

Université Rennes 2
UFR « Sciences Humaines »
Département de Psychologie
Année universitaire 2007-2008

Travail d'étude et de recherche
présenté pour l'obtention du Master 1 de Psychologie

-

Les travailleurs handicapés :
Menace du stéréotype et difficultés
d'insertion professionnelle

Par Stéphanie MOUGEAT (n° étudiant : 20703266),
sous la direction de Pascal MORCHAIN, maître de conférence.

Place du Recteur Henri Le Moal - CS 24 307
35043 - Rennes CEDEX

Remerciements

Avant de commencer ce travail, j'aimerais remercier toutes les personnes qui m'ont aidée à réaliser ce TER :

Pascal Morchain, Maître de conférence au sein de l'Université de Rennes 2 dont le soutien et l'accompagnement m'ont beaucoup aidé.

Annie Moissin, Présidente de Solidarité Handicap "Autour des maladies rares", qui grâce à son soutien et à son intérêt pour mon projet m'a permis d'être en contact avec un grand nombre de personnes en situation de handicap et de progresser dans mon étude.

Et enfin, toutes les personnes qui ont accepté de participer à mon étude, je les remercie de s'être investies et de m'avoir accordé du temps.

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| RESUME..... | 5 |
| INTRODUCTION..... | 6 |
| 1^{ère} partie : LA MENACE DU STEREOTYPE ET LES TRAVAILLEURS HANDICAPES | |
| 1 – La menace du stéréotype | |
| 1.1. Qu'est-ce qu'un stéréotype ?..... | 8 |
| 1.2. La menace du stéréotype : définition..... | 8 |
| 1.3. Claude Steele et Joshua Aronson..... | 9 |
| 1.3.1. Première expérimentation..... | 9 |
| 1.3.2. Seconde expérimentation..... | 10 |
| 1.3.3. Troisième expérimentation..... | 10 |
| 1.3.4. Conclusion..... | 10 |
| 1.4. Différentes expérimentations..... | 11 |
| 2 – Les travailleurs handicapés | |
| 2.1. Le handicap | |
| 2.1.1. La terminologie..... | 13 |
| 2.1.2. Définition..... | 13 |
| 2.2. Les travailleurs handicapés | |
| 2.2.1. Qu'est-ce qu'un travailleur handicapé..... | 14 |
| 2.2.2. La loi en bref..... | 14 |
| 2.3. Les travailleurs handicapés et la théorie..... | 14 |
| 3 - Travailleurs handicapés et menace du stéréotype : hypothèse..... | 16 |
| 2^{ème} partie : LES TRAVAILLEURS HANDICAPES SUBISSENT-ILS LA MENACE DU STEREOTYPE ? | |
| 1 – Méthode | |
| 1.1. Description générale..... | 18 |
| 1.2. Population et plan expérimental..... | 18 |
| 1.3. Matériel et procédure : évaluation du potentiel intellectuel..... | 19 |
| 2 – Résultats..... | 20 |
| 3 – Discussion..... | 22 |
| CONCLUSION..... | 26 |
| BIBLIOGRAPHIE..... | 27 |
| ANNEXES..... | 30 |

Résumé

Selon Steele (1997), les stéréotypes négatifs peuvent dans certains contextes évaluatifs détériorer la performance des personnes qui en sont la cible, c'est ce qu'on appelle la menace du stéréotype.

Via ce concept, notre objectif est d'étudier les difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs handicapés, souvent victimes de stéréotypes, à trouver un emploi.

Au travers d'une recherche expérimentale, nous comparons les résultats obtenus à un test de raisonnement généralement utilisé en recrutement, selon que les sujets se sentent menacés ou pas par un stéréotype négatif. Les résultats montrent que les personnes en situation de handicap se sentant menacés obtiennent des résultats inférieurs aux sujets non-menacés.

Abstract

According to Steele (1997), the negative stereotypes can, in some evaluative contexts, decrease the performance of targeted people. That's what we call the threat of the stereotype.

Via this concept, our purpose is to study the difficulties that can meet the disabled workers, often victims of stereotypes, to find an employment.

Through an experimental research, we can compare the results obtained in a test of reasoning, generally used in recruitment, as the subjects feel threatened or not by a negative stereotype. These results show that people with disabilities, feeling threatened, get worse results than the non-threatened subjects.

Introduction

Dans nos sociétés occidentales, le travail est une valeur primordiale : il constitue un indicateur important dans l'appréciation de la qualité de vie (Garcia, Laroche et Barrette, 2002) et participe à la définition de l'identité psychosociale (Ville, 2000). Or le travail n'est pas réparti équitablement entre tous les individus. De ce point de vue, les personnes en situation de handicap sont particulièrement défavorisées en matière d'emploi (Filpa et al., 2000), et ce malgré les différents dispositifs législatifs et politiques. Selon une étude de l'INSEE (Edition 2004 – 2005), le taux de chômage des travailleurs handicapés s'élève à 17 %, contre 9% en moyenne pour l'ensemble de la population en âge de travailler (15-64 ans).

Lorsque nous interrogeons les employeurs sur les raisons de leurs réticences à embaucher des travailleurs handicapés, ils évoquent généralement la crainte d'une productivité moindre. Nous pouvons donc supposer que les travailleurs handicapés sont victimes, par définition, de stéréotypes. Effectivement, au niveau des résultats statistiques, les travailleurs handicapés cumulent un certain nombre de caractéristiques qui les défavorisent sur le marché de l'emploi : ils sont en moyenne moins diplômés, plus âgés, ont moins d'expérience professionnelle et des périodes de chômage plus longues. Toutefois, il est légitime de se demander si ces caractéristiques suffisent à expliquer les difficultés rencontrées par ces personnes pour trouver un emploi.

Les stéréotypes sont, pour simplifier, des croyances socialement partagées concernant les caractéristiques qui seraient propres à certaines catégories sociales. Depuis quelques années déjà, la psychologie sociale s'est intéressée à une conséquence particulière de l'existence des stéréotypes, l'impact psychologique particulier que ceux-ci possèdent sur les individus qui en sont la cible. Parmi les phénomènes mis à jour, il en est un particulièrement intéressant du point de vue de son application dans la vie de tous les jours, ce phénomène est appelé « menace du stéréotype ».

Sur la base de travaux réalisés sur l'activation/menace du stéréotype (Steele et Aronson, 1995), et à partir d'une démarche expérimentale, l'objectif de ces recherches est d'expliquer en quoi la stigmatisation vécue par les personnes handicapées constitue un obstacle dans leur processus d'insertion professionnelle. Au travers d'une expérimentation, nous étudierons comment une personne en situation de handicap

répond à une épreuve de raisonnement selon qu'elle se trouve menacée par un stéréotype ou pas.

Dans un premier temps, nous envisagerons les aspects théoriques concernant le handicap et la menace du stéréotype. Dans un second temps, nous traiterons de l'expérimentation mise en place. Puis pour finir, la dernière partie sera relative aux résultats obtenus.

1^{ère} partie : La menace du stéréotype et les travailleurs handicapés

1. La menace du stéréotype

1.1. Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

On attribue à Walter Lippman (1922) l'introduction de la notion de stéréotype en psychologie. Il existe plusieurs définitions similaires à ce terme.

« On entend par stéréotype le lien qui est établi entre l'appartenance à un groupe donné et la possession de certaines caractéristiques. Un stéréotype est donc un ensemble de croyances sur n'importe quel groupe de personnes » (Beauvois et Deschamps, 1990)

« Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi souvent des comportements, d'un groupe de personnes » (Leyens, Yzerbyt et Schadron, 1996). Le stéréotype serait donc une représentation cognitive associée aux catégories sociales.

On observe que dans toute société, il existe des groupes de personnes qui sont affublés d'un stéréotype d'infériorité. Les stéréotypes apparaissent alors comme une définition du groupe. Cela nous apparaît bien souvent comme une réalité et non comme une croyance.

1.2. La menace du stéréotype : définition

La pression psychologique relative à l'existence d'un stéréotype concernant les performances d'une catégorie sociale particulière, et influant sur les performances des représentants de cette catégorie, est nommée menace du stéréotype. Cette menace se caractérise par la peur de confirmer, par ses performances, le stéréotype négatif de son groupe. Et cette peur viendrait diminuer les performances au test.

D'après Steele (1997), les caractéristiques de la menace du stéréotype sont les suivantes :

- La menace du stéréotype est une menace généralisée qui n'est pas relative à la psychologie d'un groupe social particulier. Elle affecterait les membres de n'importe quel groupe social cible d'un stéréotype négatif connu de la plupart.

- Le déclencheur de cette menace résiderait dans le risque qu'éprouve un individu de se voir juger en fonction du stéréotype négatif de son groupe. Donc, diminuer, dans la situation, la possibilité d'être jugé en fonction de ce stéréotype atténuerait la pression ressentie et son impact sur les performances.
- L'effet de la menace du stéréotype serait indépendant de la croyance qu'aurait la personne cible du stéréotype concernant le fait que celui-ci soit vrai pour son groupe, ou pour lui personnellement.

1.3. Claude Steele et Joshua Aronson

Le phénomène de menace du stéréotype a été mis à jour en 1995 par deux chercheurs de l'Université de Stanford aux Etats-Unis : Claude Steele et Joshua Aronson. Ces chercheurs se sont intéressés aux causes de l'échec académique de certaines minorités ethniques, et notamment au rôle que pouvaient jouer les stéréotypes visant ces minorités.

Ces auteurs ont voulu vérifier l'hypothèse suivante : lorsque le sujet se sent menacé par l'activation d'un stéréotype négatif mettant en jeu une absence de compétence de son groupe d'appartenance dans un domaine donné, il subit une pression évaluative, entraînant un état de stress et engendrant une dispersion de ses ressources mentales, ce qui diminue le taux de réussite.

Trois expérimentations sont réalisées. Elles visent le stéréotype attaché à la population noire américaine, censée posséder des capacités intellectuelles moindres comparativement à la population blanche.

1.3.1. Première expérimentation

Dans la première expérimentation, les participants (étudiants) doivent effectuer un test verbal considéré difficile. La moitié des sujets se voit stipuler que ce test est un simple exercice (situation de non - menace, appelée condition diagnostique), alors qu'on précise aux autres qu'il s'agit d'un test d'intelligence (situation de menace, appelée condition diagnostique)

D'après les résultats, les sujets noirs à qui l'on dit qu'il s'agit d'un test d'intelligence réussissent moins bien que les autres sujets ; en revanche, il n'y a pas de

différence entre les performances des sujets noirs et blancs dans la condition où il est dit qu'il s'agit d'un simple exercice.

Dans la situation de menace, les sujets noirs, conscients du stéréotype qui leur est associé, savent qu'ils risquent de confirmer ce stéréotype s'ils échouent. La peur de confirmer le stéréotype les met dans un état de tension, or la tension abaisse la performance et le stéréotype se voit confirmé.

1.3.2. Deuxième expérimentation

Steele et Aronson réalisent une deuxième expérimentation dont le paradigme employé est quelque peu différent. Au lieu d'activer le stéréotype grâce à la consigne explicite qui annonce la valeur diagnostique de la tâche, l'activation s'effectue de manière plus implicite, au moyen des informations demandées aux sujets au moment où ils remplissent le questionnaire d'identification (sexe, âge, niveau d'étude...). Dans l'une des deux conditions, il est introduit une question relative à l'origine ethnique du sujet. Cependant, dans les deux conditions, le test n'est pas présenté comme une mesure d'intelligence. L'introduction de la question sur l'origine ethnique sert à éveiller la menace du stéréotype en conduisant les sujets à penser que si une question est posée relativement à l'origine du répondant, c'est que cette origine revêt une importance ; ce raisonnement doit donc conduire à mobiliser le stéréotype.

Les auteurs supposent une moindre performance des sujets noirs dans la condition « éveil » que dans l'autre, ce que confirment les résultats.

1.3.3. Troisième expérimentation

Pour vérifier que ces résultats sont bien dus à l'activation du stéréotype, Steele et Aronson élaborent une troisième expérience. Dès que le stéréotype est activé (en utilisant le même procédé que précédemment), ils invitent les sujets à réaliser une tâche verbale. Il s'agit de compléter des mots présentés avec des lettres manquantes. Selon les auteurs, les sujets noirs, en situation d'activation, devraient compléter les mots conformément au stéréotype. Les résultats confirment cette hypothèse

1.3.4. Conclusion

Les trois expérimentations mettent en évidence trois idées. D'une part, lorsque le sujet est menacé par l'activation du stéréotype attaché à son groupe, ses performances

diminuent, alors que s'il réalise la même tâche en situation de non - menace, elles sont équivalentes aux sujets des autres groupes. D'autre part, que la menace du stéréotype soit explicite ou implicite, l'effet est identique : on assiste à une baisse des performances. Pour finir, la baisse de la performance apparaît être effectivement due à l'activation du stéréotype et non à un autre facteur.

1.4. Différentes expérimentations

La menace du stéréotype a été mise en évidence sur divers groupes sociaux et pour différents types de tâches. Spencer, Steele et Quinn (1999) se sont intéressés à la performance mathématique de femmes en situation de menace du stéréotype. En effet, aux Etats-Unis, mais également en Europe, les femmes ont la réputation d'être moins douées pour les mathématiques que les hommes. Ce stéréotype expliquerait notamment la préférence des femmes pour des filières littéraires (Guimond et Roussel, 2002). Le risque de confirmer ou d'être perçue comme confirmant ce stéréotype négatif pourrait-il créer une pression suffisante pour amener une diminution de leurs performances ? Pour répondre à cette question, Spencer et ses collègues ont sélectionné des étudiants masculins et féminins pour leurs hautes compétences en mathématiques et leur ont demandé de participer à un test de mathématiques difficile. Celui-ci était présenté soit comme ayant déjà montré des différences entre hommes et femmes, soit comme n'ayant jamais montré de telles différences. Ici encore les résultats furent clairs : les femmes réussirent moins bien le test que les hommes lorsque les consignes faisaient, pourtant indirectement, référence au stéréotype. Par contre, lorsque les consignes rendaient le stéréotype inapplicable à la situation, femmes et hommes présentèrent le même niveau de réussite.

D'autres auteurs ont voulu vérifier si la menace du stéréotype pouvait être à l'œuvre dans le niveau de réussite scolaire des étudiants issus de milieux à statut socioéconomique modeste en comparaison aux étudiants issus de milieux à statut socioéconomique élevé (Croizet et Claire, 1998). Dans leur étude, lorsqu'un test d'aptitudes verbales était présenté comme tel, les étudiants de bas statut socioéconomique réussissaient moins bien que les étudiants de haut statut socioéconomique. Les deux groupes ne différaient pourtant pas lorsque le test était présenté comme une simple étude de fonctionnement de la mémoire lexicale.

Des études aussi ont été menées dans le but de savoir s'il existait des situations où les « habituels représentants de la norme » ne se trouvaient pas directement menacés par un stéréotype négatif à leur égard. Les auteurs se sont intéressés au domaine affectif chez les hommes (Leyens, Desert, Croizet et Darcis, 2000). En effet, les hommes sont réputés avoir plus de difficultés que les femmes à gérer les situations affectives, à utiliser des mots relatifs à l'affectivité. Pour tester cette hypothèse, des hommes et des femmes ont été confrontés à trois tâches de catégorisation de mots. L'expérimentateur présentait ces tâches soit comme une étude du fonctionnement des composantes de la mémoire, soit comme une étude visant à comprendre les raisons des moindres capacités de gestion de l'affectivité des hommes par rapport aux femmes. Conformément aux attentes, les hommes en condition contrôle furent tout autant capables que les femmes de distinguer les mots affectifs des mots non affectifs. Par contre, en situation de menace, ils commirent davantage d'erreurs que les femmes, confirmant par là même le stéréotype.

D'autres encore ont rapporté deux études mettant en évidence l'influence des stéréotypes raciaux qui existent dans le domaine de l'athlétisme sur la performance sportive des Blancs et des Noirs (Stone, Lynch, Sjomeling et Darley, 1999). Par rapport à une condition contrôle, la performance de participants noirs à un test de golf chutait lorsque ce test était présenté comme une mesure d'aptitude stratégique lors d'une performance sportive (donc d'intelligence, stéréotypiquement liée aux blancs), tandis que la performance des participants blancs chutait lorsque le même test était présenté comme une mesure d'aptitude physique naturelle (stéréotypiquement liée aux noirs).

Des chercheurs se sont également intéressés aux performances mathématiques d'étudiantes asiatiques aux Etats-Unis. Ces personnes y sont à la fois la cible d'un stéréotype négatif par rapport à leur identité de femme (« les femmes sont peu douées pour les mathématiques ») et d'un stéréotype positif par rapport à leur identité d'Asiatiques (« les Asiatiques sont très doués pour les mathématiques »). (Shih, Pintinsky et Ambady, 1999). L'idée des auteurs a été de faire réaliser une tâche de mathématiques à ces étudiantes, en évoquant au préalable et de manière indirecte, au travers d'un questionnaire, soit leur identité d'Asiatique, soit leur identité de femme, soit en n'activant aucune identité. L'hypothèse des auteurs était que, par rapport à la condition contrôle, la performance des étudiantes serait inférieure lorsque leur identité

de femme était rendue saillante, mais meilleure lorsque c'était leur identité d'Asiatique qui était mise en avant. C'est effectivement ce qui s'est produit.

Pour résumer, beaucoup de recherches ont été faites sur la menace du stéréotype. Les résultats sont très cohérents entre eux et confirment à chaque fois l'effet de la menace.

Cependant, à ma connaissance, rien n'a encore été fait concernant la menace du stéréotype et les travailleurs handicapés. C'est ce à quoi nous nous sommes attelés et dont les résultats sont présentés dans la seconde partie.

2. Les travailleurs handicapés

2.1. Le handicap

2.1.1. La terminologie

Le terme « handicap » (littéralement « hand in cap » en anglais signifie « la main dans le chapeau ») apparaîtrait pour la première fois au XVI^{ème} siècle en Grande Bretagne pour désigner un jeu dans lequel les concurrents se disputent des objets dont la mise se trouve placée au fond d'un chapeau. Il sera plus couramment employé ensuite sur les champs de courses : « handicaper un concurrent, c'est diminuer ses chances de succès en le chargeant au départ d'un poids supplémentaire, ou en l'obligeant à parcourir une distance plus longue, le but étant en handicapant les plus fort d'égaliser les chances de tous les partants » (Deschamps et coll., 1981). Si les handicaps sont bien répartis, le résultat de la course devient si incertain que, pour parier, il est aussi simple de mettre les noms des chevaux sur des morceaux de papier au fond d'un chapeau et d'y tirer au sort le nom du vainqueur.

2.1.2. Définition

D'après l'article 2 de la loi du 11 février 2005, le handicap se définit par « Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »

2.2. Les travailleurs handicapés

2.2.1. *Qu'est-ce qu'un « travailleur handicapé » ?*

Le fait de souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap dans le travail et donc une reconnaissance officielle du handicap.

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » considère comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ».

2.2.2. *La loi en bref*

Trente ans après la première grande loi sur le handicap (1975) et vingt ans après la loi de 1987, introduisant le principe de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » instaure définitivement, en France, le droit des personnes handicapées à participer pleinement à la vie sociale et citoyenne. Ce long texte de 101 articles porte sur tous les aspects de la vie des personnes handicapées et comprend un important volet consacré à l'emploi.

La loi handicap entend réduire les disparités constatées en matière de présence des travailleurs handicapés au sein des entreprises privées à partir de vingt salariés.

2.3. Les travailleurs handicapés et la théorie

Des études ont cherché à expliquer les conduites discriminatoires envers les travailleurs handicapés. Qu'est-ce qui pousse un employeur à choisir un candidat plutôt qu'un autre, en l'occurrence, plutôt qu'un travailleur handicapé ?

Louvet et Rohmer (2000) ont pu démontrer qu'un des principaux freins à l'embauche de personnes handicapées serait la gêne et même le dégoût provoqué par l'idée d'interagir avec ces personnes. Par conséquent, les recruteurs peuvent craindre qu'un travailleur handicapé provoque des réactions négatives qui pourraient entraver le bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, tout poste impliquant de nombreuses relations sociales (avec les collègues et la clientèle) pourrait ne pas être perçu comme adéquat pour un travailleur handicapé. Par contre, un travail plus solitaire semble plus compatible avec le handicap (Louvet et Rohmer, 2000).

Par la suite, Louvet, Rohmer et Salhani (2003) ont eu pour objectif de mesurer la perception de l'adéquation entre le handicap et certains types de postes. Leur hypothèse était donc que « les percevants auront un jugement positif des travailleurs handicapés uniquement lorsque le poste à pourvoir correspond aux attentes relatives à l'adéquation entre handicap et travail ». Pour ce faire, elles ont analysé les exigences exprimées par les recruteurs pour des travailleurs handicapés comparativement aux travailleurs valides. La première expérimentation a consisté à comparer les exigences à l'égard des travailleurs handicapés ou valides selon que l'on recrute un vendeur ou un aide-comptable. Le vente, domaine impliquant de nombreuses relations sociales, constitue un secteur dans lequel les travailleurs handicapés sont très peu représentés (Filpa et al., 2000). Par contre, dans un service de comptabilité, les employés travaillent plutôt seuls et les contacts éventuels avec les collègues ou la clientèle se limitent généralement à des messages téléphoniques ou électroniques. Cette situation est perçue comme plus « compatible » avec le handicap. Les résultats font apparaître des écarts importants entre cibles valides et cibles handicapées en fonction du poste. Les exigences sont plus élevées à l'égard des travailleurs handicapés qu'à l'égard des valides pour un poste de vendeur, impliquant de nombreuses relations sociales. Cela signifie qu'en moyenne, les personnes handicapées sont perçues comme témoignant de capacités inférieures pour être vendeur que les valides. Une deuxième interprétation est possible. Elles constatent que les exigences à l'égard des travailleurs handicapés sont élevées, quel que soit la profession, alors que pour les valides, la définition des exigences dépend toujours des tâches à accomplir. On voit ici se dessiner une image stéréotypée du travailleur handicapé, rigoureux dans son travail, qui grâce à l'informatique, retrouve l'autonomie indispensable à l'insertion professionnelle.

Rohmer et Louvet, (Rohmer et Louvet, 2006) se sont également attelées à expliquer les conduites discriminatoires en mettant en évidence l'impact déterminant de l'information « être handicapé » sur la perception de candidats à l'embauche. Elles ont donc étudié comment un employeur potentiel analyse une situation de recrutement et interprète les différentes informations suivant que le candidat est, ou non, en situation de handicap. Plus particulièrement, elles se sont proposées d'étudier comment certaines caractéristiques du candidat, telle que son expérience professionnelle, et des spécificités contextuelles, comme le type de poste, modulent l'évaluation d'un candidat « handicapé », comparativement à un candidat « valide ». Grâce à cette expérience,

Rohmer et Louvet ont mis en évidence que l'information « être handicapé » est systématiquement déterminante dans le processus perceptif : l'impression laissée par un candidat présenté avec un handicap n'est jamais superposable à celle suscitée par un valide. Ce premier constat confirme l'existence d'un phénomène discriminatoire indéniable. Cependant, contrairement à la plupart des groupes sociaux stigmatisés, la perception des personnes en situation de handicap n'est pas systématiquement négative. Toutefois, cette survalorisation porte toujours sur des dimensions de personnalité, et non pas sur celles des compétences professionnelles. Par conséquent, on ne semble pas attendre des personnes en situations de handicap qu'elles travaillent.

Les résultats montrent également que les difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ne sont pas le fruit de barrières physiques liées à une déficience, mais plutôt de barrières sociales liées aux attentes, croyances, perceptions et représentations.

3. Travailleurs handicapés et menace du stéréotype : Hypothèse

Le taux de chômage des travailleurs handicapés s'élève à 17 %, contre 9% en moyenne pour l'ensemble de la population en âge de travailler (INSEE). Il était donc légitime de s'intéresser aux causes des difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés dans la recherche d'un emploi, et notamment au rôle que pouvait jouer les stéréotypes visant ces minorités. Il existe un consensus qui repose sur l'idée qu'une personne handicapée doit pouvoir travailler. Cependant ce consensus n'est pas suivi dans les faits et c'est pourquoi un dispositif législatif a été mis en place pour remédier à la discrimination qui prévaut à l'embauche. Il s'agit de comprendre pourquoi les employeurs préfèrent s'acquitter de cette obligation par le règlement de taxes supplémentaires. Ils ont toujours évoqué comme frein à l'embauche des travailleurs handicapés la formation insuffisante et la difficulté de trouver la meilleure adéquation entre candidat handicapé et poste à pourvoir. Cependant, il apparaît que la qualification certes médiocre des personnes handicapées (24 % sont illettrés, moins de 7 % ont un niveau égal ou supérieur au baccalauréat) n'est pas le réel frein à leur embauche. La discrimination à l'égard des candidats handicapés persiste même quand ceux-ci ont les mêmes compétences que les valides (Ravaud, 1998).

Nous pouvons donc supposer qu'il existe un stéréotype concernant les compétences professionnelles des travailleurs handicapés : Ils sont réputés être moins performants que le reste de la population.

Ainsi, s'interroger sur l'impact que peut avoir une telle croyance sur les performances des individus en étant la cible est important. L'hypothèse faite est la suivante : Lorsque le sujet se sent menacé par l'activation d'un stéréotype négatif mettant en jeu une absence de compétence de son groupe d'appartenance dans un domaine donné, son taux de réussite diminue. Plus précisément, une personne en situation de handicap, consciente du stéréotype qui lui est associé sait qu'elle risque de confirmer ce stéréotype si elle échoue, et obtiendra des résultats plus faibles à un test de raisonnement (utilisé pour le recrutement), qu'une personne qui ne se sentira pas menacée.

2^{ème} partie : Expérimentation : Les travailleurs handicapés sont-ils victimes de la menace du stéréotype ?

1. Méthode

1.1. Description générale

L'objectif de cette recherche est de démontrer que les sujets (personnes en situation de handicap) à qui l'on rappelle leur statut de personne handicapée (situation de menace) auront des scores inférieurs au test de raisonnement à ceux dont on n'en fait pas mention (situation de non – menace). L'intérêt général de cette recherche est de savoir si la menace du stéréotype joue un rôle dans les difficultés que rencontrent les travailleurs handicapés pour réussir un entretien d'embauche. Est-ce qu'une personne handicapée dont on pointe le handicap, active un stéréotype qui nuirait à sa performance lors d'un entretien d'embauche ?

Dans cette étude, les sujets passent un test de raisonnement, le D70. Au préalable, les sujets remplissent un questionnaire activant ou non le stéréotype du handicap. Pour la moitié des sujets, le handicap est activé dans ce questionnaire et pour l'autre, les sujets répondent à un questionnaire n'ayant aucun lien avec la notion de handicap.

1.2. Population et plan expérimental

21 sujets français ont répondu au test de raisonnement dans le cadre de cette recherche. L'échantillon était composé des deux sexes (11 hommes et 10 femmes), avec un âge moyen de 36.62 ans (écart-type : 9.646).

Les participants ont été répartis aléatoirement dans l'une des deux conditions expérimentales (Situation de menace vs non - menace). La variable indépendante est appelée « condition expérimentale ». C'est une variable intergroupe à deux modalités (Situation de menace ou situation de non – menace). Cette variable indépendante était introduite dès le début de l'entretien.

Le plan expérimental se présente de la manière suivante : $S_{21} < C_2 >$

Tableau 1 – Nombre de sujets par condition

| | Situation de menace | Situation de non - menace |
|--------|---------------------|---------------------------|
| Sujets | 11 | 10 |

1.3. Matériel et procédure : Evaluation du potentiel intellectuel

Le test choisi est utilisé dans l'évaluation des candidats lors de certains « process » de recrutement, le D70 (anciennement D48)

Le test D70 a été construit à partir du test D48, dans le but d'en constituer une forme équivalente. Le test D48 est le prototype des tests mesurant l'intelligence générale selon Spearman (1904). Ce facteur général (g) sous-tend toutes les performances cognitives : devant une séquence ABC, le sujet doit découvrir par raisonnement inductif la relation existant entre A et B, puis en déduire quel est le quatrième terme D qui a, avec C, la même relation que B avec A. On utilise des séries de dominos car c'est un matériel familier et bien accepté par tous les sujets quel que soit leur âge. Dérivé d'un test analogue utilisé dès 1944 par l'armée britannique, le test D 48 permet une évaluation rapide, indépendante du langage, de l'intelligence générale chez les sujets à partir de 12 ans jusqu'aux niveaux adultes supérieurs. Il mesure "l'intelligence générale fluide" suivant la conception de Cattell. Du fait de sa très large diffusion, il est apparu nécessaire de construire un test parallèle, identique dans ses principes et son matériel, le test D 70, utilisable dans les mêmes conditions.

Les sujets ont 15 minutes pour réaliser ce test de 41 items, le but étant de compléter correctement le maximum d'items.

Pour activer ou non le stéréotype, il était demandé aux participants de remplir un questionnaire. Pour la moitié des sujets, des questions étaient posées en lien avec leur situation de handicap, et pour l'autre moitié, les questions faisaient référence à un thème neutre (l'utilisation de l'informatique). Ce thème a été privilégié, car c'est un outil que tout le monde peut utiliser malgré le handicap et qui ne fait à aucun moment référence au stéréotype en question.

Etant donné la difficulté à trouver des sujets en situation de handicap et acceptant de participer à l'étude, les recherches se sont étendues sur toute la France. Faute de moyens, traverser la France aurait été difficile, les tests ont donc été envoyés

directement au domicile des participants. Il était évidemment précisé dans un courrier de respecter scrupuleusement les consignes et le temps imparti. Réaliser le test au calme dans un lieu où ils ne peuvent être perturbés était un point essentiel dans le courrier.

2 . Résultats

Une analyse de la variance (ANOVA) a pour objectif d'étudier l'influence d'un ou plusieurs facteurs sur une variable quantitative. L'ANOVA se résume à une comparaison multiple de moyennes de différents échantillons constitués par les différentes modalités des facteurs. On parle d'ANOVA à un facteur lorsque les groupes analysés se distinguent par un seul facteur qualitatif : condition expérimentale (par exemple, menace et non - menace), d'ANOVA à deux facteurs si les groupes se distinguent par deux facteurs qualitatifs : condition expérimentale et sexe (par exemple, menace/femme, menace/homme, non - menace/homme, non - menace/femme) etc.

Notre principal intérêt était de démontrer l'influence de la condition expérimentale sur le nombre de fautes commises par les sujets, nous ne cherchions pas à savoir si le sexe ou l'âge pouvaient influencer le nombre de fautes. Cependant, pour être certain qu'il n'y ait aucune influence nous avons effectué une ANOVA en incluant les facteurs SEXE et AGE en tant que covariables.

Tableau 2 : ANOVA ayant pour variable dépendante le nombre de fautes commises ou Test des effets inter - sujets

| Source | Somme des carrés de type III | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
|----------------|------------------------------|-----|--------------------|--------|---------------|
| Modèle corrigé | 326,884(a) | 3 | 108,961 | 10,174 | ,000 |
| Constante | 237,977 | 1 | 237,977 | 22,220 | ,000 |
| AGE | 17,935 | 1 | 17,935 | 1,675 | ,213 |
| SEXE | 1,801 | 1 | 1,801 | ,168 | ,687 |
| SITUATION | 271,784 | 1 | 271,784 | 25,377 | ,000 |
| Erreur | 182,068 | 17 | 10,710 | | |
| Total | 4404,000 | 21 | | | |
| Total corrigé | 508,952 | 20 | | | |

a R deux = ,642 (R deux ajusté = ,579)

L'analyse de variances ne révèle pas d'effet significatif de l'âge ($F(1,17) = 1,675 ; p > 0,01$) ni du sexe ($F(1,17) = 0,168 ; p > 0,01$). Seul la condition expérimentale influence le nombre d'erreurs commises par les sujets ($F(1,17) = 25,377 ; p < 0,01$).

Les résultats indiquent que toute personne en situation de handicap au sein de cet échantillon est influencée par la condition expérimentale (Menace vs Non - menace) quant au nombre d'erreurs commises.

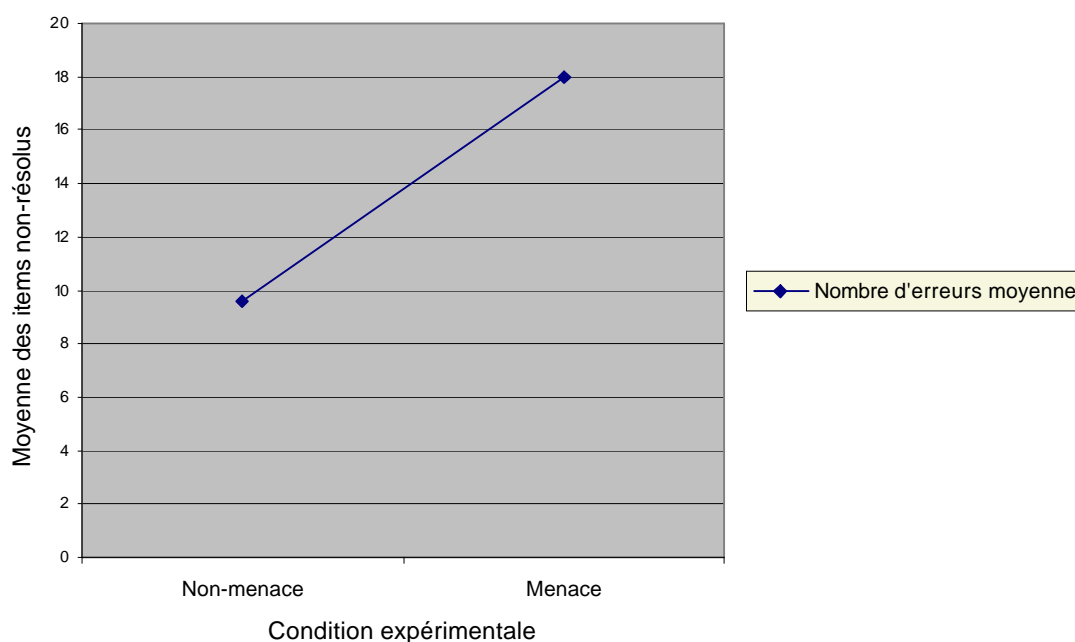


Figure 1 : Moyenne des items non - résolus par les sujets en fonction de l'aspect menaçant ou non - menaçant du test

Cependant, même si l'effet du sexe sur le nombre de fautes réalisées n'est pas significatif, on observe tout de même des écarts à l'échelle de cet échantillon.

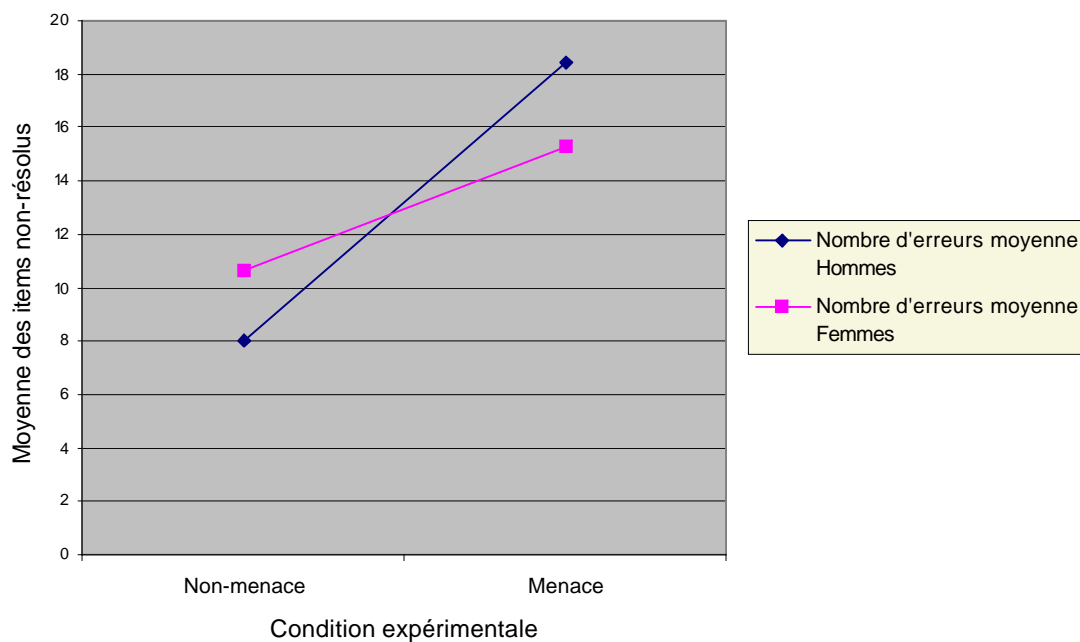


Figure 2 : Moyenne des items non - résolus par les sujets en fonction du sexe et de l'aspect menaçant ou non - menaçant du test

3 . Discussion

L'objectif de cette étude était d'en savoir davantage sur la difficulté que rencontrent les personnes en situation de handicap à trouver un emploi, et notamment s'intéresser au rôle que pouvaient jouer les stéréotypes visant cette population. Nous avons fait l'hypothèse que lorsqu'un sujet se sent menacé par l'activation d'un stéréotype négatif mettant en jeu une absence de compétences de son groupe d'appartenance dans un domaine donné, son taux de réussite à la passation d'un test de raisonnement utilisé dans le recrutement diminue.

Les résultats principaux de cette recherche ont confirmé cette hypothèse. Ils font apparaître des écarts significatifs entre la condition expérimentale « menace » et « non – menace ». En effet, et conformément à notre hypothèse, une personne en situation de handicap dont on active le stéréotype négatif de son groupe d'appartenance obtient des moindres performances qu'une personne handicapée qui ne se souciait pas de ce stéréotype lors de la passation du test. Cela signifie qu'en moyenne, les personnes handicapées sont moins performantes lorsque leur handicap est mentionné.

Une deuxième interprétation intéressante peut être dégagée de nos résultats. En extrapolant cette expérimentation, et au vu de ce sujet d'étude, nous pouvons supposer qu'un travailleur handicapé en situation d'évaluation (test de raisonnement) dans le cadre d'un recrutement, à qui l'on évoque son handicap au cours de l'entretien préalable sera moins performant qu'un travailleur handicapé à qui l'on ne mentionne pas ce statut. Evidemment, lors d'un recrutement, le candidat n'est pas uniquement évalué au travers d'un test de raisonnement, l'entretien et le test de personnalité sont des éléments essentiels pour juger de la valeur d'un candidat. Cependant, il est impossible de manière subjective d'utiliser l'entretien ou le test de personnalité comme outil d'analyse, c'est pourquoi nous avons choisi un test de raisonnement. Cette interprétation pose un réel problème. A partir de l'instant où le recruteur évoque la notion de handicap, le candidat reconnu travailleur handicapé se sentirait menacé par ce stéréotype négatif qui le caractérise. Puis par peur de le confirmer il subirait une pression évaluative, entraînant un état de stress et engendrant une dispersion de ses ressources mentales, ce qui diminuerait son taux de réussite au test de raisonnement. N'ayant testé notre hypothèse qu'au travers d'une épreuve de raisonnement, nous ne pouvons généraliser ces conclusions à l'évaluation complète d'un candidat en situation de handicap. Néanmoins, on peut imaginer que cette pression évaluative mettant le candidat dans un état de stress puisse affecter la situation de recrutement dans son ensemble.

Des recherches ont été menées dans le but de développer des stratégies de lutte contre la menace du stéréotype. Elles suggèrent que les moyens offerts par le désengagement, l'auto - catégorisation, et l'auto - affirmation sont efficaces pour réduire les effets délétères de la menace du stéréotype. Bien que dérivées de perspectives théoriques distinctes, ces trois stratégies présentent néanmoins des similitudes : il s'agit dans les trois cas de modifier la perception de soi mis à mal par l'éventualité d'une confirmation du stéréotype. Pour le désengagement, cette modification porterait sur la valeur des dimensions ou domaines qui participent à la définition de soi. Le domaine où la menace est ressentie serait ainsi abandonnée comme domaine de référence pour la définition de soi (Crocker et Wolfe, 2001). Dans le cas de l'auto - catégorisation (Turner et Oakes, 1989), la simple activation d'une autre identité agirait comme une sorte de diversion permettant d'échapper au carcan interprétatif du stéréotype. Pour l'auto - affirmation (Steele, 1998) enfin, c'est la restauration d'un

sentiment d'intégrité de soi qui empêcherait la menace du stéréotype d'affecter la performance.

Les recherches sur les moyens de lutter contre la menace du stéréotype ne font que débiter. Cependant, il serait intéressant de tester ces solutions envers les travailleurs handicapés. Peut - être qu'en utilisant un de ces moyens, les travailleurs handicapés obtiendraient de meilleures performances aux tests utilisés dans le recrutement...

Lors de l'analyse des résultats, nous nous sommes aperçus qu'il existait une différence entre les hommes et les femmes en situation de menace ou de non - menace. Les hommes commettent moins d'erreurs que les femmes en situation non - diagnostique, et à l'inverse, ils en commettent davantage en situation diagnostique. Comment expliquer cette tendance à s'inverser ? De manière générale, il semblerait que l'intelligence soit davantage valorisée chez les hommes que chez les femmes. Ainsi, en condition non - diagnostique, la notion d'intelligence n'est pas présente alors qu'en condition diagnostique, les sujets masculins « savent » qu'ils sont évalués sur leur intelligence, cette notion étant plus valorisée chez les hommes, ils y accordent plus d'importance et commettent plus de fautes que les femmes.

Malgré des résultats en totale adéquation avec les hypothèses élaborées, il existe des limites qui ne sont pas négligeables dans le cadre de cette expérimentation.

D'une part, peu de personnes ont accepté de participer à cette étude. Pour être certain de la validité des résultats, une quarantaine de sujets auraient été nécessaires, vingt et un sujets seulement ont accepté de participer. Chaque condition expérimentale comportait trop peu de sujets. De plus, ces sujets n'ont pas été rencontrés en entretien. Du fait, de leur éparpillement géographique il était impossible à l'échelle de cette étude de rencontrer tous les candidats. Pour ne pas créer de biais, les sujets bretons n'ont pas été rencontrés pour que tous les sujets soient dans les mêmes conditions de passation.

D'autre part, les sujets sont des personnes en situation de handicap, dont le handicap est plus ou moins lourd. N'ayant pas la possibilité de distinguer les handicaps dits « légers » et « lourds », nous n'avons pas pu différencier ces deux conditions au sein de l'expérimentation. Peut - être cette distinction a-t-elle influencé les résultats ?

Pour finir concernant les limites, nous pouvons aborder le thème de l'éthique. En effet, nous avons volontairement positionné les sujets de la condition « menace » dans une situation difficile où il était peu probable qu'ils soient satisfaits de leur épreuve. Evidemment, après la passation de l'épreuve il leur était expliqué pourquoi ils n'avaient

pas obtenu des résultats satisfaisants. En mettant les sujets en difficulté, nous devions les rassurer et leur expliciter le but de l'étude.

Conclusion

Cette expérimentation nous a permis de valider l'hypothèse de départ. Etant donné les limites de l'étude, celle-ci a essentiellement une validité écologique. Ayant été réalisée dans des conditions naturelles, elle reproduit avec une relative exactitude les différents aspects de la réalité des individus (stress, lieux aléatoires, conditions d'évaluation...). La validité écologique étant assez élevée, il est davantage probable que la population se comporte comme l'échantillon.

D'autre part, cette étude, si elle est élargie à un plus grand nombre d'individus et validée, pourrait contribuer à de nouvelles méthodes de recrutement concernant les travailleurs handicapés, ou bien aider les personnes en situation de handicap à prendre conscience de cette menace du stéréotype et ainsi réagir en conséquence.

Suite à la confirmation de cette expérimentation à plus grande échelle, il serait intéressant de savoir si les méthodes pour lutter contre la menace du stéréotype sont efficaces chez les travailleurs handicapés.

Références bibliographiques

- Beauvois, J.L., Deschamps, J.C. (1990) Vers la cognition sociale. In R. Ghiglione & C. Bonnet, *Traité de psychologie cognitive 3*, Paris : Dunod, pp. 79-110.
- Croizet, J.C., Claire, T. (1998). Extending the concept of stereotype threat to social class : The intellectual underperformance of students from low socioeconomic backgrounds, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 588-594.
- Filpa, C., Jimenez, F., Masson, D., Saint-Guilain, D., et Schleret, Y. (2000). *Handicap et chômage en Lorraine*. Paris : ORSAS , n°1.
- Garcia, L. J., Laroche, C., et Barette, J. (2002). Work integration issues go beyond the nature of the communication disorder. *Journal of Communication Disorders*, 35, 187-211.
- Guimond, S., et Roussel, L. (2002). L'activation des stéréotypes de genre, l'évaluation de soi et l'orientation scolaire. In J.-L. Beauvois, R.-V. Joule et J.-M. Monteil (Eds), *Perspectives cognitives et conduites sociales* (Vol 8, pp. 163-179). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Insee - L'activité professionnelle des personnes handicapées, Portrait social, édition 2004-2005., Ensemble des personnes en âge de travailler (15-64 ans).
- Leyens, JPh, Desert, M., Croizet, J.C., Darcis, C. (2000). Stereotype threat : Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype threat ?, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1189-1199.
- Leyens, J.-Ph., Yzerbyt, V., & Schadron, G. (1996). Stéréotypes et cognition sociale. Bruxelles : Mardaga.

- Louvet, E. et Rohmer, O. (2000). Le rôle des réactions affectives dans la perception sociale des personnes handicapées physiques selon la familiarité avec le handicap, *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 47-48, p. 95-109.
- Louvet, E., Rohmer, O. et Salhani, P. (2003). La perception sociale des travailleurs handicapés : Exigences des percevants en fonction de la nature du poste à pourvoir. *Psychologie du Travail et des Organisation*, 9 (1-2), 25-45.
- Ravaud, J.F. (1998). Handicap et emploi : la question des désavantages. In Blanc et H.J. Stiker (Eds), *L'insertion professionnelle des personnes handicapées en France* (pp. 107-128). Paris : Desclée de Brouwer.
- Rohmer, O. Et Louvet, E. (2006). Etre handicapé : Quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? *Le travail humain* 2006/1, Volume 69, p 49-65.
- Shih, M., Pitinski, T.L., Ambady, N. (1999). Under suspicion of inability : Stereotype threat in response to implicit sociocultural identification, *Psychological Science*, 10, 80-90.
- Spencer, S.J., Steele, C.M. et Quinn, D.M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of experimental Social Psychology*, 35, 4-28.
- Steele, C.M., Aronson, J. (1995). Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 787-911.
- Steele, C.M. (1997). A threat in air : How stereotypes shape the intellectual identities and performance of women and african-americans, *American Psychologist*, 52, 509-516.

- Stone, J., Lynch, Ch. I., Sjomeling, M., Darley, J.M. (1999). Stereotypethreat effects on Black and White athletic performance, *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1213-1227.

- Ville, I. (2000). Les réponses sociales aux déficiences. *La santé de l'Homme*, 50, 27-29.

ANNEXES

Annexe 1 - Courrier d'accompagnement

Bonjour,

Tout d'abord, je vous remercie pour l'intérêt que vous portez à mes travaux, et bien entendu d'avoir accepté de collaborer !

Dans ce courrier, vous trouverez un questionnaire informatif à compléter avant de commencer le test. Il est très important que vous le remplissiez en premier.

Ensuite, vous devrez compléter le test après avoir lu la consigne. C'est un test de raisonnement utilisé dans le recrutement. Il n'y a aucune visée évaluative et ce test restera anonyme. Ce test est souvent présenté suite à un entretien. Cependant, étant donné la distance qui nous sépare, ce n'était pas envisageable. Je vous demande donc d'être très rigoureux, de compléter ce test au calme en étant sûr de ne pas être dérangé. Vous avez **15 minutes** pour faire ce test. Je compte sur vous pour respecter scrupuleusement ce temps. Ne vous inquiétez pas si vous n'arrivez pas au bout ! J'ai volontairement diminué le temps de passation pour être sûre que le test soit discriminant. Veillez à ne pas être interrompu lors de la passation, cela fausserait les résultats.

Après avoir terminé ce test, merci de me le renvoyer à l'adresse ci-contre dans les plus brefs délais.

Merci encore pour votre aide !

Cordialement,

Stéphanie Mougeat

Annexe 2 - Questionnaire – condition expérimentale

« menace »

Homme

Femme

Age :

1. Etes-vous en situation de handicap ?

Oui

Non

Si oui, précisez (facultatif) :

.....

2. Appartenez-vous à une association ?

Oui

Non

Si oui, précisez :

.....

3. Occupez-vous un emploi ?

Oui

Non

Si oui :

Faites-vous valoir votre condition de travailleur

handicapé au sein de l'entreprise ?

Oui

Non

Avez-vous besoin d'aménagement de poste ?

Oui

Non

Si non :

Pensez-vous que votre handicap est un

obstacle à votre insertion professionnelle ?

Oui

Non

Si oui, précisez :

.....

.....

.....

.....

Annexe 3 – Questionnaire – Condition expérimentale « Non-menace »

Homme

Femme

Age :

1. Utilisez-vous l'outil informatique ?

Oui

Non

Si oui, à quelle fréquence ? :

.....

2. Avez-vous accès à Internet ?

Oui

Non

Si oui, précisez d'où vous vous connectez (lieu d'habitation, parents, cybercafé...) :

.....

3. Vous utilisez l'outil informatique pour :

- *Jouer*

Oui

Non

- *Communiquer*

Oui

Non

- *Vous informer*

Oui

Non

- *Rédiger*

Oui

Non

- *Photos / Vidéos*

Oui

Non

Annexe 4 – Consigne

Vous allez maintenant faire une épreuve dans laquelle vous aurez à étudier des figures représentant des dominos. Le nombre de points sur chaque moitié de domino peut varier de 0 à 6. Regardez chaque groupe et cherchez la valeur du domino qui manque. Inscrivez sur la feuille de réponses les chiffres correspondant à ce domino.

Vous allez mieux comprendre avec les 4 exemples qui figurent sur la première page. Ils sont désignés par les lettres A, B, C et D. Remarquez d'abord que dans chaque groupe de dominos, il y a un domino qui est dessiné en pointillé. Sur ce domino, on n'a rien marqué, par conséquent, le dessin est incomplet. Votre travail consiste à chercher quel domino il faudrait mettre à la place de celui qui est vide pour que l'ensemble soit complet et correct.

Exemple A : Ce sont tous des dominos doubles et ils ont des valeurs qui se suivent régulièrement : 1, 2, 3, 4, 5. Le domino vide devrait porter 6 dans chaque moitié

Exemple B : Ces dominos ont tous, soit en haut, soit en bas, une moitié qui ne comporte aucun point. Et dans l'autre moitié, le nombre de points grandit régulièrement : 1, 2, 3, 4, 5. La bonne réponse sera donc 6 et 0

Exemple C : Dans la série des valeurs du haut, il manque le 2. Dans la série des valeurs du bas, elle va en sens inverse, il faut compter à rebours. Il manque donc le 4. La bonne réponse est 2 et 4.

Exemple D : Ici, les dominos sont disposés en croix, par groupe de deux. En comparant à chaque étage le domino de gauche avec celui de droite, on observe une symétrie. La bonne réponse est donc 1 et 3

Vous allez maintenant pouvoir tourner la page. Examinez chaque problème et tâchez d'en résoudre le plus possible en **15 minutes**. Les questions du début sont faciles, mais peu à peu cela deviendra plus compliqué. Si une question vous paraît trop difficile, ne perdez pas trop de temps dessus ; passez à la suivante, et si vous avez terminé le cahier à temps, vous reviendrez aux questions que vous aviez abandonnées.

Annexe 5 – Cahier de passation – Test D70

Annexe 6 – Feuille de réponses

1 -

| |
|--|
| |
| |

2 -

| |
|--|
| |
| |

3 -

| |
|--|
| |
| |

4 -

| |
|--|
| |
| |

5 -

| |
|--|
| |
| |

6 -

| |
|--|
| |
| |

7 -

| |
|--|
| |
| |

8 -

| |
|--|
| |
| |

9 -

| |
|--|
| |
| |

10 -

| |
|--|
| |
| |

11 -

| |
|--|
| |
| |

12 -

| |
|--|
| |
| |

3 -

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

14 -

| |
|--|
| |
| |

15 -

| |
|--|
| |
| |

16 -

| |
|--|
| |
| |

7 -

| |
|--|
| |
| |

18 -

| |
|--|
| |
| |

19 -

| |
|--|
| |
| |

20 -

| |
|--|
| |
| |

21 -

| |
|--|
| |
| |

22 -

| |
|--|
| |
| |

23 -

| |
|--|
| |
| |

24 -

| |
|--|
| |
| |

25 -

| |
|--|
| |
| |

26 -

| |
|--|
| |
| |

27 -

| |
|--|
| |
| |

28 -

| |
|--|
| |
| |

29 -

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

30 -

| |
|--|
| |
| |

31 -

| |
|--|
| |
| |

32 -

| |
|--|
| |
| |

33 -

| |
|--|
| |
| |

34 -

| |
|--|
| |
| |

35 -

| |
|--|
| |
| |

36 -

| |
|--|
| |
| |

37 -

| |
|--|
| |
| |

38 -

| |
|--|
| |
| |

39 -

| |
|--|
| |
| |

40 -

| |
|--|
| |
| |

41 -

| |
|--|
| |
| |

Annexe 7 – Grille de correction

Annexe 8 – Tableau des résultats

| Sujet | sexe | age | fautes | situation |
|--------------|-------------|------------|---------------|------------------|
| 1 | F | 25 | 8 | NM |
| 2 | F | 43 | 11 | NM |
| 3 | F | 29 | 9 | NM |
| 4 | F | 37 | 13 | NM |
| 5 | F | 34 | 12 | NM |
| 6 | F | 31 | 11 | NM |
| 7 | H | 52 | 7 | NM |
| 8 | H | 48 | 10 | NM |
| 9 | H | 44 | 8 | NM |
| 10 | H | 28 | 7 | NM |
| 11 | H | 38 | 10 | M |
| 12 | F | 36 | 14 | M |
| 13 | F | 23 | 15 | M |
| 14 | F | 53 | 15 | M |
| 15 | H | 31 | 18 | M |
| 16 | H | 53 | 16 | M |
| 17 | H | 23 | 25 | M |
| 18 | F | 43 | 17 | M |
| 19 | H | 31 | 19 | M |
| 20 | H | 39 | 21 | M |
| 21 | H | 28 | 20 | M |

Annexe 9 – Statistiques descriptives

| | N | Minimum | Maximum | Moyenne | Ecart type |
|---------------------|----------|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| Sujet | 21 | 1 | 21 | 11 | 6,205 |
| Age | 21 | 23 | 53 | 36,62 | 9,646 |
| Sexe | 21 | 1 | 2 | 1,52 | 0,512 |
| NbFautes | 21 | 7 | 25 | 13,62 | 5,045 |
| Situation | 21 | 0 | 1 | 0,52 | 0,512 |
| N valide (listwise) | 21 | | | | |