

Construction Et Validation D'une Méthode Psychométrique D'évaluation Du Tribalisme Aversif

MESSANGA Gustave Adolphe,
Maître de Conférences,
Département de Philosophie-Psychologie-
Sociologie,
Université de Dschang,
Dschang-Cameroun,
messangaadolphe@gmail.com

KENNE TIOTSOP Leonnelle,
Étudiant au cycle de Master,
Département de Philosophie-Psychologie-
Sociologie,
Université de Dschang,
Dschang-Cameroun,

NZEUTA LONTIO Sylvestre,
Doctorant,
Département de Philosophie-Psychologie-Sociologie,
Université de Dschang,
Dschang-Cameroun

RÉSUMÉ

La littérature range le tribalisme dans la catégorie conceptuelle des discriminations intergroupes, tout comme le racisme et le sexisme explicites. Ces deux discriminations, proscrites par la loi, se sont métamorphosées en prenant des formes aversives. En raison de la législation contre le tribalisme, la présente étude suggère qu'on pourrait également assister à l'émergence d'une forme aversive ou subtile de ce phénomène social. Malheureusement, aucun instrument psychométrique existant ne permet d'évaluer cette forme aversive de discrimination intergroupe ; d'où la nécessité de construire et valider une échelle de mesure dédiée à l'évaluation des attitudes et comportements discriminatoires subtils basés sur les appartenances catégorielles tribales. Elle est validée auprès de sept cent deux participants des deux sexes appartenant à différents groupes ethniques camerounais. Les Analyses Factorielles Exploratoires (AFE) et en Composante Principale (ACP) révèlent une structure factorielle après rotation *Varimax* satisfaisante. La solution factorielle et les saturations y relatives sont concluantes. L'analyse de la fiabilité de l'Échelle du Tribalisme Aversif (ÉTA) développée présente, après application des modèles de fiabilité, des indices de consistance interne satisfaisants. En conséquence, l'ÉTA est bonne, respecte les normes recommandées en psychométrie et peut être appliquée. Elle a permis de faire une validation discriminante et une validation nomologique du modèle construit à cet effet.

Mots Clés : tribalisme ; tribalisme aversif ; racisme ; sexisme ; discrimination intergroupe ; réseau nomologique.

ABSTRACT

The literature classifies tribalism in the conceptual category of intergroup discrimination, along with explicit racism and sexism. These two forms of discrimination, prohibited by law, have been transformed by taking aversive forms. As a result of anti-tribalism legislation, this study suggests that one could also see the emergence of an aversive or subtle form of this social phenomenon. Unfortunately, no existing psychometric instrument can assess this aversive form of intergroup discrimination; hence the need to construct and validate a measurement scale dedicated to the assessment of underlying discriminatory attitudes and behaviors based on categorical tribal affiliations. It is valid with seven hundred and two participants of both sexes belonging to different Cameroonian ethnic groups. Exploratory Factor Analysis (EFA) and Principal Component Analysis (PCA) reveal a factor structure after satisfactory Varimax rotation. The factorial solution and the related saturations are conclusive. The analysis of the reliability of the Aversive Tribalism Scale (ATS) presents, after application of reliability models, satisfactory internal consistency indices. As a result, ATS is good, meets recommended standards in psychometry, and can be applied. It made it possible to perform a discriminant validation and a nomological validation of the model constructed for this purpose.

Keywords: tribalism; aversive tribalism; racism; sexism; intergroup discrimination; nomological network.

INTRODUCTION

La discrimination intergroupe est un processus consistant à traiter différemment un individu en raison de son appartenance groupale. Concrètement, elle se manifeste par des attitudes et des comportements endofavorables et exodéfavorables (Yzerbyt & Demoulin, 2019). La littérature en distingue deux modes d'expressions. Le premier consiste en l'expression explicite et directe des préjugés et des sentiments négatifs envers les minorités (Allport, 1954). Le racisme classique en est un exemple. Le second, quant à lui, se matérialise par l'expression implicite et subtile des préjugés et des sentiments négatifs éprouvés envers les minorités. Le racisme aversif en est une illustration (Dovidio & Gaertner, 1998 ; Gaertner & Dovidio, 1986). La littérature attribue l'origine de la discrimination intergroupe à un biais du système cognitif (Wagner-Guillermou, Bourguignon, & Tisserant, 2015). En effet, étant donné que l'individu procède à la catégorisation des personnes pour ordonner son environnement social, il développe des attitudes (préjugés) et des croyances (stéréotypes) vis-à-vis des membres des exogroupes. Ces cognitions intergroupes se concrétisent dans des comportements discriminatoires (Dumont, Sarlet, & Dardenne, 2010) constitutifs des phénomènes sociaux comme le racisme, le sexisme, l'homophobie ou le tribalisme auquel la présente étude se consacre.

I. DISCRIMINATION INTERGROUPE ET COGNITIONS IMPLICITES : LE CAS DU RACISME ET DU SEXISME AVERSIFS

La littérature répertorie deux types de cognitions sociales menant à la discrimination. Le premier est explicite. Il représente les processus de pensée délibérés dont l'individu a conscience (Thush, Wiers, Ames, Grenard, Sussman, & Stacy, 2008) et mène à l'expression manifeste de la discrimination. Le second est implicite. Il désigne les processus de traitement de l'information ainsi que les représentations mentales que ces processus activent ou élaborent, et dont le sujet n'a pas conscience, mais qui exercent néanmoins une influence sur son comportement (Greenwald & Banaji, 1995). Ce type de cognition, objet de cette recherche, se rapporte à une trace en mémoire de l'expérience passée et non identifiable de façon introspective d'un individu (ou identifiée de manière imprécise, voire incorrecte), mais capable d'influencer ses sentiments, pensées et actions envers divers objets sociaux (Nosek, Hawkins, & Frazier, 2011).

Les cognitions implicites décrivent les processus cognitifs qui se produisent en dehors de la conscience ou du contrôle conscient, en relation avec les constructions psychosociales telles que les préjugés, les stéréotypes et les concepts de soi (Nosek, Hawkins, & Frazier, 2011). Greenwald (1992) en distingue deux grandes orientations dans les recherches expérimentales. La première se réfère aux recherches se situant dans la logique de la cognition sans attention (*attentionless unconscious cognition*),

et la seconde concerne les recherches dans le sens de la cognition inaccessible à l'introspection (*verbally unreportable unconscious cognition*). La première orientation a permis de vérifier de façon expérimentale que les objets de l'environnement d'un individu pouvaient bien être analysés et mémorisés à son insu et ce, même en l'absence de la perception consciente desdits objets ou sans que l'individu n'oriente volontairement son attention sur eux. La deuxième orientation a, quant à elle, apporté la preuve que des traces mnésiques d'événements étaient disponibles en mémoire à long terme, tout en restant inaccessibles à la conscience du sujet (Greenwald, 1992).

Dans le domaine de la discrimination intergroupe, la littérature sur les cognitions implicites met l'accent sur deux formes principales de discrimination : le racisme et le sexisme aversifs. Le terme « *racisme aversif* » a été inventé par Kovel (1970). Il le distingue de la forme traditionnelle de racisme, dite « *racisme dominateur* ». Pour cet auteur, le raciste « *dominateur* » met en scène des croyances sectaires, qui sont la flamme nue de la haine raciale. En revanche, le racisme aversif est une forme de racisme qui se manifeste chez des personnes qui prétendent ne pas avoir de préjugés, mais chez qui les sentiments négatifs non conscients et les croyances s'expriment de manière subtile et indirecte (Aube, 2015). En effet, un raciste aversif soutient les valeurs égalitaires et est convaincu que les préjugés et la discrimination ne sont pas corrects. Mais, inconsciemment, il manifeste des discriminations subtiles et involontaires (Pearson, Dovidio, & Gaertner, 2009). Concrètement, le modèle du racisme aversif propose que les Afro-américains sont susceptibles d'être discriminés par les Blancs dans les situations où cette discrimination peut être justifiée par des motifs non catégoriels (Aberson, 2003). Ainsi, étant donné que les racistes aversifs reconnaissent et soutiennent consciemment les valeurs égalitaires (Pearson, Dovidio, & Gaertner, 2009), ils ne discriminent pas les membres des groupes ethniques minoritaires dans les situations où les normes sociales sont strictement établies et où la discrimination serait évidente aux yeux des autres et à leurs propres yeux. Cependant, dans les situations où la structure normative est faible et où le fondement du jugement social est ambigu, ils auront tendance à manifester de la discrimination, à la condition que celle-ci puisse être justifiée/rationalisée en se basant sur un facteur autre que la race (Dovidio & Gaertner, 1991, 2004). Dans cette logique, ils adopteraient des comportements discriminatoires subtils envers les membres des groupes cibles, de manière à préserver leur image sans préjugés. En outre, en raison du fait qu'ils accordent de l'importance à leur image, ils sont motivés à éviter les sentiments, croyances et comportements pouvant être associés à une intention raciste (Dovidio & Gaertner, 2004).

Le sexisme est une discrimination très répandue dans toutes les sociétés. C'est un phénomène social

relatif aux attitudes et aux comportements discriminatoires basés sur le sexe. Il se réfère à l'ensemble des comportements individuels et/ou collectifs qui tendent à perpétuer et à légitimer la domination des hommes sur les femmes, en s'appuyant sur des stéréotypes différenciés entre eux. Les items illustratifs de cette discrimination soutiennent que : les femmes sont émotives, elles se chargent du ménage et ne savent pas conduire ; tandis que les hommes sont forts, se chargent de ramener un salaire dans le ménage ou ne savent pas coudre (Genin, 2017). Bien que les textes législatifs exigeant l'équité entre les sexes se soient multipliés, celle-ci est davantage un mythe qu'une réalité. En effet, malgré la croyance qu'il n'existe plus de discrimination vis-à-vis des femmes, les disparités fondées sur le sexe persistent (Sarlet & Dardenne, 2012). Cette situation peut s'expliquer par la nouvelle forme du sexisme : le sexisme bienveillant. Il se manifeste dorénavant de manière subtile, secrète et parfois socialement acceptable (Benokraitis & Feagin, 1986). Il consiste en des attitudes subjectivement positives qui décrivent les femmes comme des créatures pures, vulnérables, qui doivent être protégées par les hommes et dont l'amour est nécessaire à ces derniers pour qu'ils se sentent complets. Concrètement, ce sexisme se manifeste par des attitudes sexistes plus implicites. Il est « *teinté [...] de chevalerie, [...] a une apparence anodine et [...] semble même différencier favorablement les femmes en les décrivant comme chaleureuses et sociables.* » (Glick & Fiske, 1996, p.438) En réalité, le sexiste bienveillant approuve, de façon apparente, les valeurs égalitaristes édictées par les lois, mais il se dispense à les appliquer. En fait, si les femmes sont présentées comme des personnes fragiles qui ont besoin de la protection des hommes, cela signifie implicitement qu'elles leur sont inférieures. Le sexisme aversif reflète donc une réalité à laquelle les femmes sont confrontées quotidiennement : leur perception comme des êtres inférieurs (Glick & Fiske, 1996). Par conséquent, il est tout autant un préjugé (indirect) que le sexisme hostile parce qu'il est lié à des attitudes de dominance entre les hommes et les femmes et non à des attitudes égalitaires.

Il ressort de ce qui précède qu'il est généralement admis que les discriminations fondées sur des attitudes explicitement négatives à l'égard de la race et du sexe ont diminué avec le temps, et qu'une part croissante de ces phénomènes sociaux est inconsciente et involontaire. Ainsi, elles changent plus qu'elles ne diminuent réellement (Bartlett, 2009). La raison en est qu'elles ont pris une forme implicite se manifestant désormais de manière subtile (Gaertner & Dovidio, 1986). En lien avec ces travaux portant sur les deux formes de discriminations implicites que sont le racisme et le sexisme aversifs, la présente étude s'intéresse au tribalisme, c'est-à-dire la discrimination basée sur les appartenances catégorielles tribales (Messanga & Nzeuta Lontio, 2020). Si sa forme explicite a été mise en évidence dans la littérature, on peut se demander si elle existe sous la forme aversive

ou implicite, en référence au modèles du racisme et du sexisme aversifs, et en raison des normes sociales qui le condamnent ?

II. L'EXISTENCE D'UN TRIBALISME AVERSIF SUR LE MODÈLE DU RACISME ET DU SEXISME AVERSIFS ?

Les sociétés multiculturelles se caractérisent par la cohabitation de populations présentant des différences sur une ou plusieurs caractéristiques (langue, race, religion, appartenance ethnique, etc.) (Messanga & Dzuetsou Mouafo, 2014). Bien que cette cohabitation soit une source potentielle d'enrichissement de soi par le biais de la connaissance de l'autre, il demeure qu'elle n'est pas sans poser quelques problèmes, dont les discriminations basées sur les appartenances catégorielles (Staub, 2013). Le tribalisme, objet de la présente recherche, en est un exemple (Kougoum, 2009). Pour Talla (2009), cette forme de discrimination consacre la suprématie d'une tribu sur une autre. C'est également la tendance pour l'individu à être centré ethniquement, à accepter de façon rigide ceux qui lui sont semblables par la culture et à rejeter ceux qui sont dissemblables (Tsafak, 2002). Le tribalisme se manifeste donc par un favoritisme irrationnel pour les membres de sa tribu, au détriment des membres des autres tribus (Mankou, 2007). En conséquence, la littérature révèle que ses victimes sont souvent les allogènes, les étrangers, les faibles, les personnes différentes, les minorités ou les majorités dominées par le pouvoir des armes ou de la richesse (Tsafak, 2002).

Du fait des lois qui le condamnent, le tribalisme prendrait une forme plus subtile et implicite (Molem, 2007). Cela signifie que tout comme le racisme et le sexisme, ce phénomène social a changé de mode d'expression. Ce changement est sans doute lié au fait qu'il est désormais sanctionné, en raison de son caractère parfois illégal et réprouvé culturellement (Loi n° 2019/020 du 24 décembre 2019 de la République du Cameroun¹). En effet, autrefois, il renvoyait à des attitudes et des comportements discriminatoires ouverts à l'égard des autres tribus et à la tendance à affirmer la suprématie du groupe ethnique d'appartenance sur les autres (Mankou, 2007 ; Talla, 2009). Il pourrait renvoyer aujourd'hui à des attitudes et comportements discriminatoires plus subtils, indirects et rationalisés, manifestés à l'encontre d'un groupe ethnique. Cette nouvelle forme de tribalisme pourrait être nommée « *tribalisme aversif* ». Pour en parler par la suite, la présente recherche prendra la précaution d'utiliser le

¹ En son article 241-1 (nouveau) portant sur l'outrage à la tribu ou à l'ethnie, cette loi stipule ce qui suit : « *est puni d'un emprisonnement de un (01) à deux (02) ans et d'une amende de trois cent mille (300000) à trois millions (3000000) de francs, celui qui, par quelque moyen que ce soit, tient des discours de haine ou procède aux incitations à la violence contre des personnes en raison de leur appartenance tribale ou ethnique.* »

conditionnel parce que la littérature n'en a pas encore formellement établi l'existence. En somme, c'est un phénomène qu'on doit encore considérer comme hypothétique, puisque le terme pour le désigner n'est proposé que dans le cadre de cette recherche. De même, en raison du fait que les manifestations concrètes de cette forme de discrimination n'ont pas encore été formellement répertoriées par la littérature, cette étude en parlera en la rapprochant des notions de racisme et de sexisme aversifs qui, elles, ont fait l'objet de nombreuses recherches. Il s'agit donc de s'inscrire dans une logique hypothétique, en attendant que ce phénomène et ses manifestations concrètes soient formellement identifiés.

Suivant la logique des modèles du racisme et du sexisme aversifs, le tribalisme aversif serait une forme subtile de biais, entretenue par des personnes qui se croient exemptes de tout préjugé tribal, mais qui ont des croyances négatives à l'égard des autres tribus (Aube, 2015). En effet, bien que la plupart des individus soutiennent ouvertement le principe d'égalité entre les tribus, ils restent en moyenne « assez réticents à soutenir les efforts gouvernementaux qui permettraient d'atteindre ces objectifs » (Bobo & Fox, 2003, p.323). Ceux qui manifesteraient cette forme de tribalisme le feraient de façon à ne pas être démasqués, car ils se soucieraient de leur image dénuée de tout préjugé. De ce fait, il est peu probable que des personnes se comportent ouvertement de manière discriminatoire dans des situations où les normes sociales rendraient la discrimination évidente pour les autres (Dovidio & Gaertner, 1986). Ainsi, dans la logique du racisme aversif, on peut suggérer que lorsqu'un tribaliste aversif se trouve dans une situation claire, il pourrait ne pas manifester du tribalisme. En revanche, dans une situation ambiguë et où son comportement ne pourrait pas être associé à un acte de tribalisme, il pourrait se comporter de manière discriminatoire à l'égard des autres tribus. Ainsi, comme les racistes aversifs, les tribalistes aversifs pourraient adopter des comportements discriminatoires, malgré leur adhésion consciente à des valeurs égalitaires (Dovidio & Gaertner, 1986). Leurs croyances égalitaires et leurs actions tribales pourraient donc être considérées comme « *un simple engagement du bout des lèvres en faveur d'une norme d'égalité* » (Hobbs, 2011, p.19). Dans cette veine, le décalage entre les attitudes égalitaires et les expériences quotidiennes de discrimination ethnique pourrait provoquer une dissonance chez le tribaliste aversif. Cette incohérence résulterait du conflit entre les convictions égalitaires inter tribales et les préjugés vis-à-vis des tribus de non appartenance (Dovidio & Gaertner, 1986 ; Mosley, 2016). On peut donc suggérer qu'étant donné que le tribaliste aversif soutiendrait explicitement l'égalité entre les tribus, le fait d'avoir en même temps des croyances négatives inconscientes à l'égard des autres tribus créerait chez lui un malaise, voire un état d'anxiété (Myrdal, 1944). Pour y faire face, tout comme le raciste aversif, il éviterait le contact avec les autres tribus par peur de prononcer une parole ou de poser inconsciemment un

acte qui pourrait menacer leurs membres (Gaertner & Dovidio, 1986 ; Hodson, Dovidio, & Gaertner, 2004).

En somme, cette étude suggère l'existence d'un tribalisme aversif qui se manifesterait, chez les individus, par des attitudes non tribales manifestes, associées à des préjugés sous-jacents, biaisés ou masqués (Dovidio & Gaertner, 1986, 2004). Pour établir l'existence formelle du racisme et du sexisme aversifs, la recherche a procédé par l'administration d'instruments psychométriques (McConahay, 1986). C'est la même voie que suit la présente recherche qui porte sur le tribalisme aversif.

III. L'ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE DU TRIBALISME AVERSIF

En dépit des multitudes études sur le tribalisme, aucune ne s'intéresse spécifiquement à sa forme implicite, subtile, indirecte ou inconsciente. Par conséquent, on peut se demander si les instruments permettant d'évaluer ce phénomène social (le tribalisme explicite ou direct) sont pertinents pour mesurer le tribalisme aversif ?

Tsafak (2002) a mis sur pied une échelle unidimensionnelle évaluant le tribalisme en milieu scolaire. Elle comporte quatre items élaborés sur la base de quatre indicateurs de la distance sociale, dont le fait de partager un banc, une chambre, un groupe d'étude et une vie commune. Bien que son concepteur la considère comme un instrument d'évaluation du tribalisme, cette échelle ne mesure pas réellement ce concept (Messanga & Nzeuta Lontio, 2020). Elle s'intéresse en réalité à la distance sociale suivant la conception de Bogardus (1925). Or, la distance sociale peut simplement être considérée comme une excroissance du tribalisme et non une notion équivalente (Berting, 2001). Par conséquent, il est évident que cet instrument ne peut adresser le problème de l'évaluation du tribalisme aversif. Après une analyse critique de cette échelle, Messanga et Nzeuta Lontio (2020) proposent un instrument d'évaluation du tribalisme comme discrimination intergroupe, sur quatre (04) dimensions : attitude pro endogroupe ; comportement pro endogroupe ; attitude anti exogroupe et comportement anti exogroupe. Les items de cette échelle mesurent donc la tendance des participants à la discrimination intergroupe basée sur les appartenances tribales. Seulement, cet instrument conçu pour évaluer le tribalisme explicite ne permet pas d'appréhender le tribalisme aversif ou implicite. On peut émettre la même critique à l'encontre de l'échelle proposée par Messanga et Npiane Ngongueu (sous-pressé). En effet, cet instrument qui comporte deux (02) dimensions (mesures des attitudes/comportements pro endogroupes et anti exogroupes), n'adresse que le tribalisme explicite.

La présente recherche constate que les méthodes psychométriques présentées ci-dessus ont le même défaut : elles ne permettent pas de mesurer la forme implicite du tribalisme. Autrement dit, elles ne peuvent pas servir pour analyser les cognitions et les comportements implicites révélateurs de la

discrimination intergroupe basée sur les appartenances catégorielles tribales. Il est donc nécessaire de construire et valider un outil psychométrique d'évaluation du tribalisme aversif. C'est la tâche à laquelle s'attèle cette étude.

IV. MÉTHODE

A. Participants

Les participants de la présente étude sont 702 individus des deux sexes issus de divers groupes ethniques du Cameroun. Leur âge moyen est de 23.97 ans (É.-T. = 4.944). Ils exercent diverses professions et ont marqué leur accord pour participer bénévolement à l'étude.

B. Matériel, mesure et réseau nomologique

En accord avec le paradigme de Churchill (1979), la construction de cet instrument a suivi les étapes suivantes :

(1) on a procédé à la consultation de la littérature portant sur l'évaluation psychométrique des racisme et sexisme aversifs et du tribalisme (Dovidio & Gaertner, 1986 ; Glick & Fiske, 1996 ; Dovidio & Hebl, 2005 ; Messanga & Nzeuta Lontio, 2020 ; Sarlet & Dardenne, 2012). Celle-ci a servi de base à la formulation des items pour l'évaluation du tribalisme aversif, conçu comme une cognition implicite, par le biais de la définition du domaine du construit théorique et de la délimitation des niveaux d'évaluation du tribalisme aversif sur les attitudes et les comportements pro endogroupes et anti exogroupes ;

(2) trente-deux (32) items évaluant les deux composantes du tribalisme aversif (attitudinale et comportementale) ont été formulés, en respectant les principes de non-ambiguïté, d'unidimensionnalité, d'économie et d'exactitude formelle des items. Ces derniers sont en cohérence avec le concept du tribalisme aversif et apportent une preuve de la validité de contenu, en reflétant le contexte théorique de ce concept (De Vellis, 2003 ; Hinkin, 1998). Une évaluation des items a été faite par un expert du domaine ;

(3) un dispositif de réponse a été adapté à l'instrument. Il s'agit d'une échelle de Likert en 7 points, allant de 1 (Fortement en désaccord) à 7 (Fortement en accord). Ce format de réponse est recommandé pour ce type d'instrument. Il est le plus utilisé dans les questionnaires d'enquêtes, les analyses factorielles et est facile à saisir et coder lors de l'analyse des résultats. En outre, il génère une bonne variance (Hinkin, 1998) ;

(4) la collecte des données a été effectuée auprès d'un échantillon de 702 participants. Ce nombre se situe au-delà du minimum recommandé dans ce domaine (500 participants au minimum, d'après Tay & Jebb, 2017). En raison de ce que les résultats de cette première collecte de données ont été

concluants, une seconde collecte des données ne s'est pas avérée nécessaire ;

(5) l'épuration de l'instrument construit s'est faite en appliquant les Analyses Factorielles Exploratoires (AFE) et en Composante Principale (ACP) ;

(6) les qualités métriques de l'échelle construite (fidélité et validité (nomologique, prédictive et discriminante)) ont été analysées par les outils de statistique inférentielle.

La méthode psychométrique d'évaluation du tribalisme aversif conçue dans la présente étude comporte 32 items dont 6 codés à l'envers (14, 18, 21, 22, 29, et 30) et 26 à l'endroit. Elle est divisée en deux (02) dimensions : attitudinale (DA) et comportementale (DC). La première est composée de dix-huit (18) items. Elle évalue les attitudes discriminatoires implicites/subtiles dans les relations interethniques. À titre illustratif, l'item 6 stipule que : *« Les membres des autres tribus devraient se satisfaire des infrastructures existantes dans leurs localités d'origine. »* La seconde dimension de l'échelle évalue les comportements discriminatoires implicites/subtles. Elle est constituée de quatorze (14) items. À titre d'exemple, l'item 5 stipule également que : *« Pour éviter des divorces inutiles, on devrait éviter les mariages entre les membres de différents groupes ethniques. »*

Le réseau nomologique est constitué des concepts théoriquement liés au tribalisme aversif : le tribalisme dans les relations intergroupes et le tribalisme politique. Pour évaluer ces deux types de tribalisme, la présente étude a recours à l'échelle du tribalisme dans les relations intergroupes de Messanga et Nzeuta Lontio (2020) ($\alpha = .85$) et à l'échelle du tribalisme politique conçue et validée par Messanga et Npiane Ngongueu (sous presse) ($\alpha = .85$). La première est utilisée pour évaluer les attitudes et comportements pro endogroupes et anti exogroupes. Elle comporte quatre dimensions relatives aux attitudes et comportements pro-endogroupes et anti-exogroupes. La seconde mesure la tendance au favoritisme envers les membres du groupe d'appartenance et au défavoritisme à l'égard des exogroupes dans le domaine de la distribution des ressources de l'État.

V. RÉSULTATS

Les résultats de cette étude sont présentés en trois temps. Premièrement, on procède à l'analyse de l'indice d'adéquation de l'échantillonnage (KMO), du Test de sphéricité de Bartlett, et aux Analyses Factorielles Exploratoires et en Composantes Principales. Deuxièmement, on recourt aux modèles de fiabilité pour calculer les indices de fiabilité de l'échelle du tribalisme aversif. Troisièmement, on s'intéresse aux validités nomologique et discriminante de l'échelle développée.

A. Validation des propriétés métrologiques de l'Échelle du Tribalisme Aversif (ÉTA)**Tableau 1 : Matrice de présentation des indices de KMO, Valeurs propres initiales (λ) et les Communautés (Saturation, h^2) de l'ÉTA**

Statistiques descriptives			Indice KMO et Test de sphéricité de Bartlett					
Échelles	M.	É.-T.	KMO	X^2 approx.	DF	Sig.	CP	Valeur λ (%)
ÉTA ₁	69,40	10,65	.673	3981.136	153	.000	5	52.057
ÉTA ₂	48,39	8,27	.737	4234.148	91	.000	5	55.819
ÉTA globale	117,79	16,53	.828	11334.491	496	.000	8	55.036

Communautés de l'ÉTA avec huit (8) composantes principales					
Éléments	h^2	Éléments	h^2	Éléments	h^2
ÉTA2_Item_12	.940	ÉTA1_Item_8	.371	ÉTA1_Item_10	.501
ÉTA1_Item_18	.980	ÉTA1_Item_12	.403	ÉTA1_Item_16	.406
ÉTA2_Item_11	.980	ÉTA1_Item_5	.498	ÉTA1_Item_1	.790
ÉTA1_Item_14	.983	ÉTA1_Item_3	.504	ÉTA1_Item_2	.619
ÉTA2_Item_3	.989	ÉTA2_Item_9	.555	ÉTA2_Item_1	.667
ÉTA2_Item_10	.460	ÉTA2_Item_14	.589	ÉTA2_Item_2	.718
ÉTA1_Item_9	.602	ÉTA2_Item_5	.329	ÉTA2_Item_4	.363
ÉTA1_Item_11	.667	ÉTA2_Item_6	.754	ÉTA2_Item_13	.016
ÉTA1_Item_17	.746	ÉTA2_Item_7	.733	ÉTA1_Item_6	.638
ÉTA1_Item_13	.798	ÉTA2_Item_8	.473	ÉTA1_Item_7	.705
ÉTA1_Item_4	.271	ÉTA1_Item_15	.326		

Notes : ÉTA = Échelle du Tribalisme Aversif ; ÉTA₁ = Dimension attitudinale ; ÉTA₂ = Dimension comportementale ; ÉTA globale = Échelle globale du Tribalisme Aversif ; CP= Composante principale ; M. = Moyenne ; É.-T. = Écart-Type.

Source : Données de terrain de Mai à Juin 2020

Les tests d'adéquation de l'échantillon de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) et de sphéricité de Bartlett (X^2 approx.) montrent que les indices des corrélations partielles entre les facteurs révèlent de très fortes validités et que les données collectées sont suffisamment adéquates pour effectuer l'analyse factorielle (ÉTA globale, KMO = .828, X^2 approx. = 11334.491, DF = 496, $p < .05$; ÉTA₁, KMO = .673, X^2 approx. = 3981.136, DF = 153, $p < .05$; ÉTA₂, KMO = .737, X^2 approx. = 4234.148, DF = 91, $p < .05$). Ensuite, les AFE et les ACP révèlent respectivement huit (8) variables principales de l'ÉTA globale, avec une solution factorielle $\lambda_1 = 55.036\%$ des informations sur le construit du tribalisme aversif et cinq (5) variables principales pour les ÉTA₁ et ÉTA₂, avec une solution factorielle $\lambda_2 = 52.057\%$ et une

solution factorielle $\lambda_3 = 55.819\%$ des informations relatives aux deux dimensions de l'ÉTA globale. Ces pourcentages d'inertie cumulée récapitulés révèlent que cette échelle peut recueillir des quantités d'informations sur le tribalisme aversif au-dessus de 50%. Enfin, ce tableau présente les saturations des huit composantes principales de l'ÉTA avec la rotation Varimax. Il révèle que des 32 items de l'ÉTA globale, les items 4, 5, 8, 12, 15 et 16 de l'ÉTA₁ et les items 4, 5, 8, 10 et 13 de l'ÉTA₂ présentent des saturations h^2 inférieures à .50. Ainsi, 22 indices h^2 sont satisfaisants et varient entre .501 et .989. Ils fournissent de grandes quantités d'informations fiables sur le construit du tribalisme aversif évalué et apportent la preuve que ces items sont de bonne qualité.

Tableau 2 : Statistiques de fiabilité

Intervalle d'alpha par item		Modèles de fiabilité		Indices de fiabilité	
Attitudinale aversive (18 items)	.604 et .716 $\alpha = .711$	Alpha (Cronbach)			.729
Comportement aversif (14 items)	.610 et .717 $\alpha = .703$	Split-half	Partie 1 (16 items)		.720
			Partie 2 (16 items)		.790
ÉTA (32 items)	712 et .752	Spearman-Brown	Longueur égale		.739
			Longueur inégale		.739
			Guttman		.738
			Parallèle		.729
			Fiabilité de l'échelle		.644
		Parallèle strict	Fiabilité de l'échelle (non biaisée)		.746

Source : Données de terrain de Mai à Juin 2020

Dans la logique de Tiwari, Patel et Kumar (2017), ce tableau présente les indices de fiabilité de l'ÉTA selon les modèles de fiabilité existants. On observe tout d'abord que l'ÉTA₁, l'ÉTA₂ et l'ÉTA globale présentent des intervalles de variation d'indices alpha de Cronbach par item acceptables (ÉTA₁ ∈ [.604 .716], ÉTA₂ ∈ [.610 .717] et ÉTA globale ∈ [.712 .752]). Ensuite, les modèles présentent des indices de fiabilité de l'ÉTA globale satisfaisants. Ainsi, on a le modèle de cohérence interne (Alpha de Cronbach α = .729), le modèle Split-half qui fractionne l'ÉTA globale en deux (Partie 1, α = .720 et Partie 2, α = .790), et le modèle de Spearman-Brown (Longueur égale, α = .739 et Longueur inégale α = .739). Le modèle de Guttman qui calcule les limites minimales pour une fiabilité vraie révèle un indice acceptable (α = .638) et le modèle parallèle qui analyse les items de l'ÉTA

globale en termes de variances égales et de variances d'erreur égales en cas de réplication a un indice acceptable (α = .729). Enfin, le modèle parallèle strict qui envisage que tous les items de l'ÉTA globale ont la même moyenne présente un indice de fiabilité acceptable (α = .746). Tous ces indices issus de plusieurs modèles de fiabilité apportent la preuve que l'instrument psychométrique développé dans cette recherche est fiable.

B. Résultats des validités nomologique et discriminante de l'ÉTA

Les statistiques présentées dans le tableau 3 rapportent les différentes corrélations entre les mesures du tribalisme aversif, du tribalisme dans les relations intergroupes et du tribalisme politique.

Tableau 3: Matrice des mesures d'associations linéaires de Pearson (ρ ou r) entre les échelles de mesure administrées

	1	2	3	4	5	6	7	8
1- ÉTA globale	1							
2- ÉTA ₁	.904**	1						
3- ÉTA ₂	.834**	.518**	1					
4-APEn (TRI)	.461**	.380**	.433**	1				
5-CPEn (TRI)	.389**	.357**	.317**	.515**	1			
6- AAEx (TRI)	.285**	.216**	.292**	.499**	.399**	1		
7-CAEx (TRI)	.260**	.184**	.283**	.457**	.402**	.656**	1	
8-Tribalisme dans les RI	.442**	.360**	.419**	.769**	.751**	.797**	.818**	1
9-Tribalisme Politique (TP)	.415**	.370**	.352**	.618**	.504**	.608**	.576**	.730**
Données de validité discriminante								
	Somme des carrés		ddl	Carré moyen	F	Sig.		
Tribalisme Aversif * Tribalisme Politique	46545,956		70	664,942	2,894	,000		
Tribalisme dans les RI * Tribalisme Politique	239169,088		70	3416,701	13,765	,000		
Tribalisme dans les RI * Tribalisme Aversif	130150,934		84	1549,416	3,596	,000		

Note : **. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Source : Données de terrain de Mai à Juin 2020

Cette matrice révèle dans un premier temps des indices de corrélation positifs et significatifs entre le tribalisme aversif et ses dimensions : ÉTA globale* ÉTA₁ ($r = .904^{**}$, $p < .01$) ; ÉTA globale* ÉTA₂ ($r = .834^{**}$, $p < .01$) ; ÉTA₁*ÉTA₂ ($r = .518^{**}$, $p < .01$). Dans un second temps, on observe des indices de corrélation positifs et significatifs entre l'ÉTA et l'Échelle du tribalisme dans les relations intergroupes : ÉTA globale*TRI ($r = .442^{**}$, $p < .01$) ; ÉTA₁*TRI ($r = .360^{**}$, $p < .01$) ; ÉTA₂* TRI ($r = .419^{**}$, p

$< .01$). Dans un troisième temps, on note de bonnes corrélations entre l'ÉTA et l'Échelle du Tribalisme Politique : ÉTA globale*TP ($r = .415^{**}$, $p < .01$) ; ÉTA₁*TP ($r = .370^{**}$, $p < .01$) ; ÉTA₂*TP ($r = .352^{**}$, $p < .01$). On observe des différences significatives entre le TA et le TP ($f(1) = 2,894$; $p < .05$), entre le TRI et le TA ($f(2) = 3,596$; $p < .05$) et entre le TRI et le TP ($f(3) = 13,765$; $p < .05$). Ceci apporte un soutien à la validité discriminante de l'échelle développée.

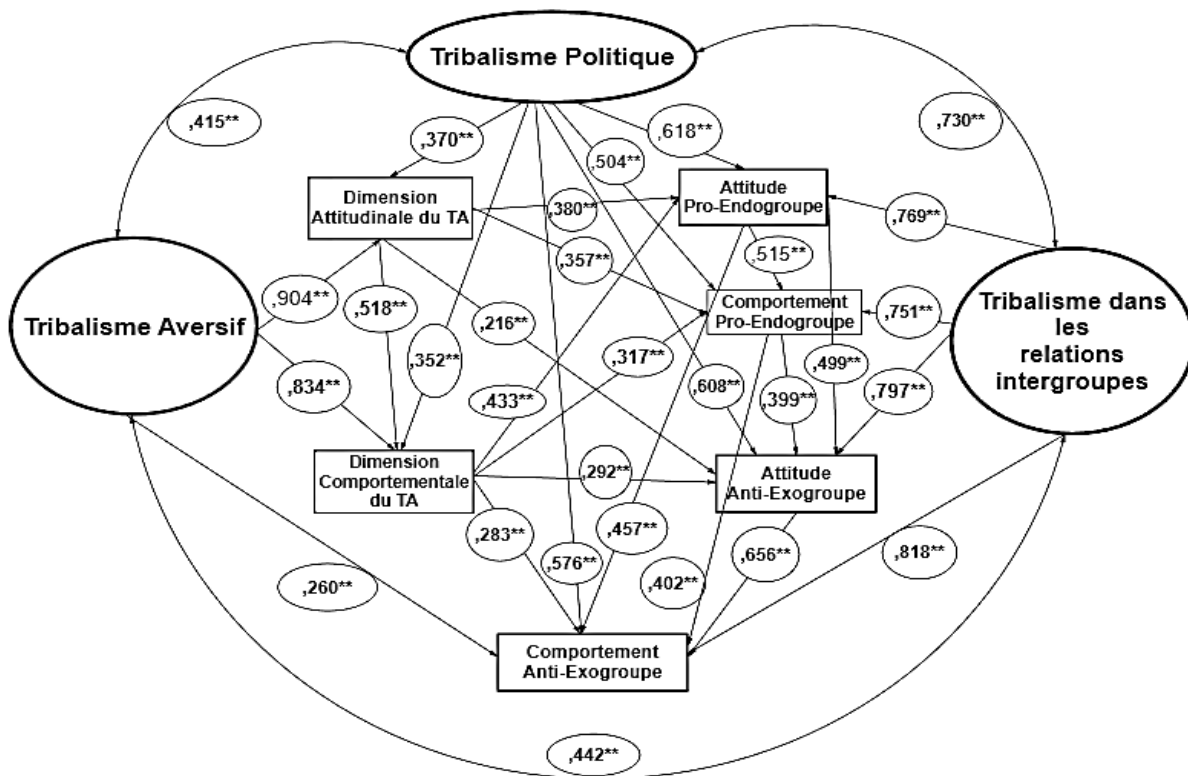


Figure 1: *Modèle général des relations inter-échelles: Réseau nomologique de l'échelle du tribalisme aversif* (les indices du modèle linéaire sont déterminés à un niveau de significativité estimé à .01)

Source : Données de terrain de Mai à Juin 2020

Ce modèle illustre la matrice de corrélations présentée dans le tableau 3. Elle est la traduction graphique du réseau nomologique. On y observe différentes corrélations bilatérales entre les éléments du réseau. Elles sont matérialisées par des courbes à double flèches portant des indices de corrélations bilatérales. Ces mesures corrélationnelles évaluent la conformité des observations théoriques et apportent un soutien empirique au réseau nomologique élaboré.

V. DISCUSSION

La présente étude avait pour objectif de proposer une méthode psychométrique d'évaluation du tribalisme aversif, présentant deux dimensions relatives aux attitudes et comportements tribalistes aversifs. Les indices statistiques constitutifs des paramètres métrologiques de ladite méthode sont satisfaisants. Ils apportent la preuve de sa fiabilité et de sa validité. Ces propriétés métriques respectent les normes standards établies en psychométrie (Roulin, 2017 ; Tay & Jebb, 2017). Dans la pratique, du point de vue de la statistique inférentielle, les indices d'adéquation de l'échantillon établis sont acceptables. La structure factorielle de l'échelle développée est constituée des CP ayant des communautés satisfaisantes. Au regard des corrélations linéaires, l'échelle est reliée positivement et significativement à ses dimensions, comme l'exigent les standards en la matière (Haccoun, 2013). De même, les mesures de

consistance interne sont satisfaisantes, quel que soit le modèle de fiabilité appliqué (Tiwari, Patel, & Kumar, 2017). Du point de vue de la validité nomologique, le modèle nomologique montre que l'échelle développée permet d'établir des liens empiriques entre le tribalisme aversif et le tribalisme explicite. Ainsi, elle quantifie et classe typologiquement les individus auxquels elle est administrée, de façon à distinguer ceux qui présentent des attitudes et comportements tribalistes aversifs de ceux qui ont une propension à la discrimination intergroupe explicite basée sur la tribu (Messanga & Nzeuta Lontio, 2020).

La littérature psychométrique propose des paramètres standards permettant de juger de la fiabilité et de la validité d'une échelle de mesure (Churchill, 1979 ; Roulin, 2017). La présente étude les a établis. En effet, l'ÉTA mise sur pied dans cette étude est en adéquation avec les tests psychométriques d'auto-évaluation disposant d'un format de réponse (Ruiller, 2008). Après son administration, ses indices métriques de fiabilité ont été calculés. La méthode KMO et le Test de sphéricité de Bartlett ont justifié les AFE et en CP. Celles-ci ont permis l'extraction des variables latentes de cet instrument (Tay & Jebb, 2017). Ces variables ont fourni un maximum d'informations que l'instrument comporte (Habib, n.d.). Elles correspondent aux pourcentages d'inertie cumulés des facteurs prédits par la méthode d'adéquation de l'échantillon

appliquée. Les données obtenues sont quantitatives et regroupées en facteurs. Cette procédure statistique a été appliquée à la validation de l'échelle développée. Elle vérifie si les données recueillies par cet instrument forment un contenu factoriel cohérent. Ainsi, l'échelle développée dans la présente recherche présente une structure interne cohérente et factorisée (Evrard, Pras, & Roux, 2000 ; Ruiller, 2008). La qualité de la représentation définie pour chacun des items présente des degrés de saturation des items satisfaisants (Stewart, 1981). Le poids des items sur les facteurs de l'échelle ont également été déterminés. Ces indices de corrélation variables-facteurs sont pour la plupart supérieurs ou égaux à .30 pour les items retenus (Charvein, 2009 ; Roulin, 2017). Charvein (2009) soutient d'ailleurs que le niveau fixe de ces indices relève de la subjectivité du chercheur, même si un niveau minimal de .30 est requis.

La mesure alpha de Cronbach est un autre paramètre important à prendre en compte. En effet, le coefficient alpha de Cronbach (indice Rhô de Joreskog) est calculé après analyse des communautés. La littérature psychométrique indique cependant que l'indice alpha de Cronbach évalue la fiabilité d'une échelle psychométrique grâce à une mesure des contributions factorielles des items, et dont le seuil d'acceptation est de .60 (Habib. n.d.) ou de .70 (Haccoun, 2013 ; Nunnally, 1978). Les indices de fiabilité déterminés suivant les modèles de fiabilité (Alpha Cronbach, Split-half, Spearman-Brown, Guttman, Parallèle et Parallèle strict) sont tous acceptables. En lien avec ces propositions, on observe que les indices alpha de Cronbach des items et de l'échelle sont acceptables (Bernaud, 2014). Ce critère de fiabilité de l'ÉTA a permis d'établir le critère de validité prédictive (Trochim, 2006) et de validité nomologique. Cette méthode psychométrique permet de différencier les individus sur les formes aversive et explicite du tribalisme, et de valider les liens empiriques entre ces formes de discriminations intergroupes.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

[1] Aberson, C. L. (2003). Aversive bias toward gay men ? *Current Research in Social Psychology*, 8 (19). En ligne: https://www.researchgate.net/publication/288473646_Aversive_bias_toward_gay_men/citation/download

[2] Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

[3] Anastasi, A. (1994). *Introduction à la psychométrie*. Guérin Universitaire

[4] Aube, B. (2015). *De la perception sociale à la discrimination : une contribution à l'étude des déterminants précoces des comportements discriminatoires*. (Thèse de doctorat de 3^e cycle, Université de Bordeaux).

[5] Bartlett, K. T. (2009). Making good on good intentions: The critical role of motivation in reducing implicit workplace discrimination. *Virginia Law Review*, 95(8), 1893-1972

[6] Benokraitis, N. V., & Feagin, J. R. (1995). *Modern Sexism: Blatant, subtle, and covert discrimination*. Prentice-Hall.

[7] Bernaud, J.-L. (2014). *Méthodes de tests et questionnaires en psychologie*. Paris : Dunod. En ligne :<http://excerpts.numilog.com/books/9782100587957.pdf>

[8] Berting, J. (2001). Identités collectives et images de l'autre : les pièges de la pensée collectiviste. *HERMÈS*, 30, 41-58.

[9] Bobo, L. & Fox, C. (2003). Race, Racism, and Discrimination: Bridging Problems, Methods, and Theory in Social Psychological Research. *Social Psychology Quarterly*, 66, 319-332. En ligne:<https://doi.org/10.2307/1519832>

[10] Bogardus, E. S. (1925). Social Distance in the City. *American Sociological Society*, 20, 40-46.

Charvein, L. (2009). *Développement d'une échelle de mesure de la personnalité des marques de luxe*. (Mémoire de Master en Marketing, Université de Montréal). En ligne :<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/2621>

[11] Chassard, D. (2006). *Le Test des Associations Implicites (IAT) ou la mesure des évaluations automatiques d'objets d'attitudes : contribution critique à la validité des effets IAT d'attitudes*. (Thèse de doctorat de 3^e cycle, Université Nancy 2).

[12] Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures or marketing constructs, *Journal of Marketing Research*, 16, 1, 64-73.

[13] De Vellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and applications*. London: Sage Publications. En ligne: <https://trove.nla.gov.au/work/16802122>

[14] Dovidio, J. F. & Gaertner S. L. (1999). Reducing Prejudice: Combating Intergroup Biases. *American Psychological Society*, 8(4), 101-105

[15] Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (1986). *Prejudice, discrimination, and racism: Historical trends and contemporary approaches*. Academic Press.

[16] Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (1991). Changes in the expression and assessment of racial prejudice. In H. J. Knopke, R. J. Norrell, & R. Rogers (Eds.), *Opening doors: Perspectives on race relations in contemporary America* (pp. 119-148). The University of Alabama Press.

[17] Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (2004). Aversive racism. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 36 (pp. 1-51). Academic Press.

- [18] Dovidio, J. F. & Hebl, M. R. (2005). In R. L. Dipboye, & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (pp. 329-351). Lawrence Erlbaum Associates.
- [19] Dumont, M., Sarlet, M., & Dardenne, B. (2010). Be too kind to a woman, she'll feel incompetent: Benevolent sexism shifts self-construal and autobiographical memories toward incompetence. *Sex Roles*, 62, 545-553.
- [20] Evrard, Y., Pras, B., & Roux, E. (2000). *Market: études et recherche en marketing* (2ème Éd.). Dunod.
- [21] Gaertner, S. L. & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In: Dovidio JF and Gaertner SL (eds) *Prejudice, Discrimination, and Racism*. Academic Press, 61-90.
- [22] Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Jason N, Hodson, G., & Houlette, M. A. (2005). Aversive Racism: Bias without Intention (Eds.), *Handbook of Employment Discrimination Research*, 377-395. En ligne: <https://www.researchgate.net/publication/225918213>
- [23] Genin, L. (2017). *Le sexisme dans l'espace public c'est partout, tout le temps et sous toutes les formes*. En ligne : <http://engrenageinfernale.be/wp-content/uploads/2016/10/Etude-Sexisme-web.pdf>
- [24] Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- [25] Greenwald, A. G. (1992). New Look 3: Unconscious Cognition Reclaiming. *American*
- [26] Greenwald, A.G. & Banaji, M.R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4-27.
- [27] Habib, N. (n. d.). *Méthodologie de construction d'une échelle de mesure de la valeur perçue de l'expérience de magasinage : application du paradigme de Churchill*. Université d'Auvergne.
- [28] Haccoun, R. R. (2013). *Comprendre et se servir de l'analyse des corrélations : la corrélation et la régression pour les sciences du comportement* (Codex PSY6007). Université de Montréal.
- [29] Hinkin, T. R. (1998). *A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires* [Electronic version]. Retrieved [15.07.2017], from Cornell University, School of Hotel Administration. En ligne: <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/521>.
- [30] Hobbs, A. (2011). *Aversive racism and implicit biases in civil rights workers in the United States*. University of Nebraska - Lincoln. En ligne: <https://digitalcommons.unl.edu/dissertations/AAI34499>
- [31] Hodson, G., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2004). The aversive form of racism. In J. L. Lau (Ed.), *The psychology of prejudice and discrimination* (pp.119-135). Praeger Press.
- [32] Kougoum, G. (2009). *Pour une église-communauté-de-peace dans un contexte multiethnique conflictuel : Le cas du Cameroun* (Thèse de doctorat de 3^e cycle, Université de Montréal).
- [33] Kovel, J. (1988). *White Racism: A Psychohistory*. Free Association Books.
- [34] Mankou, B. A. (2007). Le tribalisme. *Le Portique*, 5. En ligne : <http://journals.openedition.org/leportique/1404>
- [35] 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- 125). Academic Press.
- [36] Messanga, G. A. & Dzuetsou Mouafo, A.V. (2014). Contact intergroupe et préjugés à l'égard des anglophones en milieu universitaire bilingue et monolingue francophone au Cameroun. *Nka Lumière*, 12, 179-202.
- [37] Messanga, G. A. & Npiane Ngongueu, S. (sous presse). Construction et validation d'une méthode psychométrique d'évaluation du tribalisme politique.
- [38] Messanga, G. A. & Nzeuta Lontio, S. (2020). Construction et Validation d'une Échelle d'évaluation du Tribalisme dans les Relations Intergroupes. *European Scientific Journal*, 16, (10), 195-215. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2020.v16n10p195>
- [39] Molem, C. S. (2007). Cultural Diversity in Conflict and Peace Making in Africa. *African Journal on Conflict Resolution*, 7, 2, 193-218.
- [40] Mosley, A. J. (2016). *Subjectivity uncertainty theory of prejudice: how learning goal motives reduce expressions of subtle racial bias*. University of Kansas.
- [41] Myrdal, G. (1944). *An American dilemma: The Negro problem and modern democracy*. Harper.
- [42] Nosek, B. A., Hawkins, C. B., & Frazier, R. S. (2011). Implicit social cognition: From measures to mechanisms. *Trends in Cognitive Sciences*, 15, 152-159.
- [43] Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. NewYork, McGraw-Hill Book.
- [44] Pearson, A. R., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2009). The Nature of Contemporary Prejudice: Insights from Aversive Racism. *Social and Personality Psychology Compass*. www.yale.edu/intergroup/PearsonDovidioGaertner.pdf
- [45] Roulin, J. L. (2017). *Savoir, Comprendre, Apprendre. Leçons de psychométrie*. Université

Savoie Mont Blanc. Disponible à :
<https://www.psychometrie.jlroutin.fr>

[46] Ruiller, C. (2008). Le soutien social au travail: conceptualisation, mesure et influence sur l'épuisement professionnel et l'implication organisationnelle : L'étude d'un cas hospitalier. (Thèse de doctorat de 3^e cycle, Université Rennes 1).

[47] Sarlet, M. & Dardenne, B. (2012). Le sexisme bienveillant comme processus de maintien des inégalités sociales entre les genres. *L'Année Psychologique*, 112, 435-463.

[48] Stewart, D.W. (1981). The application and misapplication of factor analysis in marketing research. *Journal of Marketing research*, 185, 1-62.

[49] Talla, D. C. (2009, janvier-juin). *Ecovox*. Brève histoire du tribalisme au Cameroun de l'indépendance à nos jours.

[50] Tay, L. & Jebb, A. (2017). Scale Development. In S. Rogelberg (Ed.), *The Sage Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Sage.

[51] Thush, C., Wiers, R., Ames, S., Grenard, J., Sussman, S., & Stacy, A. (2008). Interactions between implicit and explicit cognition and working memory capacity in the prediction of alcohol use in at-risk adolescents. *Drug and alcohol dependence*, 94, 116-24.

[52] Tiwari, S. K., Patel, A.K., & Kumar, D. (2017). Development of Perceived Discrimination Questionnaire: A measure for Different Social Categories Students. *Journal of Psychosocial Research*, 12, 1, 81-88.

[53] Trochim, W. M. (2006). The Research Methods Knowledge Base. Disponible à <http://www.socialresearchmethods.net/kb/>.

[54] Tsafak G, (2002). Le tribalisme chez les élèves de l'enseignement secondaire au Cameroun. *Revue des sciences de l'éducation de MCGILL*, 37(2), 193-222.

[55] Wagner-Guillermou, A.-L., Bourguignon, D., & Tisserant, P. (2015). Le rôle médiateur du sexisme ambivalent et du racisme moderne dans la propension à discriminer à l'égard du genre et de l'origine. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*.

[56] Yzerbyt, V. & Demoulin, S. (2019). *Les relations intergroupes*. Presses universitaires de Grenoble.

ANNEXE

L'ÉCHELLE DU TRIBALISME AVERSIF CONSTRUITE

1= Fortement en désaccord ; 2= En désaccord ; 3= Légèrement en désaccord ; 4= Légèrement en accord ; 5= En accord ; 6= Fortement en accord.

A. Dimension attitudinale

Items :

(1) Les gens sont naturellement différents en raison du fait que leurs tribus sont aussi différentes.

(2) Les gens devraient être jugés différemment en raison du fait qu'ils appartiennent à des tribus différentes.

(3) Il est difficile voire impossible d'apprécier ou de juger les actes d'un citoyen indépendamment de sa tribu.

(4) Les membres des autres tribus ont déjà eu plus que ce qu'ils méritent dans ce pays.

(5) Malgré la loi contre le tribalisme, le gouvernement de notre pays doit tenir compte des ethnies des personnes qui doivent être promues à des postes de responsabilité.

(6) Les membres des autres tribus devraient se satisfaire des infrastructures existantes dans leurs localités d'origine.

(7) Les membres des autres tribus en demandent trop au gouvernement de ce pays.

(8) Il est inadmissible qu'un leader politique ne défende pas la cause de son ethnie ou de sa tribu.

(9) Il est normal que les membres des autres tribus occupent aussi des postes de responsabilité dans ce pays.

(10) Au Cameroun, les membres des autres tribus devraient fournir plus d'efforts au lieu d'attendre tout du gouvernement.

(11) Pour respecter les lois de mon pays, je pourrai à l'avenir éviter de discriminer les membres des autres tribus.

(12) Il est plus facile de collaborer avec les membres de ma tribu qu'avec les membres des autres tribus.

(13) Le gouvernement doit accorder les mêmes avantages à toutes les tribus de ce pays.

(14) On doit faire en sorte que chaque tribu ait la chance de diriger ce pays.*

(15) La présence des membres des autres tribus serait une menace à ma sécurité si la loi n'existait pas.

(16) Les membres des autres tribus devraient comprendre que tout le monde n'a pas la chance d'entrer dans les grandes écoles de ce pays.

(17) Les citoyens de ce pays doivent reconnaître que toutes les tribus sont égales et qu'aucune tribu n'est supérieure à l'autre.

(18) Il n'est pas normal qu'on prive un citoyen de son identité ethnique.*

B. Dimension Comportementale**Items :**

(1) La discrimination de certaines tribus n'est pas un problème dans ce pays.

(2) Il est difficile que les leaders de chaque groupe ethnique occupent chacun un poste de responsabilité dans ce pays.

(3) Dans les nominations des responsables au sein des institutions étatiques, les élites politiques de toutes les tribus doivent être traitées de la même manière.*

(4) Le gouvernement de ce pays devrait faire en sorte que les postes de responsabilité soient partagés équitablement entre toutes les tribus.*

(5) Pour éviter des divorces inutiles, on devrait éviter les mariages entre les membres de différents groupes ethniques.

(6) Les membres de ma tribu devraient beaucoup plus investir pour le développement des localités de notre tribu.

(7) Pour rattraper le niveau de développement socioéconomique, les individus devraient beaucoup plus investir dans leurs localités d'origine respectives.

(8) Les employés des secteurs publics et privés devraient en principe servir dans leurs régions d'origine.

(9) Lors des élections, il est plus raisonnable de voter pour le candidat de sa tribu.

(10) Dans un pays comme le nôtre, le gouvernement devrait résoudre davantage les problèmes des tribus désavantagées.

(11) J'essaie d'avoir malgré tout de bonnes relations avec les membres des autres tribus.*

(12) Par peur de la répression, je ne suis plus en mesure de participer aux manifestations contre les membres des autres tribus.*

(13) La discrimination des membres d'une tribu n'est pas toujours liée au fait qu'ils sont membres de cette tribu.

(14) C'est tout à fait naturel d'aider ou d'assister les membres de sa tribu plus qu'ils ne le méritent.

Note : Les items avec une étoile (*) sont contre trait (négatif) et ceux sans étoile sont pro trait (positif).