

LE TRAVAIL ET LES DÉFICIENTS INTELLECTUELS: 1. POSITION DU SECTEUR MANUFACTURIER

Roland Foucher, Langis Madgin et Alain Ouellette

Quelques recherches mesurent les attitudes des employeurs et leur réceptivité à l'égard des personnes déficientes intellectuelles. L'enquête rapportée dans cet article permet de confirmer et de compléter les données existantes par l'utilisation d'une démarche de recherche comprenant trois techniques complémentaires de mesure: un sondage téléphonique, une enquête par la technique du "panel" et des entrevues. Effectuée auprès du secteur manufacturier des Basses-Laurentides (Québec), cette enquête fournit de l'information sur les attitudes de ces employeurs à l'égard de l'intégration sociale et de l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle, sur leur volonté d'accepter un stagiaire ayant ce type de caractéristique et sur les motivations à agir en ce sens. Cet article décrit les options de ces employeurs, dégage des applications pratiques et précise les apports de la recherche au plan méthodologique. Un deuxième article traitera des facteurs explicatifs de ces options.

INTRODUCTION

Au Québec et dans plusieurs autres sociétés industrialisées de l'Occident, l'Etat a légiféré au cours des dernières décennies dans le but d'interdire la discrimination dans l'emploi et de promouvoir les droits des personnes vivant des difficultés d'intégration au marché régulier du travail. Cette législation couvre, entre autres, les personnes qui sont perçues par la société comme handicapées en raison d'une déficience physique, sensorielle ou intellectuelle.

Malgré les efforts du législateur, le niveau d'emploi des personnes handicapées demeure très faible. Comme le mentionne le Secrétariat permanent des conférences socio-économiques du gouvernement du Québec (1981), "on estime fréquemment que les trois-quarts des personnes handicapées adultes bénéficient de l'aide sociale ou d'un régime d'indemnisation". Les personnes

déficientes intellectuelles n'échappent probablement pas à cette tendance, comme le montrent les chiffres suivants. Sur les 200 000 personnes qui ont ce type de déficience (1), 4 300 recevaient en 1985 des services d'intégration socio-professionnelle dans le cadre des centres de réadaptation; de ce nombre, 800 (ou 19%) oeuvraient comme stagiaires et à peine 325 (8%) occupaient un emploi régulier (Association des centres d'accueil du Québec, 1987). En n'incluant pas les personnes qui ont pu trouver un emploi par elles-mêmes ou avec l'aide d'autres organismes gouvernementaux, ces chiffres sous-estiment le taux réel d'emploi. Malgré cette distorsion, il est plausible de penser que le taux d'emploi des personnes déficientes intellectuelles est très faible.

Plus le travail revêt de l'importance dans une société, plus le fait d'en être exclu est difficile à vivre. Dans

Roland Foucher, Professeur, Département des Sciences administratives, Université du Québec à Montréal, C.P. 6912, Succ. "A", Montréal (Québec), H3C 4R2; Langis Madgin, Agent de recherche, Université du Québec à Montréal; Alain Ouellette, Directeur des Services de réadaptation, Centres de réadaptation La Ruhe et CAPAR, C.P. 275, Saint-Jérôme (Québec), J7Z 5T9.

1. Le chiffre 200 000 constitue un estimé de la prévalence de la déficience intellectuelle effectué par l'Association canadienne de la déficience mentale (maintenant Association canadienne pour l'intégration sociale). Il correspond à 3% de la population totale du Québec qui est environ de 6 500 000 habitants (Secrétariat permanent des conférences socio-économiques du Québec, 1981). A notre connaissance, il n'existe aucun chiffre sur le nombre de personnes déficientes intellectuelles qui sont en âge d'occuper un emploi.

notre société, le travail représente un moyen de s'actualiser au plan personnel, de se définir comme être social et de donner un sens à la vie. Une recherche menée par Psychology Today auprès de 23 000 personnes révèle que les salaires et le profit viennent au 12^{ième} et au 16^{ième} rang sur une liste de 18 facteurs de satisfaction au travail (National Association of Rehabilitation Facilities, 1988). La possibilité de réaliser quelque chose où "je suis bien dans ma peau", de réaliser quelque chose qui en vaut la peine et d'apprendre sont dans l'ordre, les trois principaux facteurs de satisfaction mentionnés par les "répondants". Au Québec, une enquête par sondage (Bellemare, Poulin Simon, 1983) a révélé des résultats similaires. A la question: "La chose la plus importante pour vous dans un emploi...", 61,5% ont répondu un travail intéressant, 35,3% un emploi stable et 3,1% un salaire élevé.

L'intégration au travail des personnes handicapées n'est donc pas strictement une question d'indépendance économique mais, à l'instar des autres citoyens, une façon de s'accomplir et de s'intégrer socialement. Comme le mentionne un comité ministériel, le travail permet de développer des compétences et d'améliorer la perception de l'image sociale des personnes handicapées (Groupe de travail ministériel, 1987). L'intégration au travail, qui fait partie d'un processus plus large d'intégration sociale, est d'autant plus important que le travail est fortement valorisé par l'ensemble de la société (Office des personnes handicapées du Québec, 1984; Groupe de travail ministériel, 1987; Thériault, 1988).

Les attitudes des employeurs à l'égard des personnes handicapées, ainsi que leurs motivations et leurs réticences à embaucher ces dernières, sont encore mal connues. Il y a peu de données disponibles sur les raisons qui incitent certains employeurs à offrir du travail à ces personnes. S'agit-il de motivations positives d'ordre éthique, par exemple, ou la crainte des lois? Quant aux réticences, dans quelle mesure se fondent-elles sur des préjugés ou sur des craintes justifiées concernant la difficulté d'apparier l'offre de travail des personnes handicapées aux besoins de l'organisation?

Des données permettent de conclure à l'existence d'actes discriminatoires envers les personnes handicapées. Une recherche de la Corporation canadienne des agents de recrutement menée en 1988 auprès de 672 personnes qui embauchent et recrutent du personnel (Mc Innes, 1989), montre que la discrimination dans l'emploi est un phénomène important. Ainsi, 97% des "répondants" ont admis avoir pratiqué la discrimination envers des

chercheurs d'emploi en raison d'un handicap. Cette enquête révèle d'ailleurs que les attitudes discriminatoires se manifestent autant chez le personnel de direction que chez les agents de recrutement. Elle nous apprend aussi que les lois actuelles contre la discrimination inquiètent ceux et celles qui la pratiquent et que 90% d'entre eux considèrent qu'ils seraient incapables de défendre leur organisation en cas de poursuite. Les chiffres suivants appuient aussi l'existence de pratiques discriminatoires. Avec 151 dossiers ouverts en 1988 à la Commission des droits de la personne, le motif du handicap est celui qui a suscité le plus grand nombre de plaintes, soit 22,4% du total, et 116 de ces 151 dossiers, soit 77%, relevaient du secteur du travail (Commission des droits de la personne du Québec, 1989).

Ces données ne renseignent cependant pas sur les déterminants de ce comportement, ni sur ce qui pousse d'autres employeurs à ne pas embaucher des personnes handicapées pour des raisons autres que des pratiques discriminatoires. Il est toutefois permis de penser que la connaissance de ce que peut effectivement faire une personne ayant une déficience, notamment d'ordre intellectuel, est au coeur du problème. Récemment, le ministère de la Santé et des Services sociaux (1988) proposait d'ailleurs de fournir une information appropriée aux employeurs pour démythifier la personne présentant une déficience intellectuelle et ainsi inciter ces derniers à favoriser l'engagement de ce type de personnel.

La recherche rapportée dans cet article a précisément pour but d'aider à mieux comprendre les attitudes, les motivations et les réticences d'une catégorie d'employeurs, soit ceux du secteur manufacturier, à embaucher des personnes déficientes intellectuelles. Ses objectifs spécifiques sont les suivants:

- évaluer la réceptivité des employeurs du secteur manufacturier (région des Basses-Laurentides) à l'intégration sociale des personnes déficientes intellectuelles, telle qu'exprimée par leurs attitudes;
- évaluer la volonté qu'ont ces employeurs de collaborer avec les 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 intellectuelles, leurs motivations à les accueillir dans

leur entreprise et leurs réticences à agir en ce sens.

Cet article présente les données descriptives de l'enquête, ce qui correspond aux trois premiers objectifs énoncés. Un second article traitera éventuellement des déterminants ou variables "prédictives".

Le choix du secteur manufacturier se fonde sur deux raisons. Premièrement, les professionnels des centres de réadaptation qui ont collaboré à la réalisation de cette recherche avaient une moins bonne connaissance de ce secteur d'activité économique. Deuxièmement, le fait que ces employeurs avaient été les moins sollicités par les intervenants des services de réadaptation faisait en sorte qu'ils pouvaient répondre plus naturellement aux questions.

Après que la problématique de cette recherche et la méthodologie utilisée soient présentées, nous décrirons les résultats obtenus en suivant les étapes selon lesquelles cette recherche s'est déroulée: sondage téléphonique, questionnaire par la technique du "panel" et entretiens structurés. Une discussion des résultats suivra cette description.

LA PROBLEMATIQUE

Les écrits scientifiques fournissent divers types d'information sur la position des employeurs à l'égard de l'intégration sociale et, plus précisément, de l'intégration au travail de ces personnes. La seconde porte sur les motivations et les réticences des employeurs à intégrer dans leur entreprise des personnes ayant une déficience intellectuelle. Ces écrits scientifiques permettent cependant d'observer que la mesure de ces deux types d'aspects pose des problèmes.

Les attitudes

Plusieurs auteurs, tels Cohen (1963), Cobb (1972) et Daniels (1974), estiment que des attitudes positives des employeurs sont une condition pré-requise à l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Une attitude positive ne garantit toutefois pas que le comportement correspondant suivra. Ainsi, en utilisant le modèle psychologique de conceptualisation des attitudes (Perrien et al, 1983) qui postule la tridimensionnalité de ce construit (composantes cognitives: opinions, croyances par rapport à un objet; composantes affectives: sentiments, émotions par rapport à ce même objet; composantes conatives: intentions prédisposant directement à l'action, comportements

anticipés par rapport à un objet), il est possible d'observer que les résultats de recherche se distribuent selon la tendance suivante: les personnes interrogées se montrent plus positives au plan cognitif qu'au plan affectif; au plan conatif, elles sont encore moins favorables.

Avant d'exposer ces résultats de recherche, les remarques suivantes s'imposent. Plusieurs enquêtes mesurent la réceptivité des individus à l'égard de l'intégration sociale des personnes handicapées. Deux facteurs compliquent toutefois le relevé et la comparaison des résultats obtenus. Premièrement, plusieurs écrits scientifiques sur le sujet présentent les facteurs explicatifs des attitudes, non pas ce que les personnes rejointes expriment. Deuxièmement, les objectifs spécifiques, les méthodologies différentes et la diversité des populations-cibles rendent les comparaisons difficiles. Nonobstant ces limites, il est possible de dégager une vue d'ensemble des attitudes exprimées pour divers échantillons de "répondants" en Amérique du Nord et, plus spécifiquement, au Québec.

Des enquêtes réalisées par Multi-Réso (1987) en 1984 et en 1987 dans la région des Bois-Francs au Québec auprès de populations générales d'adultes (échantillons de 619 et de 595 personnes) permettent de constater qu'elles sont assez favorables à diverses formes de désinstitutionnalisation: par exemple, plus des trois-quarts pensent que les personnes ayant une déficience mentale devraient vivre dans leur milieu naturel, non pas en institution. Lorsque les questions sont plus d'ordre affectif, les réponses sont moins positives. Environ 50% des personnes rejointes se disent "gênées" d'être en présence de personnes déficientes intellectuelles et environ 70% affirment ne pas savoir comment se comporter avec eux. Enfin, les attitudes conatives sont encore moins positives. Moins de la moitié des personnes rejointes accepteraient que des personnes déficientes intellectuelles fréquentent les mêmes écoles (46% en 1987) ou les mêmes classes (32% en 1987; 16% en 1984) que leurs enfants. Ce dernier chiffre montre aussi que l'attitude risque d'être moins positive à mesure que la relation à établir avec la personne handicapée devient plus intime. Quant au travail, environ 40% des "répondants" pensent qu'on devrait permettre aux personnes ayant une déficience intellectuelle de travailler.

Ces résultats ressemblent à ceux qui ont été observés dans des sondages effectués auprès de l'ensemble de la population adulte québécoise. Deux enquêtes du ministère de la Santé et des Services sociaux (1979,

1988) (2) sur la déficience psychique ou mentale (celle-ci regroupant indifféremment la maladie mentale et la déficience intellectuelle) ont permis de recenser des réactions positives au plan cognitif. Par exemple, 72% des "répondants" pensaient, en 1988, qu'une personne déficiente peut vivre dans un milieu normal (Saint-Laurent et al., 1989). Par contre, 34% de ces mêmes "répondants" estimaient qu'avoir une maladie mentale est la pire chose qui peut arriver à une personne, alors que cette proportion était de 63% en 1979 (Melançon-Quellet, 1980).

Comme nous l'avons mentionné, certains sondages révèlent aussi une baisse du degré d'accord en fonction de la proximité de la relation à établir avec la personne handicapée. Cette relation s'observe par exemple dans un important sondage réalisé par l'Institut Gallup pour un comité présidentiel américain sur la déficience intellectuelle (Kastner et al., 1979). L'écart est cependant assez peu élevé, les attitudes générales étant très positives. Ainsi, 85% des personnes rejointes ne s'opposeraient pas à l'implantation dans leur quartier d'un foyer pour déficients intellectuels; la proportion de personnes qui ne s'objecteraient pas à travailler avec une personne déficiente intellectuelle baisse cependant à 71%.

Les mêmes écarts entre les réactions cognitives et conatives se manifestent aussi chez les employeurs. Dans une recherche réalisée en Alberta (Gibson et al., 1986), les deux tiers des 3 263 personnes rejointes se disent favorables au principe d'embaucher des personnes présentant des troubles de comportement, mais seulement le quart des "répondants" accepteraient d'examiner des demandes d'emploi de la part des personnes ayant les caractéristiques mentionnées. Chenevert (1986) observe le même écart entre l'ouverture au plan cognitif et l'intention d'accepter l'intégration dans son propre environnement.

L'attitude conative étant plus proche du comportement, elle exige donc un engagement plus grand de la part de celui qui se prononce. Plus l'attitude est spécifique, plus l'individu qui répond doit se compromettre. Dans une recherche sur les attitudes de 96 employeurs montréalais envers les personnes handicapées, Briand (1978) a même

observé que 41 d'entre eux ont refusé de dire s'ils étaient prêts à accorder un essai de six mois à une personne handicapée et que 55 n'ont pas voulu dire s'ils accepteraient une subvention gouvernementale les aidant à faire les aménagements nécessaires à l'accueil d'une personne handicapée. Moins de 35% des personnes rejointes ont fourni une réponse positive à ces deux questions.

Une des intentions qui sont spécifiques qui sont mesurées est celle d'accepter un stagiaire qui a une déficience intellectuelle. Un sondage réalisé en 1986-1987 auprès d'employeurs de la région de l'Abitibi-Témiscamingue au Québec a permis d'observer que 43% des 427 personnes rejointes se sont montrées favorables à cette option (De la Chevrotière, 1987).

Pour bien définir la position des employeurs à l'égard de l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle, il importe donc de mesurer leurs attitudes aux plans cognitif, émotif et conatif. Pour prédire les comportements, il faut aussi que la mesure des attitudes ait trait à des aspects spécifiques. Se basant notamment sur les travaux d'Azjen et al. (1977), Bégin (1983) estime que deux conditions doivent exister pour obtenir une relation statistiquement significative entre l'attitude et le comportement:

"Premièrement, les mesures attitudinales et comportementales doivent être en bonne correspondance de contenu minimalement au niveau de l'action et de l'objet-cible. Deuxièmement, l'attitude générale, par opposition à l'attitude spécifique, ne sera un bon prédicteur que de la tendance comportementale générale telle que mesurée par une échelle comportementale par exemple, mais de façon générale sera un mauvais prédicteur des comportements spécifiques ou particuliers puisque ces comportements sont déterminés partiellement par d'autres variables".

Comme le mentionnent divers écrits méthodologiques sur la mesure des attitudes (Fishbein et al., 1974; Bagazzi et al., 1979), il y a souvent peu de relation entre les attitudes et le comportement réel. Même si l'on mesure les intentions ayant trait à des comportements spécifiques, il est donc préférable de vérifier aussi ce que l'individu fait réellement. Pour avoir une vue adéquate de la position des employeurs à l'égard de l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle, il importe donc de recueillir de l'information sur ce qui est le plus près possible du comportement.

2. L'enquête de 1979 a été réalisée auprès de 990 personnes; celle de 1988 a permis de rejoindre un échantillon stratifié (par régions) de 2 253 personnes âgées de 18 à 44 ans.

Les motivations

Les attitudes (sur le plan conatif surtout) étant une prédisposition latente à agir, divers facteurs peuvent expliquer le fait que celles-ci se concrétisent en comportement ou demeurent à l'état d'une prédisposition. C'est ce que mentionne Béland (1983): une partie des "inconsistances entre attitudes et comportements sont expliquées par la présence de variables intermédiaires qui régissent leurs rapports". Ces variables peuvent être les motivations ou, en d'autres termes, les facteurs qui poussent immédiatement à l'action, et la perception de la capacité d'entreprendre cette action.

Quelques recherches empiriques fournissent des renseignements sur les motivations des employeurs à intégrer des déficients intellectuels et sur la façon dont ils perçoivent leur capacité de réaliser cette action. Comme il sera possible de l'observer, ces recherches mettent plus en lumière les réticences des employeurs que leurs motivations à effectuer une intégration.

Selon l'enquête réalisée auprès d'employeurs du secteur industriel de la région de Montréal (Briand et al., 1978), 67% des 96 personnes rejointes ne voient aucun avantage à engager des personnes handicapées. Environ 14% des autres "répondants" estiment qu'il s'agit d'un avantage au niveau de la conscience professionnelle. De plus, la moitié des "répondants" pensent que l'inadéquation entre les compétences de la personne handicapée et les exigences de l'entreprise est trop grande. Enfin, le tiers des "répondants" jugent qu'ils n'ont aucun poste à offrir à une personne handicapée.

L'enquête albertaine de Gibson et al. (1986) présente quatre types de raisons mentionnées par les employeurs pour refuser l'engagement d'une personne ayant des troubles de développement:

- la grande majorité des réponses de rejet (65% des 1 124 personnes qui ont répondu) étaient, en règle générale, des réponses d'évitement: absence de débouché, refus de répondre, etc.;
- la deuxième principale raison (17% des réponses) avait trait à la croyance générale selon laquelle les personnes handicapées ont une compétence générale insuffisante: besoin élevé de supervision, risque de blessures, etc.;
- la troisième raison, invoquée dans 12% des réponses, relève d'une préoccupation à l'égard de la pertinence

des habiletés détenues (en fonction du poste à occuper) et de la capacité d'apprentissage;

- les autres raisons, qui sont de nature diverses, forment 6% des réponses.

Dans la recherche effectuée dans la région québécoise de l'Abitibi-Témiscamingue (De la Chevrotière, 1987), il semble que les difficultés à adapter un poste de travail aux besoins d'une personne handicapée (beaucoup: 52%; assez: 18%) et le temps disponible pour encadrer le stagiaire (peu: 26%; très peu: 57%) constituent les deux principales réticences des employeurs à accepter de collaborer à l'intégration d'un stagiaire ayant une déficience intellectuelle.

L'étude des motivations des employeurs pose des problèmes qui ont deux sources. Premièrement, il n'existe pas de théorie de la motivation qui soit universellement acceptée (Campbell et al., 1976); chacune peut permettre de fournir un éclairage sur la réalité, mais comporte des limites. Deuxièmement, il n'y a pas de cadre de référence qui fournit une représentation intégrée des motivations spécifiques des employeurs à l'égard de l'intégration au travail des personnes handicapées.

En s'inspirant notamment des travaux d'Atkinson et Birch (1970) et des théories cognitives de la motivation, entre autres de la théorie de l'instrumentalité (Vroom, 1964; Porter et al., 1968), Foucher (1990) propose un modèle explicatif de l'absentéisme qui se situe à la frontière du béhaviorisme et de théories cognitives de la motivation. La logique sous-jacente à ce modèle peut servir à comprendre la motivation des employeurs à l'égard de l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle.

En vertu de ce modèle, le comportement est précédé de processus psychologiques dont l'exercice est influencé par des incitations provenant de l'individu lui-même et de l'environnement. Les paragraphes suivants fournissent des précisions sur chacun de ces aspects.

Les processus psychologiques consisteraient en évaluations basées sur un calcul d'utilité effectué en fonction des incitations qui agissent sur l'individu. Ces calculs d'utilité (3) se composeraient d'une comparaison des raisons poussant à embaucher une personne handicapée et des raisons poussant à ne pas embaucher. Ce calcul s'effectuerait selon la formule suivante, chaque quadrant n'étant toutefois pas nécessairement pris en considération:

Avantages à intégrer
une personne handicapée + Inconvénients à ne pas
intégrer une personne
handicapée

Inconvénients à intégrer
personne handicapée + Avantages à ne pas
intégrer une personne
handicapée

Pour préciser les éléments qui peuvent être inclus dans ce calcul d'utilité, il faut examiner les incitations que procure le fait d'embaucher ou de ne pas embaucher une personne handicapée. Certaines peuvent provenir de l'employeur lui-même: la volonté d'assumer une responsabilité sociale, le respect des droits des individus et la conformité à des principes d'ordre éthique font partie des incitations émanant de l'individu. Certains écrits sur la responsabilité sociale de l'entreprise, sur l'éthique des affaires et sur la justice organisationnelle (Davis, 1973; Keeley, 1984; Pasquero, 1979) laissent penser que des facteurs de ce type sont susceptibles d'exercer une influence. Les incitations d'origine personnelle peuvent aussi avoir trait à la perception d'avantages économiques (image de l'entreprise, embauchage d'une main-d'oeuvre fidèle, etc.) que l'intégration de personnes handicapées est susceptible de procurer à l'entreprise. Des incitations négatives peuvent aussi avoir pour origine l'entreprise elle-même: ce sont, par exemple, les difficultés reliées à l'encadrement, à l'adaptation des postes de travail et à la gestion de la santé et de la sécurité. Enfin, l'environnement constitue une autre source d'incitations qui sont susceptibles d'être prises en considération par l'employeur: le respect d'obligations légales, les demandes diverses d'embauchage de personnes ayant des difficultés d'intégration au marché du travail et l'aide extérieure pour faciliter l'engagement de personnes handicapées sont des facteurs de cette nature.

Le modèle comporte aussi une boucle de rétro-information en vertu de laquelle l'employeur évalue les avantages et inconvénients que procure l'intégration de personnes handicapées. Ceux-ci constituent des apprentissages qui fournissent des incitations influant sur

les décisions futures.

Enfin, le modèle prévoit que l'employeur estime aussi sa capacité d'intégrer une personne handicapée. La notion de capacité fait référence à des facteurs tels que les possibilités d'assurer un encadrement, les possibilités d'accorder un travail approprié, de respecter les exigences de la production. Si cette estimation n'est pas égale à 0, l'employeur intègre alors le résultat de son évaluation au calcul d'utilité. Si cette estimation est égale à 0, il est alors improbable que la motivation exerce un effet, en vertu de l'équation suivante:

$$(MI/MNI \times (E)C) f_p, f_e + FO = R$$

où

MI= la motivation à intégrer

MNI= la motivation à ne pas intégrer

(E)C= l'estimation de la capacité

f_p = fonction de la personnalité

f_e = fonction de l'environnement (incluant le milieu de travail)

FO= facteurs organisationnels ayant un effet propre

R= le résultat (soit l'intégration réussie, l'intégration infructueuse ou la non-intégration).

Ce modèle, qui est présenté à la figure 1, est compatible avec les résultats des recherches qui ont déjà été menées. Il permet de présenter les attitudes selon une hiérarchie qui va du général au spécifique (Muchielli, 1981) et de les structurer entre elles (Lamarche, 1979). Il fournit un cadre intégrateur permettant d'expliquer logiquement la dynamique des processus suivis. Enfin, il insère les effets possibles d'expériences antérieures.

LA METHODOLOGIE

En raison des exigences particulières que pose, au plan métrique, chacun des construits faisant l'objet de cette recherche, soit les attitudes, les motivations et les comportements, un choix a été fait en faveur d'une stratégie de recherche basée sur différentes techniques de mesure. Celles-ci consistent en un questionnaire administré lors d'un sondage téléphonique, un questionnaire administré par la technique du "panel" et des entrevues structurées. Ces techniques ont été utilisées selon une séquence et une façon de procéder visant à faire en sorte que chaque étape permette d'obtenir de l'information spécifique et d'approfondir celle qui a été recueillie précédemment (4).

3. Le mémoire de maîtrise de Llapasset (1990) réalisé par entrevues centrées (Grawitz, 1984) a permis de constater que le calcul d'utilité constitue un processus précédent l'absence (ou la présence après que l'individu ait eu l'intention de s'absenter).

La première étape de la recherche a donc consisté en un sondage téléphonique auprès de 684 employeurs du secteur manufacturier de la région des Basses-Laurentides recensés par le Centre de recherche industrielle du Québec. Le sondage visait à mesurer leurs attitudes générales ou en d'autres termes, leur réceptivité à l'égard de l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Il visait aussi à obtenir de l'information préliminaire sur leur attitude spécifique concernant l'accueil d'un stagiaire dans leur établissement.

Le sondage téléphonique a été préféré au sondage postal pour les raisons suivantes. Premièrement, il assure que la personne qui répond est bien celle à qui l'on veut s'adresser. Deuxièmement, il peut contribuer à accroître le taux de réponses auprès de populations qui disposent de peu de temps pour répondre.

Les attitudes cognitives et émotives ont été mesurées par des questions ayant trait à des opinions (verbalisation d'une attitude), à l'aide d'une échelle comprenant quatre catégories de réponses. Le choix des énoncés a été effectué de façon à constituer un regroupement a priori. La formulation de ces énoncés s'est inspirée de celle qui avait été faite dans d'autres enquêtes sur les personnes handicapées. Les attitudes conatives ont été mesurées par des énoncés constituant des décisions à prendre par rapport à l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Les employeurs qui avaient manifesté la volonté de collaborer avec les centres de réadaptation pour accueillir un stagiaire ont ensuite été interviewés par du personnel professionnel de ces centres (soit les agents d'intégration qui sont responsables du placement des stagiaires en entreprise). Le but de cette étape était de recueillir de l'information plus précise sur l'intention de collaboration. Cette étape a été réalisée par un sondage "panel", soit une technique qui consiste à répéter les mêmes questions (en l'occurrence, la volonté de collaborer), avec le même échantillon. Dans le cadre de cette enquête, cet échantillon était constitué de répondants ayant manifesté l'intérêt à être recontactés par le personnel des centres de réadaptation pour discuter d'une collaboration éventuelle. Il ne s'agit pas d'une mesure, au sens précis des échelles d'attitudes, mais d'une technique ayant pour objectif l'étude de

l'orientation des changements (Grawitz, 1984).

Les deux sondages ont permis de déterminer la volonté de collaborer avec les centres de réadaptation pour l'intégration d'un stagiaire. Le tableau 1 rapporte les indices utilisés pour mesurer la volonté de collaboration et les quatre catégories d'employeurs qu'il a été possible d'identifier à partir des zones obtenues.

La troisième étape de la recherche a consisté en entrevues structurées que Grawitz (1984) classe dans le type d'interventions à questions ouvertes et d'entrevues à questions fermées. Ces entrevues comprenaient des séquences composées d'une question fermée suivie d'une question ouverte visant à faire préciser la pensée de la personne interrogée. Le choix de cette technique s'explique par le nombre de questions à poser pour assurer une couverture adéquate du sujet à l'étude, et par le temps limité que les personnes interrogées pouvaient accorder. Le contenu des questions fermées s'est inspiré de questionnaires existants et du cadre théorique sur les motivations qui a été présenté dans cet article. Les entrevues ont été préférées au sondage en raison du peu de données empiriques sur le thème des motivations à l'embauchage de personnes handicapées et des caractéristiques dynamiques des aspects étudiés (Grawitz, 1984).

Ces entrevues avaient pour but de mesurer les motivations et les réticences des employeurs à l'égard de l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Pour mieux comprendre la dynamique complexe de ces processus, il a été décidé de retenir la technique suivante d'échantillonnage. Un choix aléatoire de 39 employeurs a été effectué parmi les 59 qui s'étaient dits les moins ouverts à la collaboration (soit ceux qui avaient répondu non aux deux questions du sondage téléphonique) et un choix, également aléatoire, de 22 employeurs parmi les 37 qui s'étaient montrés les plus ouverts à la collaboration (soit ceux qui avaient répondu oui aux deux questions du sondage téléphonique et oui lors de l'entrevue de relance).

Le taux de réponses obtenu lors de chacune des étapes de la recherche fait en sorte que les résultats se situent dans un intervalle de confiance adéquat. Des 684 employeurs qui devaient être rejoints par sondage téléphonique, 124 ont été rejetés en raison des critères suivants: faillite, déménagement à une adresse inconnue et déménagement hors de la région. Parmi les 560 employeurs constituant la population réelle, 254 ont répondu au sondage, soit 45% de la population-cible. Si l'on exclut les employeurs qu'il n'a pas été possible de

4. Les auteurs ne peuvent présenter ici les instruments de mesure utilisés. Ceux qui veulent en prendre connaissance peuvent le faire en communiquant avec Roland Foucher à l'Université du Québec à Montréal.

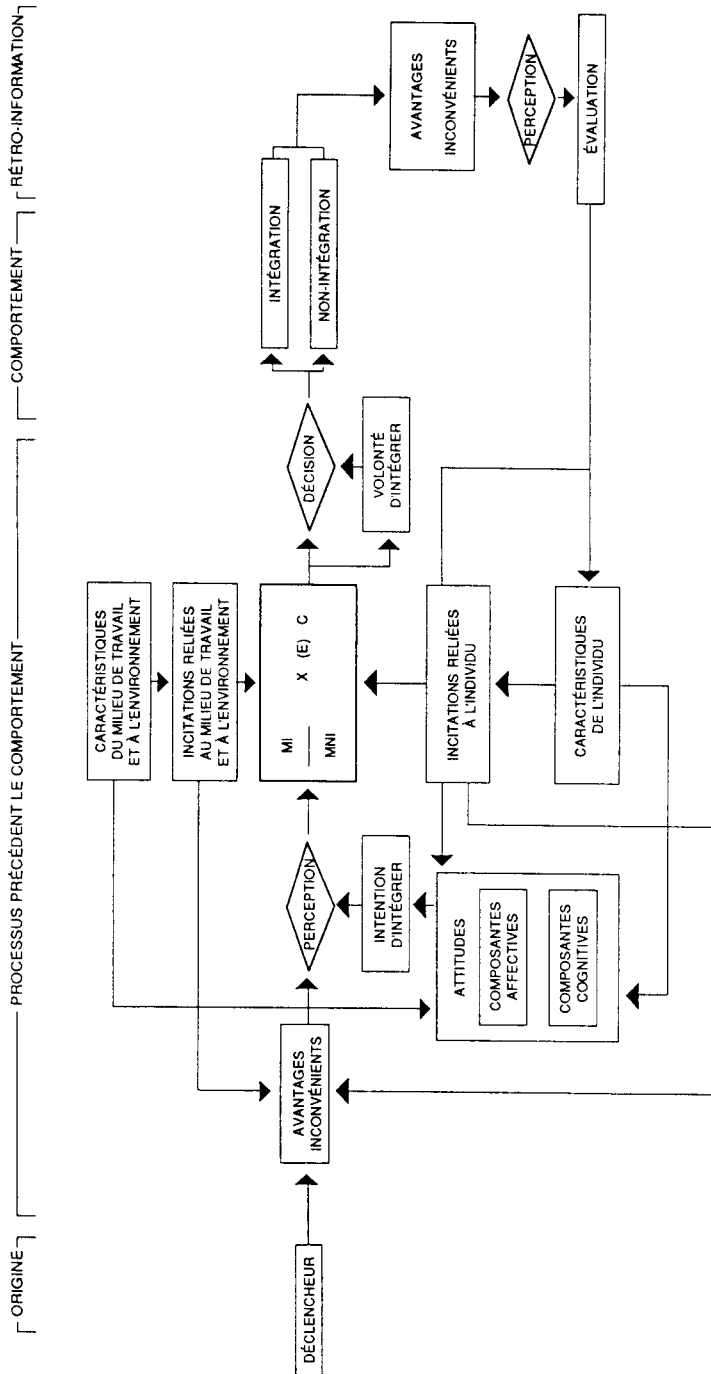


FIGURE 1:
LE MODÈLE DE LA MOTIVATION À INTÉGRER
AU TRAVAIL UNE PERSONNE DÉFICIENTE INTELLECTUELLE.

Tableau 1

**Indices servant à mesurer
la volonté de collaboration**

QUESTION	TYPE DEFINI PAR LA REPONSE FOURNIE			
	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4
Acceptent en principe un stagiaire déficient intellectuel (réponse au sondage)	Non	Oui	Oui	Oui
Acceptent d'en discuter avec les agents d'intégration (réponse au sondage)	Non	Non	Oui	Oui
Acceptent vraiment d'accueillir un stagiaire (réponse lors de l'entrevue: deuxième étape de la recherche)	---	---	Non	Oui

rejoindre, le taux de collaboration réelle est de 66%, soit 254 sur 395. L'erreur maximale d'échantillonnage calculée pour des réponses dichotomiques, est de plus ou moins 4,6%, et ce, 19 fois sur 20 (Perrien et al., 1983). Le taux de réponse aux entrevues effectuées lors de la deuxième étape de la recherche est de 69%, soit 94 sur 136. Enfin, 41 des 71 personnes choisies pour être interviewées lors de la troisième étape de la recherche soit 58%, ont accepté de collaborer.

L'objectif de cet article étant de simplement faire état de la position des employeurs du secteur manufacturier (région des Basses-Laurentides), les techniques statistiques utilisées sont principalement d'ordre descriptif: données brutes, moyennes, distributions de fréquence et proportions. L'alpha de Cronbach a été appliqué à certaines des mesures d'attitudes pour mesurer leur degré d'homogénéité et ainsi vérifier si elles pouvaient être traitées comme des ensembles. Enfin, des techniques d'inférence statistique (analyse univariée) ont été utilisées pour comparer les attitudes et les motivations

des personnes prêtes à intégrer un stagiaire à celles des personnes qui ne se sont pas montrées intéressées.

LES RESULTATS OBTENUS

Les résultats de la recherche se divisent en trois sous-groupes, chacun ayant été obtenu par des techniques différentes. Ce sont les attitudes générales des employeurs du secteur manufacturier (région des Basses-Laurentides) à l'égard des déficients intellectuels et de leur intégration au marché du travail, leur volonté d'accueillir un stagiaire ayant une déficience intellectuelle, et leurs motivations et réticences à intégrer dans leur établissement ces personnes.

Les attitudes générales des employeurs

Comme les populations générales et les employeurs qui se sont exprimés dans les enquêtes recensées, les employeurs du secteur manufacturier de la région des

Basses-Laurentides) se montrent favorables à l'intégration sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle.

Ainsi, 75% des "répondants" au sondage téléphonique estiment que ces personnes devraient vivre dans des logements, comme tout le monde. La quasi-totalité des "répondants" pensent que ces personnes ont le droit de manger à restaurant comme tout le monde et 80% d'entre eux acceptent que les enfants vivant une déficience intellectuelle fréquentent les mêmes écoles que leurs propres enfants.

Les attitudes cognitives à l'égard de l'intégration au travail sont plus mitigées. Alors que plus de 90% des employeurs rejoints pensent que les personnes déficientes intellectuelles sont capables de travailler, un peu moins de la moitié d'entre eux (45%) estiment que ces personnes peuvent travailler dans un milieu ordinaire. Les autres employeurs rejoints jugent que les centres spécialisés pour personnes déficientes intellectuelles constituent un milieu de travail plus approprié pour ces personnes.

De plus, une forte proportion des "répondants" éprouve, au plan cognitif, des réticences à l'égard de l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle. Un "répondant" sur deux pense que l'engagement d'une personne déficiente intellectuelle nuit à la productivité de l'entreprise et qu'il n'y a pas de devoir moral incitant les employeurs à les embaucher. Les deux tiers des "répondants" estiment même qu'une personne déficiente intellectuelle exige trop de supervision.

Les attitudes affectives exprimées par les employeurs rejoints sont positives, mais moins que les attitudes cognitives ayant trait à l'intégration sociale. Ainsi, 20% de ces employeurs disent avoir peur de la réaction des personnes ayant une déficience intellectuelle et 30% craignent qu'elles soient agressives. Dans une même proportion, ces employeurs disent éprouver de la gêne lorsqu'ils sont en présence d'une personne déficiente intellectuelle. L'attitude se détériore lorsqu'il s'agit d'avoir une relation plus intime. La moitié des employeurs rejoints affirment ignorer comment se comporter avec des personnes déficientes intellectuelles. Enfin, 60% de ces employeurs disent éprouver de la pitié pour ces personnes.

Les attitudes conatives ayant trait à l'intégration au travail sont elles aussi positives, malgré les réticences exprimées au plan cognitif. Ainsi, 70% des employeurs rejoints accepteraient éventuellement de donner à sous-

contrat une partie de leur production à des centres spécialisés pour personnes ayant une déficience intellectuelle; 60% accepteraient même de recevoir un stagiaire dans leur entreprise. Dans une même proportion, les employeurs se disent favorables à assister à une conférence sur l'intégration au travail des personnes ayant une déficience intellectuelle.

Les regroupements d'énoncés s'appuient sur une analyse statistique des réponses, en plus des considérations logiques qui avaient guidé le choix des questions. Comme le montrent les résultats rapportés au tableau 2 l'alpha de Cronbach est d'au moins 0,70 pour toutes les attitudes, à l'exception de l'attitude cognitive d'intégration sociale. Le coefficient moins fort de cette attitude s'explique probablement par la faible variance, la plupart des personnes se montrent très favorables. Compte-tenu de la nature exploratoire des construits mesurés, le degré de cohésion des regroupements d'énoncés est suffisamment élevé pour que l'on puisse traiter les éléments de chaque ensemble comme un tout (Perrien et al., 1983).

La volonté d'accueillir un stagiaire

Sur les 254 employeurs qui ont répondu au sondage téléphonique, 168 (ou 60%) ont affirmé qu'ils accepteraient de recevoir une personne déficiente intellectuelle comme stagiaire dans leur entreprise. Ce chiffre représente 43% de la population-cible totale (168 sur 395) si l'on calcule les non-réponses comme des refus.

Sur ces 168 employeurs, 136 ont affirmé, lors du sondage téléphonique, qu'ils accepteraient d'être contactés par un professionnel des centres de réadaptation pour discuter de l'intégration d'un stagiaire. Ainsi, la presque totalité des personnes qui ont l'intention d'intégrer un stagiaire veulent aussi rencontrer un agent d'intégration. Jusqu'à ce moment, l'intention de collaborer demeure donc élevée chez les personnes rejointes.

Sur ces 136 employeurs, 94 ont accepté de discuter de l'intégration d'un stagiaire déficient intellectuel dans leur entreprise. Sur les 42 autres employeurs, 20 n'ont pas été rejoints et 22 n'ont pas voulu ou n'ont pas pu donner suite à leur intention de discuter avec un représentant d'un centre de réadaptation.

Sur les 94 employeurs rejoints par la technique du "panel" lors de la deuxième étape de la recherche, 37 se sont dit prêts à accueillir un stagiaire ayant une

Tableau 2

**L'homogénéité interne des construits
d'attitudes: Alpha de Cronbach**

ATTITUDE MESUREE	NOMBRE DE QUESTIONS FORMANT LE CONSTRUIT	ALPHA NORMALISE	N
Attitude cognitive: intégration sociale	3	,6084	243
Attitude cognitive: intégration au travail	2	,7273	218
Attitude affective	4	,7343	242
Attitude conative: intention de collaborer	4	,7903	226

déficience intellectuelle, dont 22 immédiatement. Ces 22 employeurs représentent 23% (22 sur 94) des personnes qui ont effectivement discuté avec un représentant du centre de réadaptation. Ainsi, moins d'un individu sur quatre accepte de donner une suite concrète et immédiate à l'intention qu'il a manifestée. Si l'on calcule ce taux pour l'ensemble des 136 employeurs qui avaient manifesté leur intention de rencontrer un représentant du centre de réadaptation, le nombre de personnes serait alors de 32 (en postulant que 23% des 42 personnes qui n'ont pas été interviewées accepteraient de collaborer immédiatement, ce qui constitue la vision la plus optimiste).

L'écart entre l'intention et la volonté immédiate ne s'explique pas que par un changement de l'intention. Dans 35 cas, l'employeur ou l'agent d'intégration a estimé que l'entreprise offrait des tâches exigeant des qualifications trop grandes ou s'avérant trop dangereuses pour une personne ayant une déficience intellectuelle, quel que soit le degré de sévérité de cette dernière.

Ainsi, 61% (35 sur $94-37=57$) des cas où il n'y a pas eu de suite à l'intérêt de collaborer peuvent s'expliquer par une estimation de la capacité d'intégration. Etant donné cependant qu'il ne s'agit pas d'une analyse scientifique de cette capacité, il est difficile de déterminer dans quelle mesure cet estimé est valide et indépendant de la motivation à effectuer une intégration.

De plus, il arrive que la volonté et la capacité de collaboration exprimées par l'entreprise ne puissent pas se concrétiser, en raison de la localisation géographique de l'entreprise qui rend son accès trop dispendieux ($n=6$) et du degré de sévérité de la déficience qui empêche les stagiaires disponibles de satisfaire aux exigences professionnelles de l'entreprise ($n=38$). Il peut être utile d'ajouter que 65 des 94 personnes interrogées, dont celles qui accepteraient d'avoir un stagiaire, se sont montrées ouvertes à d'autres modes de collaboration avec les centres de réadaptation. Le mode le plus souvent mentionné est la sous-traitance.

Tableau 3**De l'intention à la volonté
d'accueillir immédiatement un stagiaire**

ETAPES	NOMBRE	%
Lors du sondage téléphonique, ont exprimé l'intention d'accepter un stagiaire.	168/248	68%
Lors du sondage téléphonique, ont dit accepter de rencontrer un agent d'intégration.	136/248	55%
Lors de la relance, ont pu ou ont voulu être rencontrés.	116/248	47%
Lors de la relance, ont effectivement accepté de discuter.	94/248	38%
Lors de la relance, ont dit vouloir accueillir un stagiaire.	37/248	15%
Lors de la relance, ont dit être prêts à accueillir un stagiaire immédiatement.	22/248	9%

Cette étape de la recherche a permis d'observer que l'intention de collaborer baisse lorsqu'on demande aux employeurs de se compromettre davantage. Le tableau 3 reprend les données rapportées dans le texte sur l'évolution de cette baisse. Cette étape a aussi permis de formuler l'hypothèse que la chute de l'intention de collaborer peut être attribuée à des causes autres que la motivation. Troisièmement, cette étape a montré que le nombre d'entreprises manufacturières qui ont affirmé être prêtes à collaborer dans l'immédiat ne constitue

qu'un faible pourcentage des entreprises ayant répondu au sondage téléphonique (9%, ou 22 sur 254 et, au plus, 12% ou 32 sur 254) et des entreprises rejointes (5% ou 22 sur 254 et, au plus, 8% sur 395 si l'on postule que toutes les non-réponses équivalent à des refus). Ceci ne veut cependant pas dire que le nombre d'entreprises où des stagiaires pourraient s'intégrer se limite aux chiffres mentionnés. D'une part, des actions pourraient être menées pour accroître le nombre de collaborateurs. D'autre part, postuler que toutes les non-

Tableau 4**Résultats des entrevues
sur les motivations**

IMPORTANCE DES FACTEURS QUI MOTIVENT A L'ACCUEIL D'UNE PERSONNE DEFICIENTE INTELLECTUELLE	MOYENNE (SUR 5)
Elle a le droit de travailler.	4,23
Assuré d'un bon support par le centre pour la supervision.	4,23
Mon entreprise doit être un bon citoyen corporatif.	3,45
Elle est capable de travailler.	3,27
Pour moi, un devoir, une responsabilité morale.	3,21
Ne coûte pas cher (peu rémunéré ou subvention).	2,58
Le centre recrute, sélectionne et forme le stagiaire.	2,42
Cela serait bon pour notre image corporative.	2,15
Ai besoin de main-d'oeuvre.	2,10

IMPORTANCE DES FACTEURS DE RESISTANCE	MOYENNE (SUR 5)
Demande trop de supervision.	3,80
Complexité du travail	3,52
Pas besoin de main-d'oeuvre	3,27
Trop dangereux dans l'entreprise pour ces personnes.	3,26
Coûte trop cher, elle n'est pas productive.	2,55
Ne serait pas capable de s'intégrer.	2,14
Ce n'est pas mon problème.	1,72
Public, clients ou fournisseurs ne seraient pas d'accord.	1,58

réponses signifient un refus est une position très conservatrice. Enfin, certaines observations faites au cours de cette étape de la recherche rappellent que le placement des stagiaires dépend aussi de la capacité des centres de réadaptation à fournir la main-d'oeuvre requise aux entreprises qui veulent et peuvent intégrer une personne ayant une déficience intellectuelle.

Les motivations des employeurs

La troisième étape de la recherche s'est effectuée par entrevues. Réalisées auprès de 19 personnes désireuses d'intégrer un stagiaire ayant une déficience intellectuelle et de 22 personnes ayant refusé d'agir en ce sens, ces entretiens avaient pour objectifs d'aider à mieux comprendre ce qui pousse des employeurs à vouloir effectuer une intégration et ce qui les incite à ne pas réaliser cette dernière. C'est ce que rapporte le tableau 4.

Sur 9 facteurs pouvant inciter un employeur à accueillir un stagiaire, c'est le fait de penser que le travail constitue un droit qui se classe au premier rang. C'est d'ailleurs la seule motivation qui a une moyenne supérieure à 4,00 sur une échelle de 5,00. Les quatre aspects suivants ont une moyenne qui varie de 3,21 à 3,53. Ce sont, par ordre d'importance perçue, la promesse des centres de réadaptation d'assurer un bon support, le désir de l'entreprise d'être un bon citoyen corporatif, le fait de percevoir la personne handicapée comme apte à travailler et la responsabilité morale ressentie par l'employeur. Les autres aspects, avec une moyenne inférieure à 2,60, sont jugés moins importants. Alors que les éléments mentionnés comme les plus incitatifs ont trait au rôle social de l'entreprise (responsabilité sociale et éthique) et aux possibilités de réussite (support reçu et aptitude de la personne déficiente intellectuelle), ceux qui exercent moins d'influence sont d'ordre instrumental: obtention d'une main-d'oeuvre peu coûteuse et amélioration de l'image corporative.

Avec leur moyenne respective de 3,80 et de 3,52, le degré de supervision à offrir et la complexité du travail sont les facteurs qui suscitent le plus de réticences à l'égard de l'intégration d'un stagiaire déficient intellectuel. Les deux aspects suivants, avec leur moyenne d'environ 3,25, exercent eux aussi un effet d'incitation négative digne de mention. Ce sont le fait de ne pas avoir besoin de main-d'oeuvre et les dangers inhérents au travail. La possibilité de réussite exercerait donc ici aussi un rôle déterminant. Quant aux autres éléments, leur moyenne n'excède pas 2,60. La plupart ont trait à des effets négatifs sur l'entreprise soit des

coûts d'ordre financier et social. Enfin, le fait de ne pas se sentir socialement responsable jouerait un rôle beaucoup moins important que son contraire.

Dans leurs réponses aux questions ouvertes, les employeurs ont indiqué qu'il est important de donner une chance aux personnes déficientes intellectuelles (n= 14), de les aider à s'intégrer dans les entreprises pour les rendre plus autonomes (n= 6) et d'éviter de les tenir à l'écart de la société (n= 4). Ces raisons d'ordre social peuvent toutes constituer des motivations à l'intégration. En s'objectant à l'imposition de quotas (n= 4), certains des employeurs interrogés mentionnent un facteur qui constituerait un inconvénient à ne pas embaucher de personnes handicapées, si le législateur adopterait des mesures de cette nature. Les raisons invoquées par les employeurs pour ne pas intégrer dans leur entreprise une personne ayant une déficience intellectuelle ont toutes trait à des inconvénients ou problèmes de gestion: les risques d'accidents de travail (n= 16), la trop grande difficulté des tâches (n= 18), les problèmes de supervision (n= 8) et de formation (n= 6), et le manque de polyvalence (n= 5). Enfin, 10 employeurs estiment qu'il est inévitable que des personnes déficientes intellectuelles vivent d'aide sociale (n= 10) et que le gouvernement devrait davantage donner l'exemple en matière d'intégration au travail de ces personnes (n= 7).

En plus de questions directes sur les motivations, nous avons aussi utilisé un indice indirect, en demandant aux employeurs de choisir, parmi 8 catégories de personnes qui éprouvent des difficultés de placement, les 3 qu'ils accepteraient d'accueillir dans leur entreprise et celle qu'ils refuseraient. Cette question est de nature à renseigner sur les critères de sélection des employeurs et sur leur ouverture à diverses sollicitations en matière d'emploi.

Le tableau 5, qui rapporte les résultats de ce classement, permet de faire les observations suivantes. Premièrement, les groupes de personnes à l'égard desquels les employeurs se disent les plus ouverts sont ceux qui risquent d'avoir le moins de problèmes d'adaptation pour satisfaire aux exigences des emplois, soit les étudiants et les immigrants. Deuxièmement les groupes qui peuvent présenter plus de problèmes en raison de leur comportement moins prévisible, soit les ex-toxicomanes et les ex-malades mentaux, sont ceux que les employeurs hésiteraient le plus à embaucher. Troisièmement, les personnes ayant une déficience intellectuelle se classent loin dans la liste de choix, soit au 6e rang selon les critères de classement utilisés

Tableau 5**Ordre d'occupation de stagiaires**

TYPE DE PERSONNES	FAIT PARTIE DE 3 CHOIX	1 CHOIX	2 CHOIX REFUSES
Etudiants	37	3	1
Immigrants	28	11	4
Handicapés physiques et sensoriels	17	4	11
Bénéficiaires de l'aide sociale	15	7	13
Ex-détenus	13	5	19
Déficients intellectuels	11	4	13
Ex-toxicomanes	6	3	13
Ex-malades mentaux (ex-psychiatisés)	3	2	15

(nombre de fois choisi, nombre de fois au premier rang et nombre de rejets), en raison probablement des deux craintes suivantes: difficulté de ces personnes à satisfaire aux exigences des emplois et de problèmes de gestion qu'elles pourraient occasionner. Les personnes ayant une déficience physique ou sensorielle sont d'ailleurs l'objet d'une plus grande ouverture.

Une comparaison des motivations et des attitudes

Ces données descriptives ne disent pas dans quelle mesure les employeurs qui sont disposés à intégrer un stagiaire déficient intellectuel et ceux qui ne veulent pas agir en ce sens expriment des attitudes et des motivations différentes. Une comparaison basée sur des tests statistiques d'analyse bivariée permet de faire les constatations suivantes:

Comme le montre le tableau 6 qui traite des différences d'attitudes (résultats du sondage téléphonique), les énoncés comportant des inconvénients ou risques pour l'entreprise (nuisance à la productivité et trop de supervision) sont reliés négativement à l'intention d'accueillir un stagiaire. Ces liens ont été obtenus par des corrélations de Pearson entre la force de l'attitude et la force de l'intention d'accueillir un stagiaire (5). De plus, les employeurs qui sont moins favorables à cet accueil ont moins tendance à percevoir les personnes déficientes intellectuelles comme aptes à travailler, à relier l'engagement de ces dernières à un devoir moral, à vouloir qu'elles fréquentent les mêmes écoles que leurs

enfants et à penser qu'elles peuvent travailler dans un milieu ordinaire (6). Enfin, les employeurs les moins favorables à l'accueil d'un stagiaire ont davantage tendance à dire qu'ils ont peur des réactions des personnes ayant une déficience intellectuelle. En résumé, ces employeurs se montrent moins favorables à une co-existence continue avec ces personnes, à la fois au travail et dans les écoles, les considèrent comme moins aptes à travailler dans un milieu ordinaire et se sentent moins obligés moralement de les engager. Ces employeurs sont aussi plus enclins à penser que l'intégration des personnes déficientes intellectuelles risque de poser des problèmes de production et de gestion dans leur entreprise.

Certaines motivations des employeurs qui sont prêts à accueillir un stagiaire diffèrent aussi de celles qui sont exprimées par les employés qui refusent d'agir en ce sens. Les employeurs les plus réceptifs accordent plus d'importance à l'image corporative, mais ils ont moins tendance à estimer qu'un stagiaire requiert trop de

5. La mesure du désir de collaboration a été faite par un énoncé comprenant quatre catégories de réponses. Dans la partie descriptive, nous avons traité cet énoncé de façon dichotomique, en regroupant les réponses favorables et les réponses défavorables.

6. En raison de la nature discontinue de la mesure, la différence a été obtenue par un chi carré. Celui-ci est de 12,30, et la différence est significative à 0.01.

supervision et que l'entreprise est trop dangereuse pour une personne déficiente intellectuelle. Le groupe opposé à un stage a plus tendance à juger que le travail disponible est trop complexe pour ce genre de personne.

Ces différences se basent sur les résultats d'une analyse de la variance, qui est rapportée au tableau 7. Ceux-ci permettent de constater qu'il y a peu de motivations différenciant les employeurs qui sont prêts à intégrer un stagiaire de ceux qui s'y opposent. Les motivations d'ordre social (éthique, responsabilité sociale de l'entreprise, etc.) ne discriminent pas entre les deux groupes, pas plus que les motivations de nature utilitaire (coûts de main-d'oeuvre, etc.), à l'exception de l'image corporative. La différence principale provient cependant

de la perception que les employeurs opposés à un stage ont des facteurs affectant la probabilité de réussite et constituant, selon eux, des inconvénients ou des risques pour leur entreprise.

UNE DISCUSSION ET UNE SYNTHÈSE DES RESULTATS

Cette recherche fait premièrement ressortir que les employeurs du secteur manufacturier des Basses-Laurentides expriment des attitudes positives envers l'intégration sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle. Leurs réponses à des questions qui se comparent à celles qui ont été posées dans d'autres

Tableau 6

Relations entre les attitudes et l'intention d'intégrer un stagiaire

ATTITUDES	CORRELATION DE PEARSON	SEUIL DE SIGNIFICATION	N
Pour des déficients intellectuels	,150	,02	244
Sont capables de travailler.	,210	,001	241
Nuisent à la productivité.	,376	,000	226
Demandent trop de supervision.	,383	,000	230
Intégration ou devoir des employeurs.	,183	,004	242
Peuvent fréquenter les mêmes écoles que leurs enfants.	,176	,006	224
Acceptent de donner des sous-contrats.	,427	,000	238

Tableau 7

**Différences de motivations entre les employeurs
prêts à faire une intégration et ceux qui s'y opposent**

QUESTION	GROUPE	MOYENNE	N	F	SIGNIFI- CATIF
Importance de l'image cor- porative	Prêts	2,50	18	4,66	,04
	Opposés	1,60	15		
Demande trop de supervision.	Prêts	3,21	19	10,80	,002
	Opposés	4,44	18		
Environnement trop dangereux	Prêts	2,60	19	10,89	,001
	Opposés	3,95	20		
Travail trop complexe	Prêts	2,79	19	23,89	,000
	Opposés	4,50	20		

sondages montrent même qu'ils ont tendance à être plus positifs:

- dans une même proportion, ils pensent que des personnes déficientes intellectuelles devraient vivre dans un milieu ordinaire (soit 75%, ce qui est égal au pourcentage de l'enquête Multi-Réso (1987) auprès d'une population générale et supérieur au 735 du sondage rapporté par Saint-Laurent et al. (1989), lui aussi réalisé auprès d'une population générale);
- dans une proportion plus élevée, ils accepteraient que les enfants déficients intellectuels fréquentent les mêmes écoles que leurs propres enfants (80% comparativement à 46% dans l'enquête Multi-Réso, 1987);
- dans une proportion plus faible, ils disent savoir comment se comporter avec des personnes déficientes intellectuelles (50% comparativement à 70% dans

l'enquête de Multi-Réso, 1987).

Les attitudes de ces mêmes personnes envers le travail sont cependant plus mitigées alors qu'ils pensent presque tous (90%) que les déficients intellectuels peuvent travailler, ils ont tendance à penser (55%) que les centres spécialisés constituent un milieu de travail plus approprié qu'une organisation ordinaire et que l'intégration en entreprise pose des problèmes, notamment au plan de la supervision (66%) et de la productivité (50%). Quoiqu'il soit difficile de comparer directement ces réponses à celles qui sont relevées dans d'autres sondages, il convient de mentionner que ces derniers permettant d'observer des réticences ayant trait à la capacité des personnes déficientes intellectuelles de satisfaire aux exigences des emplois et de la quantité de supervision qu'elles requièrent.

Troisièmement, les attitudes envers l'intégration sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle sont

plus positives au plan cognitif qu'au plan affectif. Ce résultat va dans le sens de résultats obtenus dans d'autres recherches portant sur le même thème (Kastner et al., 1979; Multi-Réso, 1987).

Quatrièmement, les attitudes envers l'intégration au travail sont moins positives au plan cognitif qu'au plan conatif. Par exemple, plus de 60% des "répondants" manifestent une intention de collaborer à l'intégration au travail de personnes déficientes intellectuelles lors du sondage téléphonique, alors que 50% des "répondants" pensent que l'engagement de ces mêmes personnes peut nuire à la productivité. Ce résultat diffère de ce qui a été observé dans d'autres sondages. Cet écart peut être attribué à deux causes principales: la formulation différente des questions selon les sondages et l'effet de la "désirabilité sociale" sur les questions traitant de la collaboration, en raison de la technique utilisée (soit le sondage téléphonique).

Cinquièmement, cette recherche montre qu'il est plus utile de mesurer les attitudes spécifiques que des attitudes générales si l'on veut avoir une idée plus exacte de ce comportement. Ce résultat va dans le sens des travaux d'Ajzen et al. (1977). La méthodologie utilisée permet d'ailleurs de constater que le fait de demander aux personnes interviewées de se compromettre davantage au plan de la collaboration qu'ils entendent apporter fait chuter l'intention de collaboration.

Sixièmement, cette recherche fait ressortir que les employeurs rejoints expriment, à l'égard de l'intégration au travail des personnes déficientes intellectuelles, des motivations qui se structurent dans le sens que postule Pasquero (1979) en ce qui concerne les réactions aux problèmes de l'environnement socio-économique: des motivations d'ordre social, qui peuvent conduire à une démarche altruiste envers des problèmes de l'environnement, des motivations d'ordre "managérial", qui mènent à une dynamique de calcul de rentabilité des décisions, et des évaluations ayant trait aux ressources de l'entreprise (ce qui constitue un facteur limitatif).

Quoique la recherche n'ait pas été conçue pour vérifier si les employeurs effectuent un calcul formel d'utilité, elle fournit des données montrant qu'il est plausible que les employeurs procèdent à une évaluation de cette nature lorsqu'ils décident d'intégrer un stagiaire ayant une déficience intellectuelle. Les raisons qu'ils invoquent se classent dans les avantages à agir en ce sens et dans les inconvénients à adopter à ce type d'action. Aucune des questions cependant ne portent sur les inconvénients que peut procurer le fait de ne pas intégrer un stagiaire. Le

risque de poursuite juridique fait partie de cette catégorie d'incitations à embaucher des personnes handicapées. Cette omission ayant été faite pour des raisons de bonnes relations avec les personnes interviewées, il ne faudrait pas oublier le rôle des facteurs de cette nature dans un modèle explicatif des motivations à embaucher des personnes handicapées.

Septièmement, la recherche fournit des données compatibles avec la proposition selon laquelle la motivation des employeurs à intégrer des personnes handicapées dans leur entreprise n'exerce pas d'influence si la capacité d'effectuer cette dernière est estimée comme nulle. Ainsi, à la fois les employeurs qui sont prêts à accepter un stagiaire déficient intellectuel et ceux qui refusent d'agir en ce sens évoquent des motifs d'ordre social (responsabilité sociale, éthique, etc.) pour effectuer l'intégration d'une personne déficiente intellectuelle dans leur entreprise, mais seules les premières acceptent d'agir.

Huitièmement, cette recherche montre que s'ils sont confrontés à des pressions pour offrir des stages à divers groupes éprouvant des difficultés d'intégration au travail, les employeurs ont tendance à vouloir embaucher des personnes qui s'adaptent plus facilement aux exigences des emplois et qui risquent moins de présenter des problèmes de comportement. C'est ce qui expliquerait leur préférence pour d'autres groupes de personnes.

Neuvièmement, les employeurs qui refusent d'intégrer des stagiaires déficients intellectuels dans leur entreprise ont moins tendance à percevoir l'intégration sociale et l'intégration au travail comme des objectifs réalisables, et sont plus enclins à penser que le travail en entreprise des personnes déficientes intellectuelles pose des problèmes de gestion et de production.

Enfin, cette recherche montre que plusieurs employeurs sont ouverts à des formes de collaboration autre que l'intégration au travail, notamment la délégation d'une partie de la production par sous-contrat. Quoique cette ouverture se manifeste davantage chez les employeurs qui se disent intéressés à accueillir un stagiaire, les résultats obtenus montrent que d'autres formes de collaboration pourraient être mises en place avec les entreprises qui ne peuvent pas ou qui ne veulent pas intégrer un stagiaire.

CONCLUSION

Si les employeurs, à l'instar des autres citoyens, manifestent une ouverture d'esprit à l'égard des

personnes déficientes intellectuelles, il n'en demeure pas moins qu'il semble exister un certain nombre d'obstacles qui empêchent les bonnes intentions de s'actualiser. Cette recherche permet de faire ressortir les problèmes suivants:

Les employeurs craignent que la présence de personnes déficientes intellectuelles dans leur entreprise exige une disponibilité de supervision qu'ils ne peuvent leur accorder. Ces craintes sont par ailleurs confirmées par les employeurs qui ont déjà accepté un stagiaire et qui identifient le "besoin de supervision trop important" comme étant un des principaux facteurs qui provoquent la fin d'un stage. C'est ce qu'ont permis de constater une dizaine d'entrevues réalisées auprès d'employeurs qui avaient déjà accepté un stagiaire handicapé dans leur entreprise (7). Parallèlement les employeurs posent des exigences aux centres de réadaptation: la préparation des stagiaires et le support aux employeurs, qui apparaissent comme deux conditions importantes pour que l'entreprise actualise ses intentions. Les services de placement et de réadaptation doivent donc développer des services de qualité en ces matières.

Certains facteurs d'ordre instrumental et économique, tel que l'obtention d'une main-d'oeuvre peu coûteuse, exerceraient peu d'influence sur la motivation et l'intention des employeurs d'ouvrir leur entreprise à des personnes déficientes intellectuelles. Des facteurs associés à l'éthique et à la responsabilité sociale de l'entreprise, constituent les éléments de base du comportement d'ouverture de l'employeur. Les résultats de la recherche incitent donc les intervenants

à aborder les employeurs en référant à l'éthique des dirigeants, à la responsabilité sociale de l'entreprise, au droit au travail des personnes déficientes intellectuelles et, dans une mesure moindre, aux effets positifs sur l'image de l'entreprise. Toutefois, les convictions de l'employeur ne s'actualiseront que s'il a la conviction qu'il y a adéquation entre les compétences de la personne handicapée et les exigences de la tâche, et que si la supervision à offrir est perçue comme se situant dans les limites jugées acceptables.

Compte-tenu de la diversité des compétences, des limites, des caractéristiques des personnes déficientes intellectuelles, l'intégration au travail doit prendre des formes multiples, connectées à la pluralité des besoins des gens auxquelles elle s'adresse. A cet égard, la recherche nous incite à imaginer différentes façons d'utiliser l'ouverture des employeurs à s'impliquer dans la problématique de l'intégration au travail.

Cet article a fourni de l'information sur la position des employeurs. Un autre traitera des facteurs qui influencent sur les attitudes et motivations exprimées. Sa portée sera elle aussi théorique et pratique.

7. Pour mieux comprendre les motivations des employeurs, nous avons aussi réalisé des entrevues auprès des employeurs ayant accepté des stagiaires. En raison du petit nombre de "sujets", nous n'avons pas rapporté des données dans la description et l'analyse des résultats.

BIBLIOGRAPHIE

AJZEIN, L., FISHBEIN, M. (1977) Attitude behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, no 84, 888-918.

ASSOCIATION DES CENTRES D'ACCUEIL DU QUEBEC (1987) *Rôles et orientations des centres de réadaptation pour personnes ayant une déficience intellectuelle*. Montréal: Direction des services professionnels, deux volumes.

ATKINSON, J. W., BIRCH, D. (1970) *The Dynamics of Action*. New York: Wiley Ed.

BAGOZZI, R. P., BURNKRANT, R. E. (1979) Attitudes organization and the attitude behavior relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, no 37, 913-929.

BEGIN, G. (1983) *Attitudes et comportements des québécoises envers les détenus et les ex-détenus*. Ste-Foy: Laboratoire de psychologie sociale, Ecole de psychologie, Université Laval.

- BELAND, F. (1984) La mesure des attitudes. In: GAUTHIER, B. *Recherche sociale*. Sillery: Presses de l'Université du Québec.
- BELLEMARE, D., POULIN SIMON, L. (1983) *Le plein d'emploi, pourquoi?* Sillery: Québec, Presses de l'Université du Québec.
- BELLEROSE, J., BEGIN, G., FRENETTE, C., DE MONTIGNY, C. (1980) La technique de la réponse aléatoire: un moyen facile de jauger l'authenticité des auto-enregistrements des sujets. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, no 12, 98-103.
- BRIAND, P. (1978) *L'attitude des employeurs face à la personne handicapée: rapport de recherche, secteur industriel de l'île de Montréal*. Montréal.
- CAMPBELL, J. P., PRITCHARD, R. D. (1976) Motivation Theory in Industrial and Organizational Psychology. In: Marvin, D., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- CHENEVERT, G. (1986) *Attitudes des employeurs et de la communauté en milieu rural, face à l'intégration socio-professionnelle des personnes handicapées par une déficience mentale*. Montréal: mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal.
- COBB, H. V. (1972) *The forecast of fulfillment*. New York: Teachers College Press.
- COHEN, J. (1963) Employers' attitudes toward hiring mentally retarded individuals. *American Journal of Mental Deficiency*, no 67, 705-706.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC (1989) L'emploi chez les personnes handicapées: un tableau sombre. *Forum Droits et Libertés*, vol. 12, no 2-3.
- DANIELS, L. K. (1974) *Vocational rehabilitation of the mentally retarded*. Springfield, Ill, E.-U.: Charles C. Thomas éd.
- DAVIS, K. (1973) The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities. *Academy of Management Journal*, vol. 16, no 2, 312-322.
- DE LA CHEVROTIERE, J. (1987) *Dénombrement d'employeurs potentiels pour les personnes ayant un handicap intellectuel en Abitibi-Témiscamingue*. Rouyn-Noranda: Clair Foyer éd.
- FISHBEIN, M., AJZEN, J. (1974) Attitudes toward objects as predictors of single and multiple behavioral criteria. *Psychological Review*, no 81, 59-74.
- FOUCHER, R. (1990) *Un nouveau modèle explicatif de l'absentéisme basé sur une approche globale et intégrée*. Montréal: Université du Québec à Montréal, Centre de recherche en gestion.
- GIBSON, D., 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*, vol. 34, no 2, 14-18.
- GRAWITZ, M. (1984) *Méthodes des sciences sociales (6e éd.)* Paris: Dalloz éd.
- GROUPE DE TRAVAIL MINISTERIEL (1987) *L'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle*. Québec: Gouvernement du Québec, document de consultation.
- HILGARD, E. R., ATKINSON, R. I., ATKINSON, R. C. (1980) *Introduction à la psychologie*. Montréal: Editions Etudes vivantes.
- KASTNER, L. S. (1979) Assessing community attitudes toward mentally retarded persons. *American Journal of Mental Deficiency*, vol. 84, no 2, 137-144.
- KEELEY, M. (1984) Impartiality and Participant-Interest Theories of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1-25.
- LAMARCHE, L. (1979) Les attitudes et le changement des attitudes, In: Bégin, G., Joschi, P. *Psychologie sociale*. Québec: Presses de l'Université Laval.

- LLAPASSET, C. (1990) *Processus psychologiques à l'origine du comportement d'absentéisme*. Montréal: Université du Québec à Montréal.
- McINNIS, R. (1989) La discrimination dans l'emploi au Canada. *Habilités et Entreprises, vol. 3, no 3*.
- 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.
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (1988) *L'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle: un impératif humain et social*. Québec: Gouvernement du Québec.
- MUCCHIELLI, A. (1981) *Les motivations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- MULTI-RESOINC. (1987) *La déficience intellectuelle: comportements et attitudes des québécois de la région de Drummondville, Victoriaville et Plessisville*. Montréal.
- NATIONAL ASSOCIATION OF REHABILITATION FACILITIES (THE) (1988) *Quality of life*. Washington, D.C.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (1984) *A part... égale*. Québec: Gouvernement du Québec.
- 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., ZINS, M. (1983) *Recherche en marketing*. Chicoutimi: Gaëtan Morin éd.
- PORTER, L. W., LAWLER, E. E. (1968) *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, III, E.-U.: Irwin Ed.
- SAINT-LAURENT, D., CLARKSON, M. (1989) Intégration: les barrières s'estompent. *Santé Société, vol. 11, no 2, 23-25*.
- SANDLER, V. E. (1980) *Employer receptivity to the mentally retarded worker*. Columbia University.
- SECRETARIAT PERMANENT DES CONFÉRENCES SOCIO-ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC (1981) *L'intégration de la personne handicapée: Etat de la situation*. Québec: Gouvernement du Québec.
- SELLTIZ, C., WRIGHTSMAN, T. S., COOK, S. W. (1977) *Les méthodes de recherche en sciences sociales*. Montréal: HRW éd.
- STEWART, D. M. (1977) Survey of Community Employer Attitudes Toward Hiring the handicapped. *Mental Retardation, vol. 15, 30-31*.
- THERRIault, P.-Y. (1988) Le travail, une activité humaine essentielle. *Le Réadaptologue, vol. 2, no 4, 13-17*.
- VROOM, V. H. (1964) *Work and Motivation*. New York: Wiley éd.