et de ses collègues (2010) observe une corrélation positive entre le leadership transformationnel et l'engagement affectif organisationnel ( $r = .45, p < .01$ ). De façon similaire, la méta-analyse portant sur l'engagement de Meyer, Stanley, Herscovitch et Topolnytsky (2002) démontre aussi une corrélation positive entre l'engagement affectif envers l'organisation et le leadership transformationnel ( $r = .46, p < .01$ ). En se basant sur la littérature, il est possible de supposer que le leadership transformationnel est en lien avec les deux cibles d'engagement affectif qui sont à l'étude. Donc, en conformité avec la théorie des champs de Lewin, l'hypothèse suivante est présentée.

*Hypothèse 2* : L'engagement affectif envers le supérieur (VM) aura un effet médiateur sur la relation entre le leadership transformationnel (VI) et l'engagement affectif envers l'organisation (VD).

## Méthode

### Participants et procédure

Pour cette étude corrélationnelle, la collecte de données a été effectuée à partir d'un questionnaire web. Les participants sollicités ont donné leur consentement libre et éclairé, et leurs réponses ont été recueillies de façon anonyme. L'échantillon ( $N = 226$ ) est composé de 147 femmes et 79 hommes. Plus de la moitié des participants ont entre 20 et 29 ans.

Une des orientations principales de cette étude porte sur l'engagement envers le supérieur. Par conséquent, pour faire partie de l'échantillon, les sujets devaient travailler avec leur supérieur immédiat depuis au moins six mois. Il est aussi intéressant de noter que parmi l'échantillon, 76,6 % des gens considèrent qu'ils sont en contact avec leur supérieur « assez souvent » ou « fréquemment, sinon toujours ».

### Descriptions des instruments de mesure

Dans cette recherche, trois questionnaires ont été utilisés. Il s'agit de l'*Authentic Leadership Questionnaire* (ALQ), du *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), et finalement du *Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire* (WACMQ).

#### Le Authentic Leadership Questionnaire (ALQ).

Le *Authentic Leadership Questionnaire* (ALQ) est une mesure développée et validée par Walumbwa et ses collègues (2008). Le score global pour ce style de leadership peut être évalué à l'aide de 16 items répartis en quatre dimensions : la conscience de soi (4 items), la transparence relationnelle (5 items), le traitement équilibré de l'information (3 items) et la perspective morale internalisée (4 items). Lors de la passation de ce questionnaire, les participants doivent noter la fréquence d'apparition des comportements adoptés par le supérieur immédiat décrits dans les énoncés. Par exemple, un énoncé utilisé pour la dimension conscience de soi est : « Sollicite du feedback afin d'améliorer ses relations avec les autres ». Les sujets doivent répondre selon une échelle de Likert chiffrée de 0 (*jamais*) à 4 (*fréquemment, sinon toujours*). D'autres exemples d'items seraient : « Dit exactement ce qu'il/elle pense » pour la dimension transparence relationnelle, « Analyse les données pertinentes avant de prendre une décision » pour la dimension traitement équilibré et « Prend des décisions en fonction de ses valeurs fondamentales » pour la dimension perspective morale internalisée.

L'ALQ a de bonnes propriétés psychométriques. Les coefficients d'alpha sont de .92 pour la conscience de soi, .87 pour la transparence relationnelle, .76 pour la perspective morale internalisée et de .81 pour le traitement équilibré (Walumbwa et al., 2008).

#### Le Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).

Le *Multifactor Leadership Questionnaire* est souvent utilisé en lien avec la théorie du « full-range leadership » de Bass et Avolio (1994). Le leadership transformationnel est un des styles de leadership

abordé par cette théorie. Selon Bass et Avolio (1994), les facteurs qui caractérisent le leadership transformationnel sont : l'influence idéalisée, la motivation inspirante, la stimulation intellectuelle et la considération individualisée. Ces quatre facteurs sont évalués à l'aide de 16 items (Bass & Avolio, 1994). Les participants doivent indiquer à quelle fréquence les comportements énoncés sont émis par leur supérieur immédiat. Encore une fois, les participants répondent aux items de ce questionnaire selon une échelle de Likert chiffrée de 0 (*jamais*) à 4 (*fréquemment, sinon toujours*). Pour l'influence idéalisée, un exemple d'item est : « Parle de ses valeurs et convictions les plus importantes ». La motivation inspirante est évaluée à l'aide d'items tel que « Parle avec optimisme de l'avenir » et la stimulation intellectuelle est évaluée avec des items tels que « M'amène à voir les problèmes sous différents angles ». Finalement, « Me considère comme une personne plutôt que simplement comme un des membres de l'équipe » évalue la considération individualisée. La consistance interne de ce questionnaire est bonne. Plus précisément, le coefficient d'alpha du MLQ est de .70 (Kanste, Miettunen, & Kynegas, 2007).

**Le Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire (WACMQ).** Le *Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire*, développé par Madore en 2004, évalue l'engagement envers différentes cibles. Cet engagement peut être défini par l'attachement émotionnel que l'employé a envers la cible ainsi que l'importance qu'il lui accorde dans son quotidien (Morin, Madore, Morizot, Boudrias, & Tremblay, 2009). Les deux cibles pertinentes pour cette étude sont le supérieur et l'organisation, puisque les hypothèses portent sur l'engagement affectif envers ceux-ci.

Trois questions pour la cible « organisation » et trois questions pour la cible « supérieur » ont été utilisées. Les participants doivent noter leur degré d'accord avec certaines affirmations selon une échelle de Likert à cinq niveaux où un signifie « totalement en désaccord » et cinq signifie « totalement en accord ». « Je suis fier (fière) de dire que je travaille pour mon organisation actuelle » est un exemple d'item pour la cible organisation et « J'aime les valeurs véhiculées par mon (ma) supérieur(e) immédiat(e) » en est un pour la cible supérieure.

Ce questionnaire présente aussi des propriétés psychométriques très satisfaisantes. Lors de leur étude en 2009, Morin et ses collègues ont trouvé que le

WACMQ avait une bonne consistance interne. En effet, les alphas de Cronbach se situent entre .77 et .91.

## Résultats

### Résultats préliminaires

Avant d'effectuer les différentes analyses statistiques, certains participants ont été exclus pour arriver à l'échantillon actuel ( $N = 226$ ). Concrètement, les sujets qui ne travaillaient pas au même endroit depuis au moins six mois ou qui ne travaillaient pas avec le même supérieur depuis au moins six mois ont été mis de côté. Les analyses descriptives (moyennes et écarts-types) pour chaque variable étudiée sont présentées dans le tableau 1. Par ailleurs, les alphas de Cronbach qui se trouvent également dans le tableau 1 montrent que l'échelle a une bonne consistance interne.

D'autant plus qu'avant de procéder aux analyses de régression, les postulats de régressions ont été vérifiés. Les valeurs de tolérance et de VIF (facteur d'inflation de la variance) sont à l'intérieur des normes acceptables pour l'exécution de régressions multiples (plus que 0.10 et moins que 10 respectivement). De plus, les valeurs atypiques, la linéarité et l'indépendance des résiduels ont été vérifiées à l'aide de deux graphiques, soit la courbe normale standardisée des résidus et le nuage de points. Ces deux graphiques indiquent aussi qu'il n'y a aucune transgression des postulats. Finalement, les analyses ont démontré que les données suivent une distribution normale et qu'il n'y a pas de multi-colinéarité puisque les corrélations étaient présentes, mais toutes en dessous de .8.

Le tableau 1 présente aussi les inter-corrélations qui démontrent qu'il existe des liens entre toutes les variables. Une transformation de Fisher permet d'examiner plus en profondeur les liens qui existent entre le leadership authentique et les deux cibles d'engagement. En effet, les deux corrélations sont nettement différentes. La première corrélation (leadership authentique et engagement affectif envers le supérieur) est significativement plus forte que la deuxième (leadership authentique et engagement affectif envers l'organisation) ( $z = 8.18, p < .0001$ ). Pareillement, les corrélations des deux cibles d'engagement avec le leadership transformationnel sont aussi significativement différentes. La première corrélation (avec l'engagement affectif envers le supérieur) est plus forte que la deuxième (avec l'engagement affectif envers l'organisation) ( $z = 9.53, p < .0001$ ).

Tableau 1

*Corrélations, analyses descriptives et coefficients alphas*

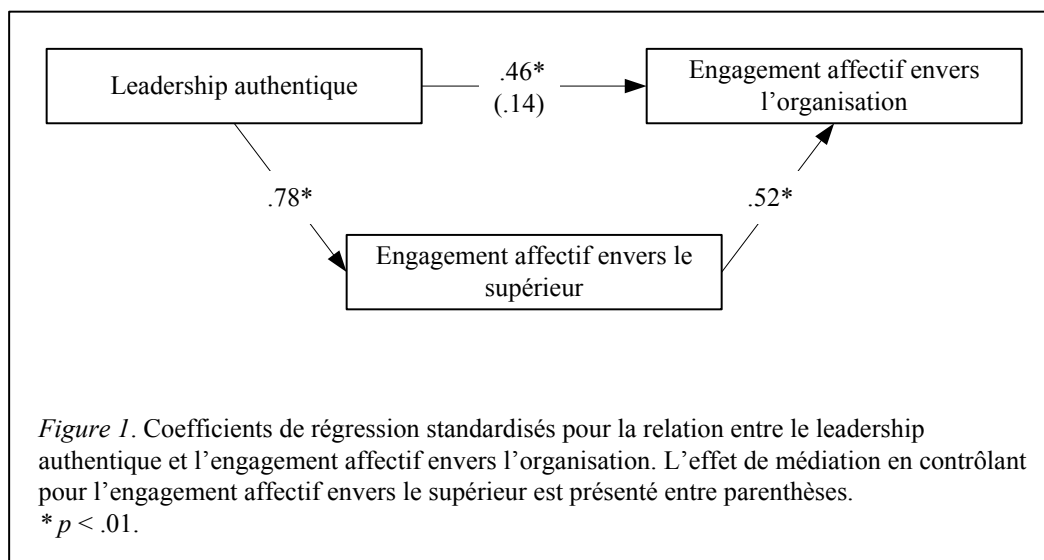
Dimensions	Moyenne	Écart-Type	1	2	3	4
1. Leadership authentique	3.40	0.84	<b>.93</b>			
2. Leadership transformationnel	3.30	0.90	.84*	<b>.95</b>		
3. Engagement affectif envers l'organisation	3.75	1.03	.46*	.43*	<b>.88</b>	
4. Engagement affectif envers le supérieur	3.58	1.16	.78*	.80*	.52*	<b>.92</b>

Note. \*  $p < .01$ . Les coefficients alphas sont présentés en gras sur la diagonale.

**Analyses de vérification des hypothèses**

Selon Baron et Kenny (1986), trois conditions doivent être respectées afin de confirmer une relation de médiation. Premièrement, la variable indépendante doit avoir un effet sur la variable médiatrice. Deuxièmement, la variable indépendante doit aussi avoir un effet sur la variable dépendante. Finalement, la variable médiatrice doit avoir un effet sur la variable dépendante. Il est aussi important de noter que l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante doit être moindre lorsque la variable médiatrice est introduite. En effet, une médiation complète est présente seulement lorsque le lien entre la variable indépendante et dépendante devient non-significatif avec l'insertion de la variable médiatrice dans le modèle. Cette condition peut être vérifiée à l'aide des coefficients de régression ainsi qu'à l'aide d'un test de Sobel, qui a pour but de déterminer si l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante est significativement différent de zéro après l'introduction de la variable médiatrice (Baron & Kenny, 1986).

Les résultats présentés dans la figure 1 démontrent que le leadership authentique prédit significativement l'engagement affectif envers l'organisation ( $\beta = .46$ ,  $p < .01$ ) ainsi que l'engagement affectif envers le supérieur ( $\beta = .78$ ,  $p < .01$ ). De plus, les régressions multiples permettent de tester la relation qui existe entre la variable indépendante et la variable dépendante en incluant la variable médiatrice. Les résultats indiquent que le lien entre le leadership authentique et l'engagement affectif envers l'organisation diminue et devient non-significatif ( $\beta = .14$ ,  $p = .128$ ) lorsque la variable médiatrice est introduite. En outre, les résultats du test de Sobel sont significatifs ( $z = 4.39$ ,  $p < .001$ ), confirmant ainsi que l'effet indirect du leadership authentique sur l'engagement affectif envers l'organisation par l'entremise de l'engagement affectif envers le supérieur est significativement différent de zéro. Donc, la relation entre le leadership authentique et l'engagement affectif envers l'organisation est en effet médiatisée par l'engagement envers le supérieur et il est possible de conclure que cette médiation est complète. De ce fait, l'hypothèse 1 est ici confirmée.



Cette méthode a aussi été employée afin de tester l'hypothèse 2. Les résultats présents dans la figure 2 démontrent que le leadership transformationnel influence significativement l'engagement affectif envers l'organisation ( $\beta = .43, p < .01$ ), ainsi que l'engagement affectif envers le supérieur ( $\beta = .80, p < .01$ ). Également, les résultats démontrent que l'introduction de la variable médiatrice fait en sorte que le lien entre le leadership transformationnel et l'engagement affectif envers l'organisation diminue et devient non significatif ( $\beta = .03, p > .01$ ). Par ailleurs, les résultats du test de Sobel sont aussi significatifs pour le leadership transformationnel ( $z = 5.00, p < .001$ ). Il est donc possible de conclure que cette médiation est complète. De ce fait, l'hypothèse 2 est elle aussi confirmée.

### Discussion

Cette recherche avait pour but de démontrer qu'il existe des relations de médiation entre les variables à l'étude. Plus spécifiquement, elle visait à explorer les liens entre certains styles de leadership (transformationnel et authentique) et l'engagement affectif envers l'organisation tels que médiatisés par l'engagement affectif envers le supérieur. Ces différentes relations possibles donnaient lieu à deux hypothèses de recherche. Les analyses statistiques présentées dans la section précédente démontrent que les deux hypothèses sont confirmées.

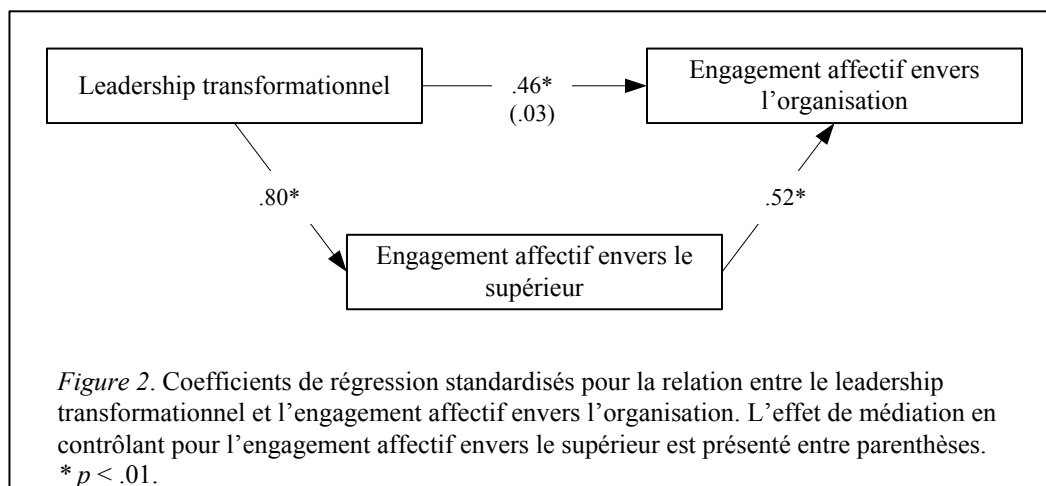
### Interprétation des résultats

Les résultats permettent de démontrer que l'engagement affectif envers le supérieur est en effet une variable médiatrice dans la relation entre le leadership authentique et l'engagement affectif envers l'organisa-

tion. Évidemment, une des avancées les plus importantes de cette étude est sans doute la démonstration du lien de médiation. Par contre, certains des liens corrélacionnels établis dans cette recherche constituent eux aussi une contribution notable. Plus particulièrement, le lien corrélacionnel significatif et positif entre le leadership authentique et l'engagement affectif envers le supérieur est fort important, puisqu'aucun lien semblable n'avait été identifié dans la littérature jusqu'à présent. En plus d'être un apport notable pour les écrits, ce lien est aussi un atout important pour les organisations, car ces dernières pourront favoriser le leadership authentique afin de promouvoir l'engagement affectif envers le supérieur.

Pour ce qui est de la deuxième hypothèse, les résultats démontrent que l'engagement affectif envers le supérieur est aussi une variable médiatrice dans la relation entre le leadership transformationnel et l'engagement envers l'organisation. Encore une fois, outre la relation de médiation démontrée ici, les relations corrélacionnelles constituent aussi un apport considérable à la littérature scientifique. En effet, les corrélacions qui ont été établies dans cette étude entre le leadership transformationnel et les deux cibles d'engagement permettent d'étoffer le peu de littérature qui existait sur ces sujets.

Par ailleurs, la démonstration d'une médiation dans la relation entre le style de leadership et l'engagement affectif envers l'organisation est une autre des avancées importantes de cette étude. Les écrits scientifiques avaient déjà mis en lumière le lien corrélacionnel entre l'engagement affectif envers le supérieur et l'engagement affectif envers l'organisation (Bentein, 2002). Toutefois, cette étude permet d'approfondir ce





lien en démontrant que l'engagement affectif envers le supérieur est un précurseur à l'engagement affectif envers l'organisation, lorsqu'un leadership authentique ou transformationnel est présent. De ce fait, lorsqu'un supérieur affiche un de ces styles de leadership, la promotion de l'engagement affectif envers le supérieur est essentielle au développement de l'engagement affectif envers l'organisation.

### Implications pour les organisations

Les résultats de cette étude pourraient être utiles pour les organisations, car la compréhension du lien entre l'engagement affectif et certains styles de leadership positif est avantageuse. Ultimement, les organisations ont avantage à avoir des employés qui sont engagés affectivement, car ces employés souhaitent demeurer au sein de l'entreprise (Meyer & Allen, 1991). De ce fait, les organisations seront en mesure de développer des stratégies visant à renforcer ces styles de leadership et, par le fait même, à promouvoir l'engagement affectif. Les résultats démontrent aussi que les styles de leadership transformationnel et authentique sont liés à l'engagement affectif envers l'organisation par le biais de l'engagement affectif envers le supérieur. Les organisations pourront bénéficier des retombées positives (mentionnées ci-dessous) de ces résultats, car les conséquences avantageuses sont nombreuses pour ces deux cibles d'engagement affectif.

Selon Reichers (1985), l'engagement affectif est en lien avec plusieurs facteurs qui sont favorables pour les employés tels la satisfaction au travail, le bien-être et les ambitions. De leur côté, Meyer et Allen (1991) affirment dans leur recherche que l'engagement affectif n'est pas seulement profitable pour les employés, mais aussi pour les organisations. Par exemple, les employés qui démontrent de l'engagement ont tendance à être plus impliqués dans l'organisation et à avoir un plus faible taux d'absentéisme (Meyer & Allen, 1991). L'engagement affectif envers le supérieur a aussi de nombreuses conséquences positives pour les organisations, telles que de bonnes performances et des comportements positifs de la part des employés (Morin et al., 2010).

Finalement, les relations de médiation démontrées dans la présente étude sont aussi d'une très grande importance pour les organisations, puisque la compréhension de la dynamique du lien entre les variables est une connaissance clé. En effet, un intérêt majeur pour les entreprises est que ces résultats mettent en évidence l'importance de l'engagement affectif envers le

supérieur pour le développement de l'engagement affectif envers l'organisation. Autrement dit, cette étude démontre l'importance des relations sociales au sein d'une organisation. Le contexte industriel changeant mentionné au début de cet article (retraite des baby-boomers) ajoute encore à la pertinence de ces résultats. Dans ce contexte, les entreprises ont intérêt à favoriser le développement de relations sociales saines et positives s'ils veulent stimuler l'engagement de la relève. Ces résultats démontrent que les programmes de gestion de conflit offerts aux entreprises sont fondamentaux, car les conflits exercent une influence néfaste sur les rapports sociaux au sein de l'entreprise.

### Limites

Bien que les résultats soient assez concluants, il existe tout de même certaines limites à la présente étude. D'abord, la taille de l'échantillon a été restreinte par les critères d'exclusion liés aux temps d'emploi et de travail avec le supérieur. La méthode de recrutement présente elle aussi certaines failles méthodologiques. La technique d'échantillonnage utilisée était non-probabiliste et ne permet pas de représenter la population générale. En effet, comme 58 % des participants étaient âgés de moins de 30 ans, il est possible que ces résultats ne soient pas généralisables à l'ensemble de la population. De plus, certains des liens trouvés ont peut-être été amplifiés par la méthode de collecte des données qui pouvait occasionner un biais de variance commune. De fait, les données étaient toutes récoltées auprès des mêmes participants, qui devaient remplir les trois questionnaires de l'étude.

Une des limites les plus importantes de cette étude est sans doute le fait que les deux médiations trouvées sont complètes. Ceci invite à un certain questionnement par rapport à la pertinence d'étudier les deux types de leadership comme étant des styles distincts. La littérature présente ces styles comme étant bien différents: le leadership authentique accorde une grande importance à la relation employé-supérieur (Walumbwa et al., 2010) alors que le focus principal du leadership transformationnel est l'organisation (Korek et al., 2010). Par contre, les médiations trouvées sont toutes deux complètes, ce qui signifie que le lien avec le supérieur est tout aussi important pour un leader transformationnel que pour un leader authentique. De plus, la relation étroite entre ces deux styles de leadership est aussi démontrée par la forte corrélation existant entre eux ( $r = .84, p < .01$ ). Est-il alors vraiment pertinent d'étudier ces deux styles de leadership comme étant deux styles entièrement distincts?

**Pistes de recherches futures**

Cette recherche invite à soulever plusieurs questions intéressantes. Le lien entre l'engagement affectif envers le supérieur et l'organisation et les styles de leadership étudiés a été démontré. De plus, il est évident que les conséquences positives de l'engagement affectif, autant envers le supérieur qu'envers l'organisation, sont nombreuses. Il serait donc pertinent de se demander si ces styles de leadership peuvent être instaurés ou développés chez un supérieur. Si ceci est une possibilité, il serait d'autant plus fascinant d'étudier comment ces profils de leader peuvent être développés. En effet, une étude des antécédents de ces styles de leadership permettrait aux entreprises de sélectionner, de développer ou de former des gestionnaires qui présentent ces styles afin de les faire bénéficier des nombreuses retombées positives qui sont associées aux leaderships authentique et transformationnel.

De plus, les deux médiations complètes font ressortir un lien intéressant entre le leadership authentique et le leadership transformationnel. Cette relation constitue, elle aussi, une piste intéressante. Il serait en effet opportun d'essayer de découvrir, à l'aide des différentes dimensions de chacun de ces styles, si certaines caractéristiques de ces leaders se recoupent. Une mesure globale visant à étudier ces deux styles de leadership pourrait être développée à l'aide d'une combinaison des différents items qui servent à évaluer chacun des styles. Il serait alors intéressant d'étudier si ce style de leadership plus général permettrait d'arriver aux mêmes conclusions concernant le lien avec l'engagement affectif. Ces résultats signifieraient qu'il serait opportun pour les entreprises de promouvoir un style global de leadership positif.

Cette recherche ouvre de nouvelles perspectives intéressantes sur ces plans. Elle démontre l'importance de développer les connaissances sur les styles de leadership, ainsi que sur leur lien avec l'engagement affectif dans le milieu organisationnel. Somme toute, les liens qui ressortent de cette étude contribuent aux écrits scientifiques, puisque certaines des variables à l'étude sont encore au stade embryonnaire et avaient été très peu étudiées auparavant. De plus, cette recherche souligne l'importance de continuer à accroître les connaissances sur ce champ d'études aux multiples facettes.

**Références**

- Avolio, B. J. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory building. *American Psychology*, 62, 25-33.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders' impact follower attitudes and behaviours. *The Leadership Quarterly*, 15, 801-823.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator – mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and social psychology*, 51, 1173-1182.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City, CA : Mind Garden.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bentein, K., Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2002). Organization-, supervisor-, and workgroup-directed commitments and citizenship behaviours: A comparison of models. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 341-362.
- Cameron, K. S. (2008). *Positive leadership: Strategies for extraordinary performance*. San Francisco, CA : Berrett-Koehler Publishers.
- De Villiers, M.-E. (2003). *Multi dictionnaire de la langue française*. Montréal, Québec : Québec Amérique.
- Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2009). Empowering behaviour and leader fairness and integrity: Studying perceptions of ethical leader behaviour from a levels-of-analysis perspective. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 18, 199-230.

- Dirks, K. T., & Ferrin, D. I. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research practice. *Journal of Applied Psychology, 87*, 611-628.
- Felfe, J., & Schyns, B. (2010). Followers' personality and the perception of transformational leadership: Further evidence for the similarity hypothesis. *British Journal of Management, 21*, 393-410.
- Gagnon-Paradis, I. (2011). L'engagement au travail : une question de cœur. *La Presse*. Récupéré de <http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca>
- George, W. (2003). Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three component model. *Journal of Applied Psychology, 87*, 474-487.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal, 27*, 646-666.
- Kanste, O., Miettunen, J., & Kyngas, H. (2007). Psychometric properties of the multifactor leadership questionnaire among nurses. *Journal of Advanced Nursing, 57*, 201-212.
- Korek, S., Felfe, J., & Zaepernick-Rothe, U. (2010). Transformational leadership and commitment: A multilevel analysis of group-level influences and mediating processes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*, 364-387.
- Lewin, K. (1943). Defining the field at a given time. *Psychological Review, 50*, 292-310.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 76*, 127-133.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Geltaaty, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology, 75*, 710-720.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behaviour, 61*, 20-52.
- Morin, A. J. S., Madore, I., Morizot, J., Boudrias, J.-S., & Tremblay, M. (2009). The workplace affective commitment multidimensional questionnaire: Factor structure and measurement invariance. *International Journal of Psychology Research, 4*, 307-344.
- Morin, A. J. S., Morizot, J., Boudrias, J.-S., & Madore, I. (2010). A multifoci person-centered perspective on workplace affective commitment: A latent profile/factor mixture analysis. *Organizational Research Methods, 14*, 58-90.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour, 14*, 224-247.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review, 10*, 465-476.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Ameli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*, 825-836.
- Sluss D. M., & Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organizational Science, 19*, 807-823.
- Statistique Canada. (2010). *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires*. Repéré à [http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3602&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2](http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3602&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2)
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 251-270.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wensing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management, 34*, 89-126.

- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviours. *The leadership Quarterly*, *21*, 901-914.
- Yang, J., & Mossholder, K. W. (2010). Examining the effects of trust in leaders: A bases-and-foci approach. *The leadership Quarterly*, *21*, 50-63.
- 

Reçu le 22 août 2011

Révision reçue le 8 janvier 2012

Accepté le 18 janvier 2012 ■

**Merci à nos commanditaires pour leur appui !**



## Faites bonne impression !

Profitez des conseils de nos experts afin de réduire vos coûts d'impression et de conception. Voici les services offerts:

conception graphique | infographie | affiches grand format  
impression couleur et N/B (numérique et offset) | reliure de tout genre  
pliage | laminage | adressage | assemblage (mécanique ou manuel)  
mise sous enveloppe | préparation postale et mise à la poste



Université   
de Montréal

[www.sium.umontreal.ca](http://www.sium.umontreal.ca)

Faculté des arts et des sciences  
Département de psychologie

Université   
de Montréal



**FAÉCUM**  
[www.faecum.qc.ca](http://www.faecum.qc.ca)



Université   
de Montréal