

LE TRAVAIL ET LES DÉFICIENTS INTELLECTUELS: 2. FACTEURS EXPLICATIFS DE LA POSITION DES EMPLOYEURS DU SECTEUR MANUFACTURIER

Roland Foucher, Langis Madgin et Alain Ouellette

Le présent article vise à préciser l'influence de variables précédant l'action d'intégrer au travail une personne déficiente intellectuelle, en les insérant dans un modèle explicatif décrit dans un article précédent (Foucher et al., 1991). Les variables mesurées sont regroupées dans cinq catégories: les caractéristiques individuelles et organisationnelles des employeurs, leur attitude envers les personnes ayant une déficience intellectuelle, leur intention de collaborer à leur intégration au travail, leur motivation à agir en ce sens et leur volonté d'embaucher un stagiaire ayant une déficience intellectuelle.

INTRODUCTION

Dans un article du numéro de juin 1991 de cette revue (Foucher *et al.*, 1991), les trois mêmes auteurs ont décrit les attitudes des employeurs du secteur manufacturier de la région des Basses-Laurentides (Québec) et leur réceptivité envers les personnes ayant une déficience intellectuelle. Cet article présentait des données descriptives qui correspondent aux trois premiers des quatre objectifs spécifiques d'une recherche menée entre 1988 et 1990:

- évaluer la réceptivité des employeurs à l'intégration sociale des personnes déficientes intellectuelles, telle qu'exprimée par leurs

attitudes;

- évaluer la volonté qu'ont ces employeurs de collaborer avec des centres de réadaptation pour intégrer ces personnes dans leur entreprise;
- identifier et comprendre les motivations et les réticences de ces employeurs à intégrer des personnes déficientes intellectuelles dans leur entreprise;
- préciser ce qui détermine les attitudes de ces employeurs à l'égard des personnes déficientes

Roland Foucher, professeur, Département des sciences administratives, Ecole des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal, C.P. 6192, Succ. "A", Montréal (Québec), H3C 4R2; Langis Madgin, étudiant au doctorat conjoint en administration, agent de recherche chargé de cours au Département des sciences administratives, Université du Québec à Montréal, C.P. 6192, Succ. "A", Montréal (Québec), H3C 4R2; Alain Ouellette, Directeur des services de réadaptation, Centre de réadaptation La Ruhe et CAPAR, C.P. 275, Saint-Jérôme (Québec), J7Z 5T9.

Les auteurs remercient les organismes et les personnes suivantes: le Conseil régional de la Santé et des Services sociaux des régions Laurentides et Lanaudière (C.R.S.S.S.) et le ministère de la Santé et des Services sociaux pour le financement de cette enquête; les centres de réadaptation La Ruhe et CAPAR pour leur expertise dans le domaine de l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle et pour les ressources humaines, financières et matérielles qui ont aidé à réaliser cette recherche; le personnel de l'Université du Québec à Montréal, particulièrement M. Raymond Laliberté du Centre de recherche en gestion (C.R.G.), pour sa contribution au traitement des données et Madame Diane Lemay du département des sciences administratives pour le traitement de texte; les responsables de cette revue pour leur encouragement; les personnes qui ont gracieusement accepté de répondre à nos questions.

intellectuelles, leurs motivations à les accueillir dans leur entreprise et leurs réticences à agir en ce sens.

Ce second article contribue à la réalisation du quatrième objectif. Il vise à préciser l'influence de variables précédant l'action d'intégrer au travail une personne déficiente intellectuelle, en les insérant dans un modèle explicatif qui a été décrit dans le premier article. Conformément à ce qu'indique la figure 1, nous mesurerons les relations suivantes, en plus de chercher à vérifier l'ensemble du modèle:

- les liens entre les résultats du calcul coûts/bénéfices portant sur l'engagement d'une personne déficiente intellectuelle (en vertu duquel l'individu établit un ratio entre les motifs à intégrer une personne déficiente intellectuelle et les motifs à ne pas agir en ce sens) et la décision d'embaucher une personne ayant ce type de caractéristique;
- les liens entre l'intention de collaborer, les attitudes à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle et les résultats du calcul coûts/bénéfices (motivation) ayant trait à l'intégration;
- les liens entre diverses caractéristiques socio-économiques des « répondants » et les résultats du calcul coûts/bénéfices ayant trait à l'intégration de personnes déficientes intellectuelles;
- les liens entre diverses caractéristiques socio-économiques des « répondants » et leur attitude à l'égard des personnes déficientes intellectuelles.

Dans la première section de cet article, nous exposerons ce que révèlent diverses recherches sur les liens entre la décision d'intégrer au travail des personnes déficientes intellectuelles et certaines caractéristiques des employeurs. Dans la deuxième section, qui porte sur la méthodologie, nous

apporterons des précisions sur les variables mesurées et les techniques d'analyse statistique utilisées pour mesurer chacune des relations postulées dans le modèle. Dans la troisième section, nous décrirons les relations entre les différentes variables prises en compte dans cette recherche et la décision d'intégrer des personnes déficientes intellectuelles, en suivant l'ordre logique imposé par le modèle : les caractéristiques socio-économiques des employeurs, leur attitude à l'égard des personnes déficientes intellectuelles, leur intention de collaborer, leur motivation à agir en ce sens et la décision d'intégrer un stagiaire ayant une déficience intellectuelle. La discussion de ces données, qui suit cette présentation, constitue la dernière section de cet article.

LA PROBLÉMATIQUE

Comme le révèle une recension des écrits scientifiques effectuée par Madgin (1993), la réceptivité des employeurs à l'égard de l'embauche de personnes déficientes intellectuelles varie en fonction de variables qui se classent dans les catégories suivantes: caractéristiques individuelles des employeurs, de type socio-démographique ou psychologique, et caractéristiques socio-économiques de leur organisation. Le texte qui suit présente un aperçu des effets exercés par l'ensemble de ces caractéristiques.

Certains des résultats rapportés dans ce texte proviennent de recherches effectuées auprès de la population générale, d'autres de recherches réalisées auprès d'employeurs. De plus, certaines de ces recherches portent sur l'intégration au travail de personnes ayant une déficience intellectuelle alors que d'autres ont pour objet l'intégration de personnes ayant une autre forme de déficience. Cette addition de recherches se justifie par les deux motifs suivants. Le premier est l'utilité de recourir à des travaux additionnels en raison du peu de recherches traitant spécifiquement des attitudes des employeurs à l'égard des personnes déficientes intellectuelles. Le second est la légitimité de cette

démarche, en raison de résultats semblables révélés par des recherches portant sur des déficiences variées et réalisées auprès de populations différentes (Madgin, 1993).

Les variables d'ordre individuel

Diverses recherches ont mesuré les liens entre la réceptivité à l'égard des personnes handicapées et les caractéristiques individuelles suivantes: le sexe et l'âge des « répondants », leurs contacts antérieurs avec des personnes handicapées, leur connaissance du handicap pris en considération et certains de leurs traits de personnalité. Quoique le nombre de recherches mesurant chacune de ces variables varie, la recension des écrits effectuée par Madgin (1993) permet de faire les constatations suivantes: ces variables contribuent inégalement à la prédiction de la réceptivité à l'égard des personnes handicapées et elles n'ont pas toutes des effets stables. En conséquence, les écrits scientifiques ne permettent pas de dégager un modèle unique et fiable des variables socio-démographiques à prendre en considération.

A la suite d'une recension des écrits scientifiques publiés entre 1940 et la fin des années 70, Sandler (1980) trouve 13 recherches dans lesquelles les femmes ont des attitudes plus positives que les hommes, quelques-unes dans lesquelles elles sont plus défavorables (par exemple, elles éprouvent plus de sentiments négatifs, telle la crainte) et une dizaine dans lesquelles elles expriment des attitudes semblables à celles des hommes. Des recherches plus récentes révèlent elles aussi des résultats qui divergent. Alors que Hannah (1988) et Livneh (1988) trouvent que les femmes ont des attitudes plus positives, Mélançon-Ouellet (1980) et Clarkson (1987) constatent le contraire ; toutefois, Willms (1979) n'observe aucune différence entre les réponses des femmes et celles des hommes.

L'âge des « répondants » porte également à controverse, mais dans une moindre mesure. Sandler (1980), Gilliland (1965) et Restad (1972) ne

trouvent aucune relation entre l'âge et la réceptivité. D'autres enquêtes montrent des courbes en « U » inversé: les personnes d'âge mûr sont plus favorables aux personnes handicapées que les plus jeunes ou les plus âgées (Livneh, 1988; Yucker, 1988). Cependant, la plupart des recherches montrent une relation négative entre l'âge et la réceptivité : plus l'âge augmente, moins on est favorable (Hollinger *et al.*, 1970; Gottlieb *et al.*, 1975; Mélançon-Ouellet, 1980; Clarkson, 1987; St-Laurent *et al.*, 1988; Côté *et al.*, 1990).

Puisque l'âge des « répondants » a souvent, en Amérique du nord, une relation négative avec le degré de scolarisation, il n'est pas surprenant que plusieurs enquêtes révèlent qu'une scolarité plus grande est associée significativement à des attitudes positives (Phelps, 1965; Jewish Employment and Vocational Services, 1968; Gottwald, 1970; Restad, 1972; Mélançon-Ouellette, 1980; Clarkson, 1987; St-Laurent *et al.*, 1988; Yucker, 1988). Dans quelques recherches, on ne retrouve cependant pas de relation entre la scolarité et la réceptivité (Cohen, 1962; Hartlage, 1974; Sandler, 1980).

Outre les caractéristiques socio-démographiques des « répondants », d'autres caractéristiques individuelles peuvent être reliées à la réceptivité envers les personnes handicapées. Les principales sont les contacts antérieurs avec les personnes handicapées, le niveau d'information à leur sujet et certaines caractéristiques psychologiques.

Ainsi, plusieurs écrits permettent d'établir un lien positif entre l'existence ou la fréquence de contacts antérieurs avec des personnes handicapées et le degré de réceptivité envers ces personnes (Jewish Employment and Vocational Services, 1968; Livneh, 1988; Clarkson, 1987; Yucker, 1988; Ionescu *et al.*, 1990). À la suite d'une importante recension d'écrits, Yucker (1988) rapporte 318 résultats, tirés de 274 recherches visant à vérifier si le contact avec un type de personnes handicapées est lié à l'attitude envers ce même groupe de personnes. Les liens observés se distribuent ainsi: positifs dans 51 % des cas, négatifs dans 10 % et

inexistants dans 39 %. Yucker (1988) rapporte une analyse statistique de ces résultats, par la technique du chi carré ; celle-ci révèle que la différence entre le nombre de résultats positifs et le nombre de résultats négatifs est significative (X^2 : 84,3; p.: 0,001).

Le niveau d'information est une autre des variables prises en considération. Quelques recherches (Jewish Employment and Vocational Services, 1968; Willms, 1979; Ionescu *et al.*, 1990) révèlent une relation positive entre l'augmentation du niveau d'information (ou de la connaissance) et l'accroissement de la réceptivité.

Enfin, des enquêtes rapportent une relation négative entre la réceptivité envers les personnes handicapées et certaines caractéristiques psychologiques: traits de personnalité particuliers (Livneh, 1988: autoritarisme, ethnocentrisme, dogmatisme, rigidité, anxiété, faible estime de soi...), valeurs « traditionnelles » (Ionescu *et al.*, 1990) et pratique religieuse plus intense (Côté *et al.*, 1990).

Les variables d'ordre organisationnel

Quant aux effets des caractéristiques d'ordre organisationnel, il convient de mentionner que la taille et le secteur d'activité économique de l'organisation sont reliés au degré de réceptivité envers les personnes handicapées. La localisation géographique, l'expérience en matière d'intégration au travail de personnes handicapées, le soutien à offrir à ces dernières et le marché du travail de l'organisation méritent aussi l'attention.

Phelps (1965), Posner (1968), Hartlage (1974), Briand (1978) et Sandler (1980) trouvent une relation positive entre la taille de l'organisation (en règle générale mesurée par le nombre d'employés et, parfois, par le chiffre d'affaires) et la réceptivité à l'égard de l'intégration au travail de personnes handicapées. La recherche de Wolfe (1961) ne révèle cependant aucune relation entre ces deux variables.

Quelques recherches permettent de constater des liens entre le secteur d'activité économique et le degré de réceptivité envers les personnes handicapées. Ce sont notamment celles de Phelps (1965), de Briand (1978), de Sandler (1980) et de Gibson *et al.* (1986).

Briand (1978) et Sandler (1980) trouvent que l'expérience en matière d'intégration au travail de personnes handicapées est reliée à l'ouverture manifestée en cette matière, les employeurs avec expérience se montrant plus réceptifs.

Selon Marquis *et al.* (1986), les exigences des employeurs à l'égard des comportements et habiletés des candidats varient selon leur localisation géographique. Ces différences seraient associées à la variation des attitudes à l'égard des personnes handicapées. Dans une recherche effectuée en 1984-85 (n = 1119) et répétée en 1985-86 (n = 952) auprès d'organismes de placement pour les personnes déficientes intellectuelles, Schalock (1989) constate que l'intégration au travail est plus forte dans les régions urbaines.

Le soutien reçu pour faciliter l'intégration au travail et les efforts requis par cette dernière sont deux autres facteurs qui risquent d'influer sur les attitudes des employeurs. Shafer (1987) et Schalock *et al.* (1986) associent la qualité du soutien offert par les services de réadaptation à des attitudes plus positives des employeurs. Ces derniers chercheurs trouvent aussi que l'intégration au travail est plus élevée lorsqu'elle exige moins d'heures de soutien.

Enfin, le marché du travail de l'organisation, qui peut être plus ou moins ouvert selon la conjoncture économique et l'état de développement de l'organisation, mérite aussi l'attention. La recherche de Schalock *et al.* (1986) révèle que le taux plus élevé de sans emploi est relié à une moins grande ouverture des employeurs à l'égard de l'intégration au travail des personnes déficientes intellectuelles.

Des remarques d'ordre général

Cette recension des écrits montre qu'il existe de l'information sur les effets exercés par certaines des variables incluses dans le modèle à la base de cette recherche, alors qu'il y a en a peu ou pas sur d'autres. En conséquence, l'étude des effets exercés par certaines des variables faisant partie du modèle et la vérification de ce dernier ont un caractère exploratoire. Deuxièmement, il est impossible de formuler des hypothèses sur l'ampleur des effets exercés par ces variables, en raison notamment de la diversité des variables mesurées, des techniques statistiques utilisées et des échantillons rejoins. Enfin, il n'est pas possible de prévoir le sens des effets exercés par certaines variables en raison des influences différentes révélées par les écrits.

LA METHODOLOGIE

En raison d'un de ses objectifs, soit celui de trouver des facteurs expliquant la position des employeurs du secteur manufacturier à l'égard de l'intégration au travail des personnes déficientes intellectuelles, la recherche qui fait l'objet de cet article porte sur les liens entre différentes variables. S'appuyant sur un modèle nouveau et ayant été effectuée auprès d'un nombre restreint de personnes, elle a un caractère exploratoire.

Après avoir apporté des précisions sur la nature des variables qui ont été prises en considération et sur la façon dont elles ont été mesurées, nous exposerons le plan de traitement des résultats. Au préalable, il convient toutefois de rappeler que cette recherche s'est effectuée en trois étapes complémentaires : la première par sondage téléphonique et les deux autres par entrevues. Le sondage téléphonique a été réalisé auprès d'un échantillon représentatif (région des Basses-Laurentides) comprenant 254 « répondants ». Les dernières entrevues ont été effectuées auprès de deux groupes extrêmes : les 22 employeurs qui avaient exprimé la volonté d'intégrer au travail un

stagiaire ayant une déficience intellectuelle et les 19 qui avaient dit ne pas vouloir agir en ce sens. Étant donné toutefois que nous n'avons retenu que les personnes ayant répondu à toutes les questions, les analyses statistiques ont été effectuées auprès de 28 « répondants ».

Les techniques statistiques que nous avons utilisées s'appliquent cependant avec un échantillon de cette taille. De plus, même si le fait d'avoir un si petit nombre de sujets n'est pas idéal, il est acceptable, entre autres en raison du caractère exploratoire de la recherche.

Les variables mesurées

Conformément au modèle retenu, les cinq catégories suivantes de variables ont été mesurées: les caractéristiques individuelles et organisationnelles des employeurs, leur attitude envers les déficients intellectuels, leur intention de collaborer à leur intégration au travail, leur motivation à agir en ce sens (et, à l'inverse, leur réticence) et leur volonté d'embaucher un stagiaire ayant une déficience intellectuelle.

Les caractéristiques socio-économiques et démographiques des employeurs

Les variables mentionnées dans la section sur la problématique ont été mesurées lors du sondage téléphonique, à l'exception de celles qu'il n'était pas possible de prendre en considération dans le cadre de cette recherche, soit certaines caractéristiques psychologiques, tels les traits de personnalité, et l'évolution de la situation économique. À ces variables, nous en avons ajouté deux qui apparaissent susceptibles d'exercer une influence, soit l'année de fondation de l'entreprise et l'engagement social de l'employeur.

Selon certains intervenants des centres d'accueil et de réadaptation, l'année de fondation de l'entreprise conditionne la volonté d'accueillir une personne déficiente intellectuelle comme stagiaire. Cette relation s'expliquerait, entre autres, de la

façon suivante. Mieux établies dans leur milieu, les organisations plus âgées seraient plus conscientes des besoins de la communauté et de l'image qu'elles projettent. Dans un article précédent (Foucher et al., 1991), nous avons montré que l'image corporative est plus importante dans le groupe d'employeurs qui est davantage disposé à accueillir un stagiaire. La seconde variable a trait à l'engagement social des employeurs. Selon divers travaux sur la responsabilité sociale des entreprises et l'éthique des affaires (Davis, 1973 ; Pasquero, 1979), il est logique de penser que le degré d'engagement social de l'entreprise contribue à expliquer la réceptivité à l'égard de l'intégration au travail des personnes handicapées.

Les variables retenues se divisent en deux groupes: les caractéristiques des employeurs et celles de leur organisation. Font partie du premier groupe l'âge et le sexe de l'employeur, son nombre d'années de scolarité, ses contacts passés et présents avec un déficient intellectuel dans son entreprise et son engagement social. Ont aussi été mesurées les caractéristiques suivantes de l'organisation: le nombre d'employés, l'année de fondation et l'engagement communautaire.

Les attitudes des employeurs

Selon divers auteurs (Antonak *et al.*, 1988; Nunnally, 1978), l'utilisation d'échelles de type Likert pour mesurer une attitude débouche logiquement sur l'application d'un modèle additif permettant de constituer une cote globale. Selon la façon dont est mesurée l'attitude, il existe diverses façons de calculer la cote globale:

- si l'attitude se compose d'une seule dimension, on peut effectuer une addition non pondérée des énoncés, en divisant la note obtenue par le nombre d'énoncés;
- si l'attitude se compose de plusieurs dimensions, il peut être approprié d'effectuer un calcul pondéré en utilisant par exemple le poids de

chaque énoncé tel qu'obtenu par analyse factorielle (Nunnally, 1978: p. 606).

Selon le cadre d'analyse retenu pour cette recherche, l'attitude générale à l'égard de l'intégration au travail des personnes déficientes intellectuelles comporte trois dimensions: affective, cognitive et conative. Parce que le questionnaire utilisé visait à mesurer ces trois dimensions, il a fallu vérifier leur homogénéité et leur indépendance, avant de déterminer si la cote générale serait constituée de notes pondérées ou non pondérées.

La structure de l'attitude a été déterminée par deux techniques statistiques: l'analyse factorielle et l'alpha de Cronbach. L'analyse factorielle a été effectuée par la méthode des composantes principales suivies de rotations orthogonales varimax. La structure retenue devait satisfaire aux critères suivants: « eigenvalues » d'au moins 1,00, poids factoriels d'au moins 0,50 et corrélations non significatives entre les facteurs.

Ces traitements statistiques ont conduit à l'élimination d'énoncés et à l'identification d'une structure factorielle comprenant 9 énoncés rendant compte de 61 % de la variance. Cette structure n'a cependant pas été retenue en raison de relations significatives ou, en d'autres termes, d'une multicolinéarité entre ses composantes. En conséquence, une cote d'attitude générale a été constituée à partir des 9 énoncés, non pondérés, qui sont rapportés au tableau 2. L'homogénéité de ces énoncés, telle que mesurée par l'alpha de Cronbach, est de 0,71; en raison du caractère expérimental du questionnaire, ce chiffre de 0,71 est adéquat (Perrien *et al.*, 1983).

L'intention de collaborer

L'intention de collaborer, une autre attitude conative, est mesurée par les énoncés suivants, dont le degré d'homogénéité tel que mesuré par l'alpha de Cronbach est de 0,71.

Tableau 1

La structure de l'attitude

DIMENSION	VARIANCE	HOMOGENEITE
Affective (4 énoncés)	30,5 %	0,73
Cognitive (2 énoncés)	13,1 %	0,72
Conative (3 énoncés)	17,7 %	0,61
Globale	61,0 %	0,71

- Vous accepteriez de faire partie d'une association d'employeurs visant à promouvoir l'intégration au travail des déficients intellectuels.
- Vous accepteriez de donner à sous-contrat une partie de votre production à des ateliers pour déficients intellectuels.
- Vous accepteriez de prendre un déficient intellectuel comme employé régulier.

La motivation des employeurs

Lors des entrevues, les employeurs ont eu à émettre leurs opinions sur deux types d'énoncés : 9 présentaient des raisons d'intégrer au travail une personne déficiente intellectuelle et étaient de nature à susciter la motivation à agir en ce sens : 9 constituaient des inconvénients et étaient de nature à créer des réticences envers l'intégration. Les réponses obtenues ont servi à établir un ratio comportant, au numérateur, la somme des motifs incitant à une intégration et, au dénominateur, la somme des motifs provoquant une réticence. Pour assurer la valeur du ratio, nous n'avons retenu que les réponses des employeurs ayant répondu à au moins 5 des 9 énoncés, à la fois au numérateur et au dénominateur.

Etant donné que les notes constituant le numérateur et le dénominateur proviennent d'une échelle de mesure, les ratios obtenus ont une étendue qui va au-delà de +1,00. Plus précisément, ils varient de 3,78 à 0,54 ; la médiane est de 1,08.

Ce ratio a l'avantage d'être un type de mesure facile à traiter au plan statistique. Il a cependant, en tant qu'indice de la motivation, une limite au plan théorique. Basé sur un postulat de nature cognitive selon lequel la motivation est déterminée par une comparaison des coûts et des bénéfices, il ne tient pas compte du fait que des processus psychologiques autres que des évaluations peuvent précéder la décision d'agir.

La volonté d'intégrer un stagiaire déficient intellectuel

La volonté d'intégrer un stagiaire ayant une déficience intellectuelle a été mesurée par la technique du panel. Plus précisément, nous avons constitué deux groupes d'employeurs se différenciant l'un de l'autre en fonction des critères suivants:

- ceux qui, lors du sondage, ont dit accepter de rencontrer un agent du centre de réadaptation, qui en ont effectivement rencontré un et qui ont

Tableau 2

**Les énoncés mesurant l'attitude à l'égard
des personnes déficientes intellectuelles**

FACTEUR D'APPARTENANCE	ENONCE
Composante affective De façon générale, vous	(8) ignorez comment vous comporter avec les déficients intellectuels (9) avez de la pitié pour eux (10) avez peur de leurs réactions (11) vous sentez gêné lorsque vous êtes en leur présence
Composante cognitive De façon générale, vous pensez que l'intégration d'un déficient intellectuel dans l'entreprise	(16) nuit à la productivité (19) demande trop de supervision
Composante conative (aspect social) Vous accepteriez	(21) d'être assis à côté de déficients intellectuels dans un restaurant (22) que des déficients intellectuels fréquentent les mêmes écoles que vos enfants (si vous en aviez) (25) de faire tondre votre gazon par un déficient intellectuel

affirmé être prêts à intégrer un stagiaire;

- ceux qui, lors du sondage téléphonique, ont dit ne pas vouloir rencontrer un agent du centre de réadaptation et qui ont refusé d'intégrer un stagiaire.

Le plan de traitement statistique

Comme l'indique le tableau 3, la régression multiple et la corrélation simple (r de Pearson) font partie des techniques statistiques qui ont servi à vérifier certaines des relations postulées dans le modèle à la base de cette recherche. Il n'a cependant pas été possible d'appliquer des régressions multiples à toutes les parties du modèle en raison de la nature discontinue de la variable qui en constitue le terme, soit la volonté d'intégrer ou de ne pas intégrer un stagiaire. En conséquence, il a fallu avoir recours à d'autres techniques statistiques que la régression pour vérifier le pouvoir explicatif de certaines variables; la fonction discriminante, l'analyse de la variance, le chi carré et le coefficient point biserial sont celles qui ont été utilisées.

LES RESULTATS OBTENUS

Après avoir présenté les données ayant trait à chaque partie du modèle, nous exposerons les résultats des traitements statistiques visant à vérifier l'ensemble de ce dernier.

Les prédicteurs de l'attitude

Le modèle ayant inspiré cette recherche postule des relations entre certaines caractéristiques des employeurs, d'ordre socio-démographique et d'ordre socio-économique, et leur attitude à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle. La régression multiple utilisée pour mesurer cette relation a été effectuée par la méthode d'élimination progressive (« backward procedure ») et par celles des ajouts progressifs (« stepwise procedure »). Le recours à cette double

façon de procéder avait pour but d'exercer de meilleurs contrôles sur la mobilité du modèle identifié. Avant d'appliquer une régression multiple, nous nous sommes assurés qu'il n'y avait pas de multicolinéarité significative entre les variables indépendantes, le seuil de 0,05 ayant été retenu. Nous avons aussi vérifié si les relations entre les variables indépendantes et la variable dépendante étaient de forme linéaire. Cependant, pour que la régression satisfasse au critère selon lequel les variables indépendantes doivent se distribuer normalement (Perrien *et al.*, 1983), il a fallu définir des catégories de façon à corriger la distribution des deux variables suivantes: la taille et l'année de fondation de l'entreprise.

Avec l'échantillon des groupes extrêmes, qui est constitué de 14 employeurs ayant exprimé leur volonté d'intégrer un stagiaire déficient intellectuel et de 14 autres ayant affirmé ne pas vouloir agir en ce sens, l'équation de régression multiple qui a été obtenue rend compte de 39 % de la variance et elle se compose des deux variables suivantes: le nombre d'années de scolarité du « répondant » et l'absence (ou la présence) de personnes déficientes intellectuelles dans l'entreprise. Comme le montre le tableau 4, la première variable a l'apport le plus important. L'équation obtenue est la même avec les deux techniques utilisées pour effectuer la régression. Cette relation va dans le sens de ce que postule le modèle. Peu de variables cependant exercent une influence, contrairement à ce que les écrits sur le sujet peuvent laisser penser.

Les prédicteurs de l'intention de collaborer

Selon le modèle à la base de cette recherche, il y a une relation entre l'attitude à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle et l'intention de collaborer à leur intégration au travail. La corrélation obtenue est de 0,47 (r de Pearson significatif au seuil de 0,00), ce qui signifie qu'il y a 22 % de variance commune entre les deux variables. Ce résultat va donc dans le sens de ce que postule le modèle.

Tableau 3**Les techniques statistiques utilisées**

TECHNIQUE	OBJECTIF POURSUIVI
Régression multiple	<p>Mesurer la relation entre les deux catégories suivantes de variables, soit les caractéristiques socio-démographiques et socio-économiques des employeurs, et leur attitude à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle.</p> <p>Mesurer la relation entre certaines caractéristiques des employeurs et leur motivation à intégrer au travail une personne ayant une déficience intellectuelle.</p>
Corrélation simple	<p>Mesurer la relation entre l'attitude des employeurs à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle et leur motivation à intégrer ces dernières au travail.</p>
Fonction discriminante	<p>Vérifier (par une technique d'analyse multivariée) si les deux groupes suivants d'employeurs, soit celui qui a la volonté d'intégrer un stagiaire ayant une déficience intellectuelle et celui qui n'a pas cette volonté, diffèrent par rapport à leurs caractéristiques socio-économiques et socio-démographiques, leur attitude à l'égard des personnes ayant une déficience intellectuelle, leur intention d'intégrer ces dernières au travail et leur motivation à agir en ce sens.</p>
Analyse de la variance	<p>Vérifier (par analyse bivariée) si les deux groupes suivants d'employeurs, soit ceux qui ont la volonté d'intégrer un stagiaire ayant une déficience intellectuelle et ceux qui ne veulent pas agir en ce sens, ont les mêmes attitudes à l'égard de ces personnes, la même intention de les intégrer au travail et la même motivation à agir en ce sens.</p>
Coefficient par point bisérial	<p>Mesurer la relation entre une variable continue (la motivation à intégrer au travail une personne déficiente intellectuelle) et une variable discontinue (la volonté d'intégrer un stagiaire ayant une déficience intellectuelle et celle de ne pas agir en ce sens).</p>
Test de la médiane	<p>Vérifier, si les personnes ayant un score d'attitude (à l'égard des personnes déficientes intellectuelles) supérieur à la médiane se classent plus parmi celles qui ont la volonté d'intégrer un stagiaire ayant une déficience intellectuelle, et vérifier si la différence contraire existe.</p> <p>Vérifier si, parmi les employeurs ayant une cote supérieure à la médiane en ce qui a trait à leur motivation d'intégrer au travail une personne déficiente intellectuelle, on en retrouve plus qui sont prêts à agir en ce sens, et vérifier si la différence contraire existe.</p>

Tableau 4

**Les prédicteurs de l'attitude
envers les déficients intellectuels**

VARIABLES	BÊTA	t	SIGN. t	F	P
Scolarisation	0,56	3,36	0,002		
Absence déf. intel.	-0,53	-3,14	0,004	7,84	0,002

Les prédicteurs de la motivation (ratio)

Selon le modèle dont s'inspire cette recherche, la motivation à intégrer au travail un déficient intellectuel dépend de trois séries de facteurs: l'intention de collaborer, l'attitude à l'égard des déficients intellectuels et certaines caractéristiques d'ordre socio-démographique ou socio-économique. Après avoir traité des effets de chacune de ces catégories de variables, nous essayerons d'identifier un modèle d'ensemble.

L'intention de collaborer a une relation avec la motivation à intégrer au travail une personne ayant une déficience intellectuelle. La corrélation entre ces deux variables est de 0,43 (r de Pearson significatif au seuil de 0,02); la variance commune entre ces deux variables serait donc de 19 %.

La corrélation entre l'attitude envers les personnes déficientes intellectuelles et la motivation à en intégrer une au travail est de force semblable à la précédente. Le r de Pearson est 0,41 (p: 0,03), la variance commune entre les deux variables ci-haut mentionnées serait donc de 17 %.

L'application d'une régression multiple entre, d'une part, les caractéristiques socio-démographiques et socio-économiques des employeurs et, d'autre part, leur motivation à intégrer au travail un déficient

intellectuel révèle que quatre variables rendent compte de 46 % de la variance, à la fois par la technique de l'élimination et par celle de l'ajout. Ces variables sont l'engagement personnel au plan social, l'année de fondation de l'entreprise, l'âge du « répondant » et son degré de scolarité.

Ces tests statistiques montrent donc que les trois types de variables devant être en relation avec la motivation à intégrer au travail un déficient intellectuel, le sont effectivement lorsqu'elles sont prises isolément. Qu'arrive-t-il cependant lorsque leurs effets sont mesurés simultanément par une même équation de régression multiple?

L'application de cette technique statistique produit des résultats différents selon que la technique utilisée est celle de l'ajout progressif (« stepwise ») ou celle de l'élimination progressive (« backward ») de variables. Par ajout de variables, l'équation retenue se compose d'une seule variable, soit l'intention de collaborer à l'intégration au travail de déficients intellectuels, qui rend compte de seulement 19 % de la variance (F: 5,9 ; p: 0,02). Par élimination de variables, l'équation retenue se compose des trois variables suivantes, qui rendent compte de 47 % de la variance (F: 7,2; p: 0,001): l'intention de collaborer (Bêta: 0,67), l'engagement social personnel de l'employeur (Bêta: 0,48) et sa scolarisation (Bêta: 0,46).

L'exclusion de l'intention de collaborer révèle des résultats semblables. Ainsi, la mesure de la relation entre, d'une part, les caractéristiques socio-démographiques et socio-économiques des employeurs, leur attitude envers les déficients intellectuels et, d'autre part, leur motivation à intégrer au travail ce type de personnes produit des résultats semblables:

- peu de variance expliquée (17 %) selon la technique de l'ajout de variables, et l'équation retenue se compose d'une seule d'entre elles, soit l'attitude;
- beaucoup plus de variance expliquée (53 %) selon la technique de l'élimination de variables, l'équation conservée se composant de cinq d'entre elles, à l'exclusion de l'attitude.

Ce phénomène est probablement attribuable à la multicolinéarité entre les variables et, plus particulièrement, au fait que certaines caractéristiques, d'ordre socio-économique et socio-démographique, contribuent à expliquer à la fois une variable intermédiaire (l'attitude) et la variable terminale (la motivation). Cette explication est compatible avec le modèle proposé.

Les prédicteurs de la décision d'intégrer un stagiaire

Selon ce même modèle, la décision d'intégrer un stagiaire déficient intellectuel est reliée à la motivation à agir en ce sens. Les techniques statistiques ayant servi à vérifier l'existence de cette relation produisent des résultats convergents:

- le coefficient point bisériale est de 0,48 (le seuil de signification, obtenu par la technique du chi carré, est de 0,0006);
- l'analyse de la variance comparant la motivation des personnes voulant intégrer un stagiaire déficient intellectuel à la motivation des personnes qui ont décidé de ne pas agir en ce sens produit un F de 9,98, la différence entre

les deux groupes étant significative au seuil de 0,004;

- le test de la médiane indique que les personnes ayant décidé d'intégrer un stagiaire se retrouvent en plus grand nombre parmi celles qui sont davantage motivées à agir en ce sens, la distribution contraire étant observée auprès des personnes qui ne veulent pas intégrer un stagiaire.

Une analyse de la variance a été effectuée pour vérifier s'il existe des motifs différenciant les employeurs décidés à intégrer un stagiaire déficient intellectuel de ceux qui ne veulent pas agir en ce sens. Le tableau 5 rapporte des données indiquant les différences suivantes:

- les employeurs décidés à intégrer un stagiaire sont plus sensibles aux effets que peut exercer cet acte sur l'image de l'organisation;
- les employeurs qui ne veulent pas intégrer de stagiaire ont davantage tendance à estimer que celui-ci exige trop de supervision, que le travail est trop dangereux ou qu'il est trop complexe.

Ainsi, les personnes qui ont décidé de ne pas intégrer de stagiaire invoquent plus de raisons à l'appui de leur choix que celles qui ont opté pour l'intégration. Mentionnons enfin que l'aspect qui discrimine le plus entre les deux groupes est la complexité du travail.

Même si ces résultats vont dans le sens du modèle proposé, il importe d'effectuer un test statistique sur l'ensemble du modèle pour déterminer si d'autres caractéristiques différencient les personnes qui veulent intégrer un stagiaire déficient intellectuel de celles qui ont décidé de ne pas agir en ce sens. Une fonction discriminante, utilisée pour effectuer cette vérification, amène à faire les constatations suivantes.

- La première variable à entrer dans le modèle est l'intention de collaborer. Elle est cependant

Tableau 5

Les motivations des personnes décidées à intégrer ou à ne pas intégrer un stagiaire déficient intellectuel

ENONCE	MOYENNE		F	P
	OUI	NON		
Image de l'organisation	2,50	1,60	4,67	0,039
Trop de supervision	3,21	4,44	10,80	0,002
Travail trop dangereux	2,68	3,95	10,89	0,002
Travail trop complexe	2,79	4,50	23,89	0,000

rejetée à la huitième étape de l'analyse par ajout progressif, une fois que sont entrées les variables suivantes: la motivation, la taille de l'entreprise et l'année de sa fondation.

- Le modèle retenu permet de classer 92 % des personnes et la fonction canonique est significative au seuil de 0,001.
- Les caractéristiques par rapport auxquelles les deux groupes se différencient sont la motivation à intégrer au travail un déficient intellectuel, l'engagement social de l'entreprise, l'année de fondation et la taille de cette dernière, l'âge du « répondant » et la présence de déficients intellectuels dans l'entreprise.

Ces résultats nous suggèrent les remarques suivantes. Premièrement, certaines des caractéristiques socio-économiques et socio-démographiques des employeurs qui ont été retenues dans la fonction discriminante ne semblent influencer que sur la décision de procéder à une intégration, n'ayant d'effet significatif sur aucune autre variable. Il faudrait donc modifier le modèle proposé pour tenir compte de cette influence non

prévue. Deuxièmement, certaines variables absentes de l'équation finale exercent une influence lorsqu'elles sont prises isolément. C'est ce que montrent les résultats suivants d'analyse de la variance comparant l'attitude et l'intention de collaborer des personnes décidées à intégrer un stagiaire à celles des personnes qui ne veulent pas poser ce geste. Les premières ont une attitude plus positive (F: 6,36 ; p: 0,018) et une intention plus forte de collaborer (F: 18,70 ; p: 0,000) que les secondes. Ces résultats sont compatibles avec le modèle, qui postule une influence médiatisée (par la motivation) de ces deux variables.

DISCUSSION

Avant de discuter les résultats obtenus, des remarques s'imposent à propos de l'échantillon. Les données rapportées dans cet article ont été recueillies auprès d'un échantillon constitué de groupes extrêmes. En conséquence, il n'est pas assuré que l'influence provienne des mêmes facteurs ou n'ait une intensité semblable avec la population en général. C'est ce que suggère une régression multiple effectuée auprès de l'ensemble

de l'échantillon que nous avons rejoint avec pour variable dépendante, l'attitude envers les personnes déficientes intellectuelles et, pour variables indépendantes, certaines caractéristiques socio-économiques et socio-démographiques des employeurs. Alors que le R^2 obtenu avec les 28 personnes de l'échantillon composé de groupes extrêmes est de 0,39, il est ici de seulement 0,12. Ajoutons que la taille de l'échantillon doit inviter à interpréter les résultats avec prudence, en raison notamment de l'instabilité que ce facteur est susceptible de produire.

Nonobstant ces remarques, il convient de dégager les conclusions suivantes.

- En règle générale, les relations (ou différences) observées sont compatibles avec celles que postule le modèle proposé. Certaines de ces relations (ou différences) sont même très fortes. N'oublions pas, par exemple, que la fonction discriminante qui a été obtenue permet de classer 92 % des « répondants ».
- La modification suivante devrait être apportée au modèle afin de mieux rendre compte de certains des résultats obtenus. Dans cette recherche, nous avons conçu la motivation comme étant le produit d'évaluations ou, plus précisément, de calculs. Foucher et Llapasset (1992) ont rapporté des données montrant que les processus psychologiques précédant une décision, en l'occurrence celle de s'absenter,

peuvent être, outre une évaluation, une émotion ou un automatisme. Postuler que la motivation à intégrer ou à ne pas intégrer au travail un déficient intellectuel puisse être le résultat d'une émotion ou d'un automatisme serait compatible avec le fait que certaines caractéristiques socio-démographiques et socio-économiques des employeurs sont reliées à la décision d'intégrer un stagiaire, sans qu'elles aient un lien avec le ratio de motivation issu d'une évaluation.

- Le modèle ayant inspiré cette recherche montre qu'il est essentiel de prendre en considération d'autres facteurs que les caractéristiques socio-économiques et socio-démographiques pour comprendre la décision des employeurs d'intégrer au travail des personnes déficientes intellectuelles.
- Certaines de ces caractéristiques, qui provenaient d'ajouts de notre cru (l'année de fondation de l'entreprise et l'engagement social de cette dernière), se sont avérés des prédicteurs utiles alors que d'autres, dont les effets varient selon les recherches (notamment le sexe), n'ont rien apporté à la compréhension de l'une ou l'autre des parties du modèle.
- Il ne faut pas oublier que cette recherche ne visait pas à mesurer l'estimation de la capacité, qui est une composante importante du modèle. En conséquence, la vérification de ce dernier n'est que partielle.

BIBLIOGRAPHIE

ANTONAK, R. F. (1988) « Methods to Measure Attitudes Toward People Who are Disabled ». In: Yuker, H. E. Ed., *Attitudes Toward Persons with Disabilities*. New York: Springer Publishing, 109-126.

BRIAND, P. (1978) *L'attitude des employeurs face à la personne handicapée: rapport de recherche, secteur industriel de l'île de Montréal*, Montréal.

- CLARKSON, M. (1988) *Sondage sur la perception de la population du Québec à l'égard de la santé mentale: les faits saillants*. Québec: Services des Etudes socio-sanitaires, Ministère de la Santé et des Services sociaux, 6 pages.
- COHEN, J. (1963) « Employers' Attitudes Toward Hiring Mentally Retardates Placed in the Community After a Period of Institutionalization ». In: *American Journal of Mental Deficiency*, 65, 371-375.
- COTE, J., OUELLET, L. et LACHANCE, R. (1990) « Intégration sociale et voisinage: la position du public ». *American Journal on Mental Retardation*, 95(1), 40-43.
- DAVIS, K. (1973) « The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities ». *Academy of Management Journal*, 16(2), 312-322.
- FOUCHER, R., MADGIN, L. & OUELLETTE, A. (1991) « Le travail et les déficients intellectuels: 1. Position du secteur manufacturier ». *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 2(1), 31-51.
- FOUCHER, R. et LLAPASSETT, C. (1992) *Les processus psychologiques à l'origine de l'absentéisme*. Conférence prononcée lors du VIIth congrès de l'Association de psychologie du Travail de langue française, Strasbourg (France), juillet.
- GIBSON, D. et GROENEWEG, G. (1986) « Réceptivité des employeurs à l'égard des personnes qui présentent des troubles de développement: quand " oui " veut dire " non " ». *Santé mentale du Canada*, 34(2), 14-18.
- GILLILAND, A. K. (1965) Manuscrit non publié et sans titre. Cité dans Sandler (1980).
- GOTTLIEB J. et SIPERSTEIN, G. N. (1976) « Attitudes Toward Mentally Retarded Persons: Effects of Attitudes Referent Specificity ». *American Journal of Mental Deficiency*, 80(4), 376-381.
- GOTTWALD, H. (1970) *Public Awareness About Mental Retardation*. Arlington, Va, Council for Exceptional Children, 81 pages.
- HANNAH, M. E. (1988) « Teacher Attitudes Toward Children with Disabilities : An Ecological Analysis ». In: Yunker, H. E. (Ed.): *Attitudes Toward Persons with Disabilities*, 154-170. New York: Springer Publishing.
- HARTLAGE, L. C. (1974) « Factors Affecting Employer Receptivity Toward the Mentally Retarded ». In: Daniels, L. K. (Ed.), *Vocational Rehabilitation of the Mentally Retarded*, 439-444. Springfield, Il., Thomas.
- HOLLINGER, C. S. et JONES, R. L. (1970) « Community Attitudes Toward Slow Learners and Mental Retardates: What's in a Name ». *Mental Retardation*, 8(1), 19-23.
- IONESCU, S. et DESPINS, C. (1990) « Facteurs en relation avec les attitudes envers les personnes déficientes mentales » *Revue Francophone de la Déficience intellectuelle*, 1(1), 5-20.
- JEWISH EMPLOYMENT AND VOCATIONAL SERVICES (1968) *Survey of Employer Experience and Opinions Concerning Mentally Retarded Persons as Employees*. St-Louis, Mo., Author.

- LIVNEH, H. (1988) « A Dimensional Perspective on the Origin of Negative Attitudes Toward Persons with Disabilities ». In: Yuker, H. E. (Ed.), *Attitudes Toward Persons with Disabilities*, 35-46. New York: Springer Publishing.
- MADGIN, L. (1993) *La réceptivité des employeurs à l'intégration au travail des personnes vivant avec une déficience intellectuelle*. Montréal: Université du Québec à Montréal.
- MARQUIS, D. MORIN, P. et DUFOUR, C. (1986) *Le développement d'un outil d'évaluation des habiletés socio-professionnelles chez les personnes vivant avec un handicap intellectuel*. Ste-Foy: Faculté des sciences de l'éducation, Département de psychopédagogie, Université Laval, 95 pages.
- MELANSON-OUELLET, A. (1980) *Etude sur les connaissances et les perceptions des services psychiatriques au Québec*. Québec: Ministère des Affaires sociales, Direction générale de la planification et évaluation.
- NUNNALLY, J.L. (1978) *Psychometric Theory*. Montréal: McGraw-Hill Book, 2^e édition.
- PASQUERO, J. (1979) *L'entreprise face aux pressions socio-politiques de son environnement*. Montréal: Université du Québec à Montréal, Notes de cours.
- PERRIEN, J., CHERON, E. J. et ZINS, M. (1983) *Recherche en marketing*. Chicoutimi, Québec: Gaëtan Morin Ed.
- PHELPS, W.R. (1965) « Attitudes Related to the Employment of the Mentally Retarded ». In: *American Journal of Mental Deficiency*, 69, Janvier, 575-585.
- RESTAD, R.D. (1972) *A Survey of Attitudes Held by School Administrators Toward Blind Teacher Applicants*. Moorhead State College.
- SANDLER, V.E. (1980) *Employer Receptivity to the Mentally Retarded Worker*. Columbia University.
- SCHALOCK, R.L. et LILLEY, Mary, A. (1986) « Placement from Community-Based Mental Retardation Programs: How well do Clients do After 8 to 10 Years?. In: *American Journal of Mental Deficiency*, 90(6), May, 669-676.
- SHAFER, M. S. et al. (1987) « Competitive Employment and Workers with Mental Retardation: Analysis of Employers' Perceptions and Experiences ». *American Journal of Mental Retardation*, 92(3), 304-311.
- ST-LAURENT, D., CLARKSON, M. (1989) « Intégration: les barrières s'estompent ». *Santé-Société*, 11(2), 23-25.
- WILLMS, D. (1979) « Retarded Adult in the Community : An Investigation of Public Attitudes and Concerns ». In: *Déficiência mentale*, 29(4), 10-15.
- WOLFE, H.E. (1961) « The Attitude of Small Industrial Employers Toward Hiring of Former State Mental Hospital Patients ». *Journal of Clinical Psychology*, 17, 90-92.
- YUKER, H.E. (1988) « The Effects of Contact on Attitudes Toward Disabled Persons : Some Empirical Generalizations ». In: Yuker, H. E. (Ed.), *Attitudes Toward Persons with Disabilities*, 262-274. New York: Springer Publishing.