

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Comment s'exprime l'effet de contact dans le cadre d'une relation professionnelle avec des personnes handicapées ?

Observation de l'action des médiateurs de l'effet de contact sur les préjugés d'un groupe d'étudiants éducateurs spécialisés en stage avec des bénéficiaires en situation de handicap.

Auteur : FAIRON Jean-Christophe
Promoteur : BOURGUIGNON David
Lecteur-rices : POLAIN Céline et HARMEGNIES Philippe
Année académique 2018-2019
Master en Politique Économique et Sociale

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Comment s'exprime l'effet de contact dans le cadre d'une relation professionnelle avec des personnes handicapées ?

Observation de l'action des médiateurs de l'effet de contact sur les préjugés d'un groupe d'étudiants éducateurs spécialisés en stage avec des bénéficiaires en situation de handicap.

Auteur : FAIRON Jean-Christophe
Promoteur : BOURGUIGNON David
Lecteur·rices : POLAIN Céline et HARMEGNIES Philippe
Année académique 2018-2019
Master en Politique Économique et Sociale

*« It has sometimes been held that merely by assembling people without regard for race, color, religion, or national origin, we can thereby destroy stereotypes and develop friendly attitudes »
(Allport, 1954:261)¹*

Remerciements :

Je remercie mon promoteur **David BOURGUIGNON** pour les encouragements, l'éclairage et les conseils qui m'ont permis d'arriver au bout de ce chemin.

Je remercie **Céline POLAIN**, pour ses précieux conseils et critiques.

Je remercie **Philippe HARMEGNIES** pour son soutien tout au long du processus.

Je remercie **David DESTERBECQ-OKENDA** pour son aide et son investissement hors norme dans ma récolte de donnée.

Je remercie **Hélène LELEUX** pour son aide précieuse de dernière minute.

Enfin, je remercie **Catherine** et **William** qui ont supporté mes absences et mon humeur tout au long de ce périple sans que, jamais, leur soutien indéfectible ne faiblisse.

¹ « On a parfois soutenu que, simplement en rassemblant des personnes sans égard à la race, à la couleur, à la religion ou à l'origine nationale, nous pouvons ainsi détruire les stéréotypes et développer des attitudes amicales » (Allport, 1954)

Abstract

La théorie du contact, telle qu'elle a été proposée par Allport et amendée par de nombreux chercheurs après lui, tend à montrer que tout contact, pour peu qu'il se déroule dans un cadre conditionné minimum, tend à réduire les préjugés.

Qu'en est-il lorsque l'on parle de « Handicap » et de « contact professionnel » ?

Cette étude est réalisée auprès d'étudiants de première année bachelier « Éducateurs spécialisés » dans le cadre d'une étude longitudinale encadrant un stage de six semaines avec des publics divers dont des personnes en situation de handicap. Elle a pour objet de tester le rôle de trois médiateurs, à savoir la prise de perspective, le sentiment de menace et la singularité, lesquels ont été identifiés par Kenworthy, Turner, Hewstone, Voci (2005) dans leur « *Model of mediating processes linking contact and improved intergroup attitudes* » afin d'évaluer les effets du contact sur l'émergence des préjugés. Outre ces trois médiateurs, cette étude prendra également en compte le rôle que pourrait jouer le Sentiment d'Efficacité dans l'atténuation des préjugés (Turner & Cameron, 2016).

Mots clefs :

Handicap, hypothèse de contact, contact professionnel, Sentiment d'Efficacité Personnel.

Table des matières

1	<i>Introduction</i>	8
1.1	Le contexte	8
1.2	Handicap, P.M.R. (Personnes à Mobilité Réduite).....	8
1.3	Cadre historique et légal du handicap	9
2	<i>Cadre Théorique</i>	14
2.1	Introduction	14
2.2	Stéréotypes, Préjugés et discrimination	14
2.3	Comment combattre ces préjugés	18
2.3.1	Allport et les premières études.....	19
2.3.2	Le besoin d’y voir plus clair et la méta analyse	20
2.3.3	La nécessité de mieux appréhender les processus à l’origine des bienfaits du contact	22
3	<i>Étude empirique</i>	31
3.1	Introduction	31
3.2	Représentation graphique du modèle de l’étude.....	32
3.3	Hypothèses	32
3.3.1	Première série d’hypothèse (Temps 1 de l’étude).	33
3.3.2	Deuxième série d’hypothèses (Temps 1 et Temps 2 de l’étude).	33
3.3.3	Troisième série d’hypothèses (différence au Temps 2 entre les étudiants ayant réalisé un stage avec les personnes avec handicap et ceux sans handicap).....	34
3.4	Analyse des données.....	34
3.4.1	Le terrain empirique d’analyse	34
3.4.2	Contextualisation et récit de la recherche	35
3.5	Matériels et présentation des échelles	39
3.6	Présentation et analyse des résultats	43
3.6.1	Les relations entre contact intergroupe, stéréotypes, comportements et anxiété au Tps 1.....	43
3.6.2	Comparaisons de moyennes sur une sélection de variables Tps 1/Tps2 pour l’ensemble de l’échantillon	46
3.6.3	Comparaisons de moyennes Tps 1 et TP2 entre les étudiants ayant réalisé leur stage dans le secteur du handicap et les autres.	46
3.6.4	Les médiations Tps1 selon Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci, (2005)	48
3.6.5	Les médiations Tps1/Tps2 selon Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci, (2005)	50
3.6.6	Les Médiations entre Contact, SEP et Anxiété	54
4	<i>Discussions</i>	56
5	<i>Conclusions</i>	63
6	<i>Références bibliographiques :</i>	66
7	<i>ANNEXES</i>	72
7.1	Annexe 1 : Modèle Global du Contact.....	74
7.2	Annexe 2 : Questionnaire Phase 1	76
7.3	Annexe 3 : Questionnaire Phase 2	80

1 Introduction

1.1 Le contexte

Actif dans le secteur du handicap depuis près de 20 ans et au sein de l'association Passe Muraille depuis plus de 10 ans, j'exerce actuellement et entre autres la fonction de formateur. À ce titre, j'accompagne et forme des professionnels et futurs professionnels de divers secteurs dans une dimension de mise en œuvre d'une société plus inclusive pour tous. Cette expérience m'a permis d'observer l'évolution des représentations sociales du handicap au cours de ces 10 dernières années. Elle m'a également permis de constater que les représentations mentales du handicap n'ont pas évolué uniformément chez tous les professionnels en contact régulier avec les personnes handicapées. Par exemple, d'une région à l'autre, d'un service ou d'une institution à l'autre, d'une formation initiale à l'autre... j'ai pu constater des variances très importantes. Et ce, parfois même, vis-à-vis de mêmes groupes, voire de mêmes individus. Ces observations m'ont conduit à vouloir mettre en place une étude pour mieux appréhender ces réalités et les variables qui la sous-tendent.

1.2 Handicap, P.M.R. (Personnes à Mobilité Réduite)...

Derrière le terme de handicap se cache une large variété de réalité. Avant d'aller plus loin, il nous semble opportun de préciser et définir certains termes.

Selon Fougeyrollas (1990), **le handicap** est le résultat d'une interaction entre les déficiences physiques, sensorielles, mentales ou psychiques entraînant des incapacités plus ou moins importantes, qui sont renforcées en raison d'un environnement inadapté ou inaccessible.

Cette définition, reprise également par l'OMS², entend que **le handicap n'est pas inexorable**. En effet, bien que dans la majorité des cas, les déficiences ne peuvent disparaître par l'intervention d'un quidam, chacun peut intervenir sur l'environnement de sorte que le handicap soit moins limitant,

² Rapport Mondial sur le Handicap, Bibliothèque de l'OMS, 2011. P.5

voire totalement inexistant. Cette précision est importante, car elle justifie le fait qu'il est primordial pour les professionnels du secteur du handicap de comprendre la réalité, les ressources et besoins de leur public cible.

Les personnes handicapées reconnues représentent près de 15 % de la population mondiale (World Health Survey 2002–2004 et Global Burden of Disease, 2004). Il faut également noter que selon le secteur associatif il est communément admis que près de 80 % des handicaps sont invisibles.

L'expression **P.M.R.** fait référence à une directive européenne³ qui concerne le transport des personnes et propose une définition de la personne à mobilité réduite. Cette définition tient compte de l'ensemble des personnes qui éprouvent des difficultés pour se déplacer, de manière provisoire ou permanente. Il s'agit de toutes les personnes ayant des difficultés pour utiliser les transports publics : les personnes handicapées (y compris les personnes souffrant de handicaps sensoriels et intellectuels et les personnes en fauteuil roulant), les personnes handicapées des membres, les personnes de petite taille, les personnes qui transportent des bagages lourds, les personnes âgées, les femmes enceintes, les personnes ayant un caddie et les personnes avec des enfants (y compris les enfants en poussette).

Autrement dit, la P.M.R. est toute personne présentant des difficultés pour se déplacer, s'orienter, comprendre et utiliser les moyens et services mis à leur disposition. Les P.M.R. représentent 40 % de la population européenne. Et il est bon de noter que nous avons tous été P.M.R. (enfants...) et que nous risquons tous de l'être à nouveau. Par ailleurs, certaines des limitations liées aux déficiences des personnes handicapées sont identiques à celles, plus largement observables chez les P.M.R. . Dès lors, tout ce qui peut être mis en place afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées favorise, en même temps, notre propre inclusion sociale et sociétale.

Enfin, il faut rappeler que le handicap, les personnes handicapées... ne sont pas des catégories artificielles nécessitant une affiliation ou permettant une désaffiliation. Il s'agit de stigmates naturels visibles ou invisibles, porteurs d'une charge émotionnelle importante tant d'un point de vue social, économique, culturel... que religieux.

1.3 Cadre historique et légal du handicap

La représentation sociétale du handicap véhiculée en Belgique et dans les pays limitrophes est une

³ directive 2001/85/CE du Parlement et du Conseil européen du 20 novembre 2001

construction historique, culturelle et sociale que l'on pourrait faire remonter à l'antiquité. Sans remonter aussi loin, je vais ici reprendre quelques éléments législatifs clés des 50 dernières années susceptibles d'expliquer le clivage intergroupe observé aujourd'hui entre personnes avec et sans handicap.

Même si historiquement des institutions (souvent catholiques) avaient pour vocation de prendre soin des personnes handicapées et que le Fonds National de Reclassement Social des Handicapés (F.N.R.S.H.) fut officiellement créé en 1967, la question de l'intégration des personnes handicapées au sein de la société ne se pose en Belgique que depuis les années 1970.

En Belgique, la première législation prenant en compte l'accès des personnes handicapées comme participant à la société est la Loi 17 juillet 1975 relative à l'accès des handicapés aux bâtiments accessibles au public, M.B., 19 août 1975. Pour comparer avec un pays voisin, en France c'est la loi 75-534 du 30 juin 1975⁴ (loi d'orientation en faveur des personnes handicapées) qui assure l'accès des personnes handicapées aux institutions ouvertes à l'ensemble de la population et leur maintien chaque fois que possible dans un cadre ordinaire de travail et de vie.

Il a ensuite fallu en Belgique, attendre la directive européenne 2000/78/CE⁵ pour adopter une législation nationale visant à créer un cadre de lutte contre les discriminations fondées sur l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions philosophiques et religieuses et le handicap.

Du point de vue international, c'est en 1993 que l'ONU publie ses « Règles pour l'égalisation des chances des handicapés » (ONU, 2003). Dans ce texte, le terme « Handicap » est défini comme « la perte ou la restriction des possibilités de participer à la vie de la collectivité à égalité avec les autres ». Il désigne ainsi explicitement la relation entre la personne déficiente et son environnement. Ce n'est dès lors plus la déficience qui handicape, mais l'incompatibilité de cette déficience avec l'environnement. Ceci peut changer fondamentalement la perception des personnes handicapées, car pour la première fois, une juste adaptation du milieu, de la communication, des services et des comportements est susceptible de limiter voire d'annihiler le concept même de handicap. Le handicap n'est plus une question privée. Il devient une affaire publique, car la société est susceptible d'agir pour faire diminuer le handicap de certains de ses citoyens.

⁴ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, <http://www.vie-publique.fr/documents-vp/loi30juin75.pdf>

⁵ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0016:FR:PDF>

Ainsi des mesures contraignantes voire sanctionnantes ont été promulguées comme la loi Anti-Discrimination du 10 mai 2007⁶ adoptée en Belgique pour lutter contre la discrimination notamment fondée sur le handicap en particulier. Des mesures de compensation, telle que la loi 75 qui fut réactualisée en 2002 en France afin de mettre en œuvre un droit à compensation, ont été prises.

En France, la loi Handicap du 11 février 2005 vise même « *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*. Elle définit le handicap » et pose un cadre à l'inclusion des personnes handicapées.

Les cadres légal, administratif, culturel mais aussi les mentalités changent et évoluent vers une conception plus inclusive de la personne handicapée. Cependant, les mentalités et les représentations sociales ont fondamentalement moins changé que l'on aurait pu l'imaginer. Cependant, force est de constater que la discrimination reste d'actualité.

En effet, dans son Rapport annuel chiffré 2018 (p. 24), UNIA⁷ affirme que le handicap est le deuxième motif de discrimination, après le racisme. Ce même rapport montre p. 17 que le nombre de plaintes pour discrimination liée au handicap ne cesse de progresser.

Le handicap est une réalité plurielle

L'étiquette « handicap » a tendance à être employée de manière très généraliste. Or, le handicap ne nous renvoie pas à une réalité unique, mais bel et bien à des quantités innombrables de réalités singulières, quotidiennes et contextuelles.

En effet, comme l'explique l'Organisation Mondiale de la santé (OMS), « *Le handicap, qui résulte de l'interaction entre un problème de santé et des facteurs personnels et environnementaux, peut être vécu très différemment selon les individus. La population handicapée est diverse et hétérogène, malgré la vision stéréotypée du handicap, réduite aux personnes en fauteuil roulant et à quelques autres catégories 'classiques', comme les personnes non-voyantes ou sourdes* ». ⁸ Il n'existe donc pas un type unique de handicap ou de personnes handicapées. Par-delà les déficiences, l'incidence de l'environnement, de l'éducation, de la culture, du contexte... génèrent autant de formes de handicap qu'il n'y a de situations.

⁶ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2007051035

⁷ UNIA est un service public interfédéral, indépendant, expert en politique d'égalité et de non-discrimination. Sa mission, fondée sur les droits humains, est de promouvoir l'égalité des chances et des droits pour l'ensemble des citoyens et de lutter contre les discriminations.

⁸ Park A. et al. British social attitudes survey 23rd report. London, Sage, 2007. in Rapport Mondial sur le Handicap, Bibliothèque de l'OMS, 2011. P.7

C'est pourquoi l'appellation "situation de handicap" est parfois préférée à celle de "personne handicapée". Se centrer sur l'individu, sa singularité et ses spécificités permet davantage la prise en compte de ses besoins. Ceci fait émerger depuis quelques années l'expression « **Personnes à Besoins Spécifiques (P.B.S.)** ». Cette appellation a de multiples avantages. Premièrement, elle considère la « Personne » dans ses spécificités en tant qu'être unique et singulier. Deuxièmement, elle se focalise sur la notion de besoins et non plus de « déficience ». Cette expression ne place plus la personne « en état d'infériorité » (Dictionnaire de l'Académie Française (9e Édition), 1992), mais comme quelqu'un qui doit satisfaire à un besoin spécifique et particulier. Et, d'après la définition faite de la notion de P.M.R. (Personnes à Mobilité Réduite) par la directive 2001/85/CE du Parlement et du Conseil européen du 20 novembre 2001, il n'est plus possible d'imaginer que quelqu'un puisse au cours de sa vie ne jamais avoir de besoins spécifiques. Enfin, cette notion de personne à besoins spécifiques amène la société, les acteurs politiques et sociaux à jouer leur rôle afin de faire émerger une société plus inclusive, c'est-à-dire une société répondant, de manière équitable (et non exhaustive) aux besoins de chacun.

Le handicap pâtit d'une représentation sociale négative

Au sein de notre société belge, les institutions, elles-mêmes véhiculent et maintiennent « dans le marbre » des conceptions archaïques du handicap qui véhiculent des stéréotypes au sujet des personnes handicapées. Ainsi, afin d'être reconnu « Personne handicapée », un individu doit, au terme d'un parcours complexe, démontrer et prouver tantôt qu'il est « *incapable* » de travailler selon le processus de reconnaissance auprès du Service Public Fédéral (SPF) Sécurité sociale - Direction générale Personnes handicapées qui tend à démontrer l'incapacité de travail sur base de critères médicaux en vue d'attester et de reconnaître un handicap éventuel. Tantôt qu'il est « *non ou peu autonome* » selon la reconnaissance de handicap réalisée par l'AVIQ (Région Wallonne) et qui s'appuie sur la perte d'autonomie par rapport à un individu moyen dans un contexte particulier tel que l'emploi, les études ou la participation à la vie sociale et culturelle.

Dans ce contexte, comme le révèlent les rapports d'activité successifs d'UNIA⁹, la représentation que la société se fait des personnes handicapées est plutôt négative.

Dès lors, vivant, grandissant et s'acculturant au cœur de cette société, les individus sont soumis à

⁹ Service public indépendant de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité des chances chargé, entre autres, du respect de la convention de l'ONU relative aux droits de la personne handicapée.

une représentation limitée et tronquée de ce public. Ainsi, 13 % de la population belge (près de 15 % en Europe) doit faire face à cette vision stéréotypée pour s'intégrer au sein d'une société dont ils font pourtant partie.

Les spécificités de cette représentation stéréotypique du handicap ont par ailleurs été validées par les travaux de ROHMER et LOUVET (2011) sur base du modèle des stéréotypes (FISKE ET AL, 2002) comme nous le développerons plus loin.

Le handicap reste une réalité méconnue

Afin de pallier à cette vision limitée, voire erronée, du handicap et de la personne handicapée, l'AVIQ (Agence pour une Vie de Qualité)¹⁰, développe des programmes de formation de base et continue visant la démystification du handicap et la diminution des préjugés à l'attention des professionnels de secteurs liés au handicap tels que les ETA (Entreprises de Travail Adapté) ou encore les membres de son propre personnel, car ceux-ci sont également, et au même titre que la majorité des citoyens belges, porteurs de ces représentations sociales et sociétales. Or ce type de préjugés est susceptible de figer la catégorisation initiale des personnes handicapées, limitant l'intérêt de poursuivre la découverte de ces individus, ce qui limitera d'autant la capacité de chacun à favoriser l'inclusion de publics en situation de handicap et ainsi à faire évoluer ou disparaître les préjugés y relatifs.

¹⁰ L'AVIQ est le service public compétent pour les informations, aides et conseils en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement la sensibilisation et l'information en matière de handicap ; les aides et conseils en matière d'accueil, d'hébergement et d'aide à domicile ; les interventions financières dans l'équipement de matériel spécifique qui favorise l'autonomie au quotidien ; le soutien à l'insertion professionnelle par des aides à l'emploi et à la formation ; l'agrément et la subvention de services qui accueillent, hébergent, emploient, forment, conseillent, accompagnent... les personnes en situation de handicap.

2 Cadre Théorique

2.1 Introduction

Comme nous venons de le voir, les personnes handicapées sont souvent exclues au sein de notre société. Le manque d'accessibilité technique, comportementale et communicationnelle les exclut de toute une série de bien et de services, mais aussi de leur exercice de citoyen participant à la vie culturelle, politique et sociale de la cité. Elles sont ainsi la cible de dévalorisation et de traitement et comportement discriminatoires.

Mais quels sont les processus à l'origine des préjugés et de la discrimination ? Cette question a suscité de nombreux débats et recherches depuis plus de 60 ans (Allport, 1954) et qui reste d'actualité (Faniko, Bourguignon, Sarrasin & Guimond, 2018 ; Yzerbyt & Demoulin, 2019). Pour mieux comprendre cette réalité, il est important d'introduire les concepts de stéréotypes de préjugés et de discrimination.

2.2 Stéréotypes, Préjugés et discrimination

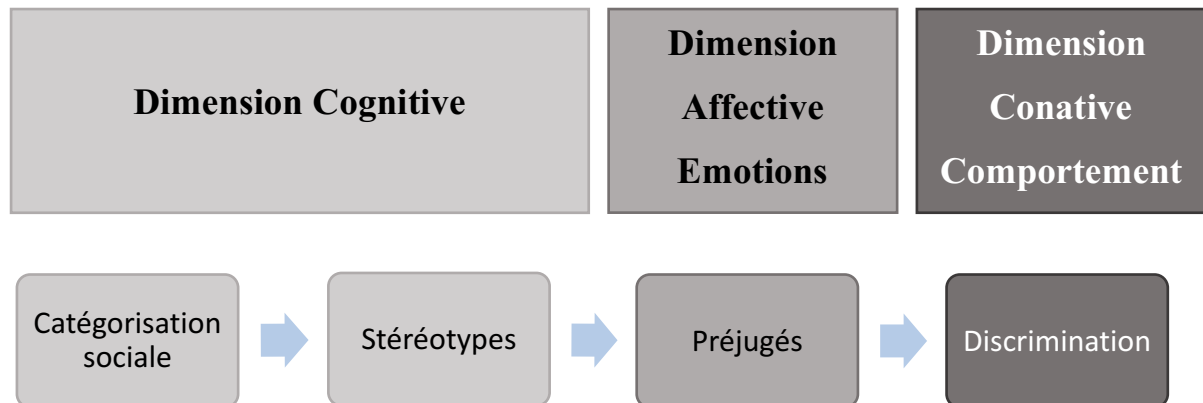
Les **stéréotypes** se définissent comme des croyances et des opinions concernant les caractéristiques, les attributs, les comportements des membres de divers groupes (Hilton & Von Hippel, 1996). Les stéréotypes ont un noyau de vérité. Ils peuvent être positifs ou négatifs.

Les **préjugés**, quant à eux, sont des attitudes négatives ou prédispositions à adopter un comportement négatif envers les membres d'un exogroupe, qui repose sur une généralisation erronée et rigide. Les préjugés imposent des généralisations défavorables envers chacun des individus membres d'une catégorie sociale, sans égard aux différences individuelles existant à l'intérieur de chaque groupe (Bourhis & Leyens, 1998).

Selon Leyens & Yzerbyt (1997), la **discrimination** est un comportement négatif dirigé contre les membres d'un exogroupe à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés.

Bien que de nombreux chercheurs se soient intéressés aux relations intergroupes avant lui et que des recherches sur les relations interraciales et la diminution des préjugés inhérents à ces relations aient

été menées, Allport (1954) fut le premier à réellement analyser les méthodes et processus favorisant la diminution des discriminations.



La première étape du processus d'application du stéréotype est la catégorisation. Dès qu'un individu en croise un autre, il a tendance à le catégoriser c'est-à-dire à le classer dans un groupe. Cette catégorisation est influencée par les préjugés associés à des groupes connus. Ainsi, un des premiers critères de catégorisation est la race, ensuite le sexe et l'âge.

Une fois qu'une personne est classée dans un groupe, elle est stéréotypée. Autrement dit, toutes les croyances (vraies ou fausses, vérifiées ou pas,...) associées à la catégorie sont associées à l'individu. Donc si l'on associe par exemple au groupe « des jeunes » la croyance que « les jeunes sont turbulents », on aura tendance à associer cette croyance à tout individu catégorisé « jeune » sur base de la catégorie « âge ». Dès que l'on croise un enfant, on le définit comme turbulent. On pourrait, dès lors, avoir tendance à vouloir éviter les activités fréquentées par des enfants. Il s'agit là de préjugés. Ceux-ci sont la source de comportements discriminants comme le fait d'interdire l'accès de son domicile aux enfants.

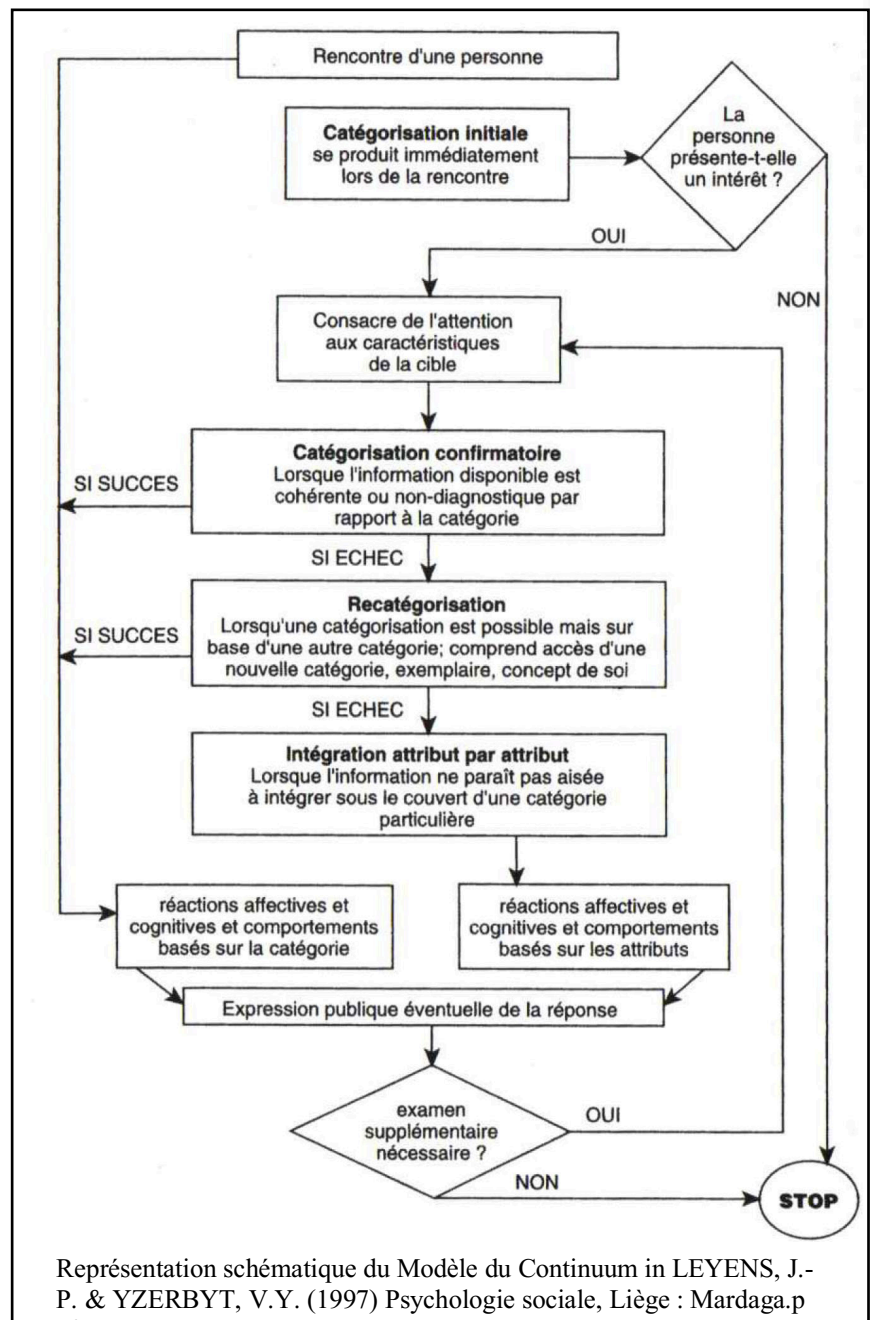
En synthèse, la catégorie sociale détermine le stéréotype qui nourrit le préjugé qui lui-même justifie la discrimination.

Fiske & Neuberg (1990) ont développé un modèle qui permet de comprendre comment l'individu se forme une impression sur quelqu'un. Le modèle du Continuum démontre ainsi le passage d'un jugement catégoriel à un jugement spécifique sous certaines conditions de motivation, d'attention et d'informations.

Lorsque l'on rencontre un individu pour la première fois, on se forme une opinion basée exclusivement sur un jugement catégoriel. Autrement dit, les premiers signes extérieurs perçus occasionneront un rattachement à une ou plusieurs catégories sociales auxquelles l'individu sera rattaché. C'est un homme ou une femme, il est religieux ou pas, marié ou pas, de type caucasien ou autre, malade ou en bonne santé, valide ou déficient, etc.

Si le contact s'arrête là, la perception de l'individu et les comportements à son égard resteront conformes aux stéréotypes associés à ladite catégorie sociale.

Si cette perception initiale suscite un minimum d'intérêt, le contact pourra se poursuivre. Dans ce cas, l'analyse et la découverte de l'individu se poursuivent. Si les nouveaux éléments perçus confirment les stéréotypes catégoriels, alors, la réponse catégorielle se maintient, voire est renforcée. Dans le cas où les nouveaux éléments perçus ne confirment pas les attentes catégorielles, l'individu sera re-catégorisé. Soit, il sera placé dans une autre catégorie connue ou dans une sous-catégorie créée au sein de la catégorie initiale. S'il est impossible de catégoriser l'individu et que celui-ci suscite toujours de l'intérêt, alors un jugement individualisé pourrait émerger.



Avec le **Stereotype Content Model**, Fiske, Cuddy, Glick & Xu (2002) nous proposent quatre types de stéréotypes (paternalistes, admiratifs, méprisants et envieux) basés sur deux dimensions : la dimension de Chaleur (Warmth) et celle de Compétence (Competence), faible ou élevée. Ces deux dimensions sont constitutives des impressions interpersonnelles. Ce modèle est construit sur l'idée que lorsque l'on croise quelqu'un, on évalue d'abord sa propension à nous « attaquer » ou nous aider. Il s'agit là de la dimension de chaleur. Ensuite, on évalue la capacité de l'individu à mener à bien son intention positive ou négative. Il s'agit de la dimension de compétence.

Ce modèle, montre que les personnes qui semblent avoir un statut élevé sont jugées plus compétentes que ceux qui

ont un statut plus bas.

Mais qu'en est-il dans le champ du handicap ?

Une différence au niveau des trois dimensions est mise en lumière en 2011, montrant que même au sein du groupe des personnes handicapées, il y a des clivages, plus ou moins importants en fonction des handicaps.

Rohmer & Louvet (2011), dans leur article "*Le stéréotype des personnes*

		Compétence	
		Faible	Élevée
Chaleur	Élevée	Stéréotype Paternaliste Statut Bas, Pas Compétitif p.e. : les femmes au foyer, les personnes âgées, les personnes handicapées, ...	Stéréotypes Admiratifs Haut Statut, Pas Compétitif p.e. : membres du groupe, les alliés les plus proches, ...
	Faible	Stéréotype Méprisant Statut Bas, Compétitif p.e. : bénéficiaires de l'aide sociale, personnes pauvres, ...	Stéréotype Envieux Haut Statut, Compétitif p.e. : Asiatiques, juifs, personnes riches, féministes, ...

handicapées en fonction de la nature de la déficience", font référence à une étude réalisée en France dans un contexte similaire à celui que nous connaissons en Belgique, si ce n'est le cadre légal français qui est plus favorable à l'inclusion des personnes handicapées¹¹. Cette étude a pour objectif d'analyser le stéréotype associé aux différents sous-groupes de personnes en situation de handicap à partir de traits de personnalité. Cette étude a observé les dimensions de chaleur et de compétence traditionnellement observés (Fiske & al, 2002) et a proposé une dimension supplémentaire : « Le courage ». Ladite étude démontre ainsi que les personnes handicapées sont jugées moins compétentes, mais plus agréables et plus courageuses que les personnes sans handicap.

Les chercheuses ont ainsi démontré « *que les personnes en situation de handicap font bien l'objet d'une évaluation mixte : une évaluation négative sur le plan des compétences, compensée par une évaluation positive d'un point de vue de l'agréabilité* ». Le modèle proposé définit donc la « valeur »

¹¹ La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 (loi no 2005-102, JO no 36 du 12 février 2005 page 2353), dite loi handicap, est une loi française qui a été promulguée sous le gouvernement Raffarin. Cette loi n'a aucun équivalent en Belgique.

de chaque individu selon deux champs : le champ affectif et le champ économique. Les chercheuses ont cependant enrichi ce modèle. Elles ont, en effet, démontré que, dans le cas qu'elles analysent, le modèle de bi-dimensionnalité du jugement social peut être remplacé par un modèle tridimensionnel intégrant la dimension de courage. Ainsi, au travers de ce nouveau modèle enrichi, elles démontrent qu'il existe deux dimensions à l'utilité sociale. En effet, il n'y a pas qu'une façon de réussir, la compétence et le courage sont deux voies possibles. La réussite peut être la résultante de la compétence autant que de la persévérance dans le travail.

Ceci ne change cependant pas fondamentalement les choses et les personnes handicapées semblent avoir plus de valeur affective que de valeur économique.

Cette étude a également mis en exergue le fait que la perception des personnes en situation de handicap n'est pas uniforme et dépend, en partie, de la déficience. Il apparaît que les résultats se distinguent fondamentalement sur base d'un critère particulier : handicap physique ou mentale. Ainsi, les personnes avec un handicap physique sont jugées plus compétentes et plus courageuses que les personnes avec un handicap mental. De plus les personnes handicapées mentales, contrairement à celles avec handicap physique, ne sont pas jugées plus courageuses que les personnes sans handicap.

Dans le schéma de Fiske ci-avant, la partie qui nous intéressera ici est donc celle des stéréotypes paternalistes, où se trouvent les personnes âgées, les femmes au foyer ou encore les personnes handicapées. Les personnes appartenant à ce groupe sont catégorisées comme étant sympathiques, honnêtes, mais ayant une faible intelligence et une forte soumission.

En conclusion et sur base des éléments qui précèdent, la personne handicapée selon son type de déficience est la cible de stéréotypes catégoriels en termes de chaleur et de compétence. Ces stéréotypes définissent des préjugés qui sont sources de discriminations sociale, culturelle et professionnelle.

2.3 Comment combattre ces préjugés

Par rapport à ce constat, une question s'impose. Comment ces stéréotypes, ces préjugés et la discrimination peuvent-ils être combattus tenant compte de leur ancrage social et sociétal ?

Quels sont les médiateurs sur lesquels on peut agir pour réduire la discrimination ?

Dans ce cadre, explorons la théorie du contact. Comme l'énonce Amir (1976 :245) « *L'interaction entre les gens change leurs croyances et leurs sentiments les uns envers les autres... Ainsi, si quelqu'un a l'opportunité de communiquer avec les autres et d'apprécier leur mode de vie, la*

compréhension et la réduction des préjugés suivront »

Mais la suite démontrera que la réalité est plus complexe.

2.3.1 Allport et les premières études

Bien que le phénomène inhérent à la Théorie du contact ait déjà été observé antérieurement, Allport (1954) y voit la possibilité de combattre et détruire les stéréotypes par la mise en œuvre de contacts intergroupes.

Pour lui, le préjugé se module en modifiant l'observation d'autrui. Néanmoins, dès 1954, il nuance cette observation en ajoutant que la mise en œuvre du contact interpersonnel n'est pas suffisante pour réduire le préjugé (dans sa définition, le stéréotype est une croyance erronée et donc le préjugé qui en découle n'en est pas moins faux).

En se basant sur ses observations et sur une revue des recherches antérieures, Allport définit **quatre conditions nécessaires pour que le contact intergroupe puisse favoriser une diminution des préjugés**.

Tout d'abord, **l'égalité de statut** des groupes en situation de contact est un des facteurs de réussite essentiels du contact intergroupe en tant que technique de réduction des préjugés (Amir, 1976).

Ensuite, le contact est plus efficace s'il crée **des situations de contact coopératif**. Ce n'est pas la coopération en soi qui est agissante, elle est nécessaire, mais non suffisante. Worchell, Andreoli & Folger (1977), reprennent les expériences de la Caverne des voleurs de Sherif (Sherif, Harvey, White & Hood, 1961) : ils mettent deux groupes en situation d'hostilité puis de coopération. Là où ils vont plus loin que Sherif, c'est qu'ils observent les enjeux de l'issue de la coopération (échec ou réussite) sur la cohésion entre les deux groupes. Ils observent qu'en cas d'échec, la coopération n'a pas d'effet, les frontières du groupe ne se dissolvent pas. Il faut que la coopération soit une réussite pour diminuer les préjugés intergroupes au-delà de l'expérience.

Aussi, le contact doit permettre aux membres des deux groupes de se connaître personnellement, les uns les autres, en tant qu'individus. Apprendre à se connaître donne, également aux gens l'opportunité de constater qu'en dépit de certaines différences, ils partagent des attitudes et des valeurs communes avec les membres de l'exogroupe, ce qui peut aider à réduire l'anxiété intergroupe et à augmenter l'empathie envers les membres de l'autre groupe (Miller, 2002).

Le soutien institutionnel (de l'autorité, de la loi, de la coutume...) c'est-à-dire l'application d'une politique anti-discrimination par l'institution fournit également un soutien normatif et des ressources face à la différence. Ce soutien peut prendre de nombreuses formes telles que des

récompenses qui renforcent les comportements non discriminants, la mise en place d'un climat véhiculant des normes sans préjugé, le fait de donner le bon exemple ou encore de fournir des ressources favorisant la gestion du stress inhérent au changement.

Selon Allport, le respect de ces conditions permet aux membres des 2 groupes de percevoir qu'ils ont des intérêts communs, qu'ils sont en fait assez semblables et qu'ils appartiennent à une **supra catégorie commune** : « *Les humains* ». (Allport, 1954)

2.3.2 Le besoin d'y voir plus clair et la méta analyse

En se basant sur une revue systématique de l'ensemble des tests portant sur la théorie du contact, **PETTIGREW & TROPP (2000) ont réalisé une méta analyse** portant sur 203 études provenant de 25 pays et regroupant 90 000 participants qui vise à référencer les biais inhérents aux études antérieures et à en mesurer l'incidence réelle.

Cette analyse a permis d'affirmer l'efficacité du contact intergroupe pour réduire les préjugés (94 % des analyses ont démontré l'efficacité des contacts intergroupe). Néanmoins, cette méta analyse a également mis en lumière que ce contact a un effet plus important envers certains groupes qu'envers d'autres.

La cause à l'origine de ces différences n'est pas claire. Mais Pettigrew & Tropp ont cependant observé des constantes. Tout d'abord, il semble que le contact ait un effet plus important sur des attitudes envers les groupes les plus stigmatisés au départ. Ensuite, on observe que l'effet du contact est plus important dans certains contextes que dans d'autres. Enfin, il apparaît que plus le contact intergroupe est précoce au cours de la vie et plus il est efficace.

Cette analyse leur a également permis de discerner certaines **limitations**, certains facteurs qui peuvent atténuer les effets bénéfiques du contact intergroupe sur la réduction des préjugés et de la discrimination tels que l'expérience personnelle, le climat normatif ou le degré d'anxiété intergroupe préalable au contact.

Pour faire suite à cette méta analyse, de nombreux travaux ont visé à comprendre comment un contact intergroupe peut agir sur les préjugés et donc diminuer la discrimination. Ainsi, le contact intergroupe produirait des **changements cognitifs** (Whitley & Kite, 2013) en tendant à augmenter la connaissance de l'exogroupe et à permettre la perception d'unité entre l'endogroupe et l'exogroupe tout en réduisant les attentes de conséquences négatives aux relations intergroupes et le favoritisme endogroupe ;

Le contact intergroupe produit également des **effets émotionnels** tels que la réduction de l'anxiété

intergroupe et l'augmentation de l'empathie pour l'exogroupe.

2.3.2.1 Le modèle combiné de Pettigrew

Dans les années 1990 et 2000, certains chercheurs se sont penchés sur la théorie du contact sous un nouvel angle. Plutôt que de s'interroger sur l'efficacité de théorie du contact et sur les effets éventuels de limitation ou d'accélération de certains facteurs, ils ont tenté de comprendre le processus en œuvre. Ainsi, **trois modèles basés sur la théorie de l'identité sociale** ont tenté de répondre à la question :

- ***Le modèle de personnalisation ou de décatégorisation*** (Brewer & Miller, 1984 ; Miller, 2002)

Le contact intergroupe diminue le préjugé en permettant aux membres des deux groupes de se découvrir personnellement et individuellement et non plus comme des représentants d'un groupe, d'une catégorie sociale...

Le défaut de ce processus est que le fait d'apprécier un individu pour ce qu'il est singulièrement n'aura pas forcément d'incidence sur la représentation, que l'on se fait de ses groupes d'appartenance et de l'ensemble des autres membres qui les composent.

- ***Le modèle de catégorisation saillante*** (Hewstone & Brown, 1986 ; Hewstone, 1996)

Ce modèle se présente comme le précédent si ce n'est qu'il insiste sur un élément-clé. Les membres de l'exogroupe avec qui le rapprochement s'opère doivent être vus comme typiques de leur groupe. Ceci permettra la généralisation au groupe de la diminution des préjugés inhérents au contact personnel avec un membre dudit groupe.

La saillance des catégories est plus simple à mettre en œuvre méthodologiquement et pratiquement que la décatégorisation. En effet, Il est compliqué d'ignorer l'appartenance à un groupe. D'autant si cette appartenance est marquée physiquement par des stigmates.

Or comme Hewstone & Brown l'énoncent, faire en sorte que les catégories soient saillantes risque d'exacerber et de renforcer la perception des différences entre les groupes, ce qui peut entraîner anxiété, inconfort et peur (Hewstone & Brown, 1986). Ces réactions ont elles-mêmes des conséquences négatives dans le traitement de l'information cognitive et motivationnelle, des réactions émotionnelles, des comportements défensifs et même l'évitement des contacts futurs entre groupes (Stephan & Stephan 1985).

- ***Le modèle de l'identité commune d'endogroupe*** (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust 1993 ; Gaertner & Dovidio, 2000)

Ce modèle vise à rassembler les membres de l'endogroupe et de l'exogroupe dans un nouveau

groupe pour lequel ils partagent une identité commune.

Dès lors, selon la présence ou l'absence des conditions de réalisation du contact intergroupe mises en lumière par ALLPORT, les membres des deux groupes peuvent se définir selon d'autres représentations. Soit, ils se définissent en **groupe unique** par une diminution des préjugés envers le groupe. Soit, ils se redéfinissent selon une **identité duelle** telle que les deux groupes conservent leur identité propre, mais acquièrent une nouvelle identité groupale commune supplémentaire qui occasionne une **diminution des préjugés envers le groupe**. Soit, ils maintiennent **le statu quo** et restent en groupes séparés. Soit, enfin, les groupes sont définis comme une **somme d'individualités**. Les membres de l'exogroupe sont alors appréhendés singulièrement et non plus comme membres d'un groupe. Ceci occasionne **une diminution des préjugés envers des individus du groupe et peu de chances de généralisation**.

Comment articuler les enseignements de ces trois modèles ?

Pettigrew (1998) a répondu aux enseignements de ces trois modèles par l'élaboration d'un **modèle combiné**. Les trois modèles apportent leur éclairage et chacun ne représente qu'une étape du processus de réduction des préjugés. Il reste enfin à préciser que ces trois étapes ne sont pas toujours distinctes et que les processus en question peuvent se chevaucher et se produire simultanément.

2.3.3 La nécessité de mieux appréhender les processus à l'origine des bienfaits du contact

Comme Pettigrew, les différents auteurs s'entendent sur le fait qu'il faille complexifier le modèle d'Allport en intégrant et en évaluant l'effet (positif ou négatif) de divers facteurs.

Ainsi, des facteurs tels que le temps et la fréquence des relations, le degré de familiarité, l'anxiété, la menace ou le sentiment de menace, la confiance, les attentes, l'empathie et le perspective taking sont autant de critères à discriminer et analyser pour avoir une lecture la plus juste possible de l'effet du contact.

Ce point s'attardera ensuite sur le modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone, Voci et les différents médiateurs qui s'y retrouvent.

Cette revue de concepts s'appuiera sur divers modèles et théories qui ont inspiré le choix des critères repris dans les questionnaires, mais également dans l'analyse des données.

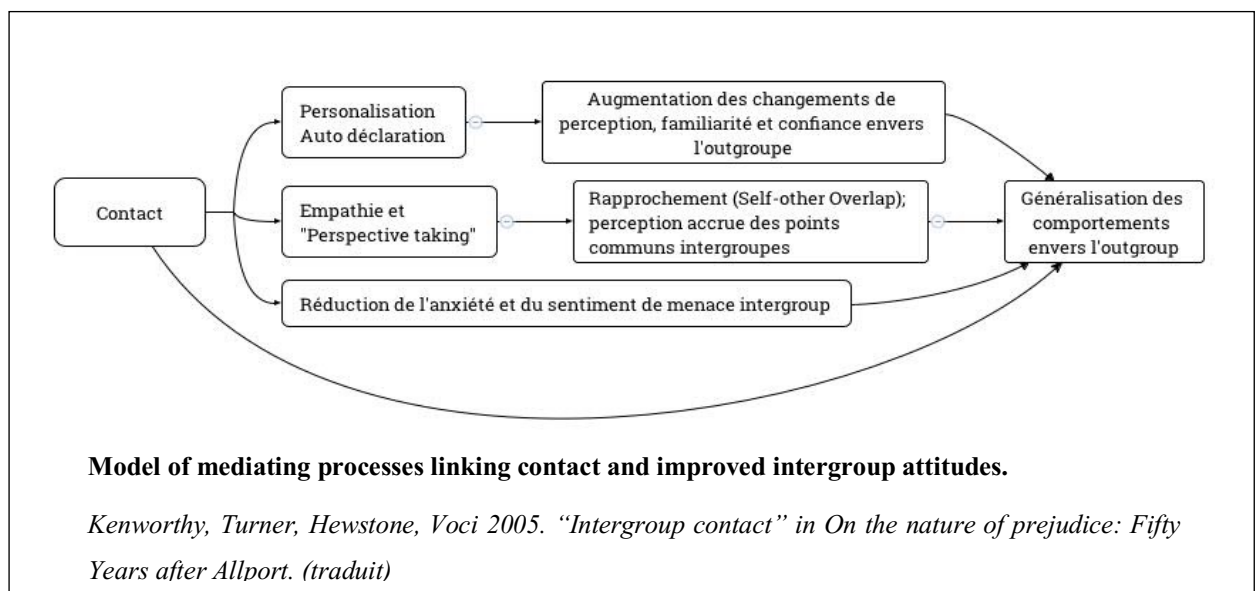
2.3.3.1 Model of mediating processes linking contact and improved intergroup attitudes (Modèle de processus de médiation liant le contact et l'amélioration des attitudes entre les groupes)

Hewstone a travaillé près de vingt ans sur la théorie de contact et a contribué à l'écriture de « On

the Nature of Prejudice: Fifty years after Allport” avec Dovidio, Glick & Rudman en 2005.

Au travers de nombreux articles auxquels il a contribué, il démontre l'incidence de certaines émotions sur le processus.

Dans le modèle ci-dessus, les chercheurs s'inspirent du modèle combiné de Pettigrew (1998) ainsi que du cadre unifié de Dovidio, Gaertner & Kawakami (2003) et proposent un modèle innovant intégrant différents processus de médiation visant l'amélioration des attitudes intergroupes et s'appuyant sur 3 processus susceptibles de favoriser l'émergence d'attitudes généralisées envers l'exogroupe. La première voie de médiation de ce processus repose sur le « Self-Disclosure » et « l'Augmentation des changements de perception, familiarité et confiance envers l'outgroupe ». La deuxième s'appuie sur l'Empathie et le « Perspective taking ». La troisième transite par une réduction du sentiment de menace et une réduction de l'anxiété intergroupe.



2.3.3.2 Exploration théorique des voies de médiation du modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone, Voci

2.3.3.2.1 Self-Disclosure et Augmentation des changements de perception, familiarité et confiance envers l'outgroupe.

Le processus de **Self-Disclosure (personnalisation - révélation de soi)** s'appuie sur une diminution des voiles de protections d'un individu, d'un groupe... Ces barrières invisibles sont érigées par chacun afin de protéger son intimité. Ce levé de voile permet à 2 entités (individus ou groupes) de se découvrir, de mieux se connaître et donc d'augmenter la **singularité** de chacun, la confiance... et de favoriser la **familiarité** dans les contacts avec l'exogroupe. Cet apprentissage de l'autre met en avant les points de similarités entre entités, mais aussi l'extrême singularité de chaque individu.

Ainsi si tous les individus sont différents alors tous les individus deviennent pareils dès lors que la différence devient un critère de définition du groupe.

La deuxième médiation passe par « l'Empathie et le Perspective Taking » ainsi que par « Self Other Overlap et la perception accrue des points communs intergroupes »

2.3.3.2.2 Empathie et Perspective Taking

Il s'agit là de deux éléments qui, en cas de contact, favorisent la compréhension de l'autre groupe et qui permettent d'adopter des caractéristiques de l'exogroupe et donc d'améliorer le contact en favorisant l'émergence du sentiment de communauté.

L'**empathie** est la capacité « de se mettre dans les mocassins de l'autre » comme le dit le proverbe amérindien. Il s'agit du fait de percevoir ce que ressent, pense, imagine l'autre. Ce processus favorise la compréhension, l'acceptation, le non-jugement et favorise le rapprochement. Ainsi, il s'agit là d'un des médiateurs importants de l'hypothèse de contact relevés par Pettigrew & Tropp dans leur méta analyse (2000).

Les deux premiers processus peuvent également s'expliquer plus globalement par la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1972). Cette théorie explicite un cadre décrivant comment l'appartenance à un groupe peut biaiser les perceptions endo et exogroupe. Ainsi, **la variabilité des perceptions interpersonnelles s'intensifie alors que les perceptions intergroupes semblent plus homogènes.** Ceci est une des clés de compréhension le processus de contact spécifique qui se produit lorsqu'un étudiant éducateur valide rencontre un bénéficiaire déficient. Rien n'éloigne plus ces deux profils qui justifient chacun l'existence de l'autre et qui puisent une part de leurs fondements dans les contextes sociétal et institutionnel.

Tajfel (1972) définit la catégorisation sociale comme « un système d'orientation qui crée et définit la place particulière d'un individu dans la société ». Pour lui, la catégorisation sociale donne à l'individu la possibilité de percevoir les règles de construction de la réalité sociale en catégories. Cette compréhension permet à l'individu de discerner les catégories auxquelles il appartient et celles auxquelles il n'appartient pas. Dès lors, la catégorisation devient une « condition minimale suffisante » à l'émergence de toute forme de comportement discriminatoire.

Afin d'accentuer les limites intergroupes, les membres d'un groupe ont donc tendance à accentuer l'homogénéité au sein de l'exogroupe et à diminuer la singularité des individus qui le composent par rapport à l'endogroupe. C'est ce phénomène qui permet l'identification d'une somme d'individus comme constituant un groupe différent de l'endogroupe.

L'homogénéité d'un groupe est également un moyen de protection face aux menaces extérieures.

En effet, il est plus simple de protéger une masse homogène, qu'un ensemble d'entités singulières. L'identification à un groupe se fait d'autant mieux que le groupe (et l'ensemble de ses entités) nous ressemble. À l'opposé, si un membre de l'endogroupe par ce qu'il est, ce qu'il fait, ce qu'il pense... démontre un clivage, une singularité par rapport à son groupe, il sera perçu comme déviant, comme un danger pour l'homogénéité de son groupe et sera stigmatisé, discriminé davantage, sans doute, qu'un membre d'un exogroupe. Il s'agit là de l'effet mouton noir (Marques, Abrams, Paez & Hogg, 2001 ; Marques, Yzerbyt & Leyens, 1988). Par cet effet, un individu, sa singularité sont d'autant plus saillants qu'il est membre de l'endogroupe. L'individu, membre de l'endogroupe ainsi défini comme déviant s'avère une menace pour l'intégrité et l'homogénéité du groupe, ce qui mène à son exclusion dans l'intérêt de la survie du groupe.

Par ailleurs, Hogg (1992, 1993) par son hypothèse de l'attirance sociale tend à démontrer que l'attirance vers un groupe est davantage liée à une attirance vers la représentation prototypique du groupe (résultant des forces qui maintiennent la cohésion et l'homogénéité du groupe) que de l'attirance vers les différents membres dudit groupe pris individuellement. Ce phénomène assure la conformité au groupe et le maintien de l'homogénéité et donc de l'identité sociale du groupe.

Kenworthy, Turner, Hewstone Et Voci (2005) démontrent que **la combinaison de personnalisation, « révélation de soi » et de typicité groupale (intergroupe) permettent de réduire les préjugés ultérieurs envers les nouveaux membres de l'out groupe** avec qui aucun contact préalable n'avait été établi en dehors de l'appartenance à un groupe partagé. Le principe est que **la diminution de l'homogénéité** de l'outgroupe et **l'augmentation de la singularité des individus** qui le composent vont générer une **saillance qui aura pour conséquence une requalification de l'autre** et, selon le bon déroulement de la suite du processus, de son groupe.

Le **Perspective Taking** ou prise de perspective, est le fait de prendre en considération d'autres points de vue que le sien propre. Dans la présente recherche, il s'agit de prendre en considération le point de vue des personnes dites handicapées. Ce changement ou plutôt cet élargissement de perspective permet de mieux imaginer comment l'individu vit une situation ou un contexte et donc comment celui-ci peut l'affecter. De plus, ce processus cognitif permet un **rapprochement relationnel** avec l'autre. On se met dans la peau de « l'autre » en conscience de la dualité existant entre ses émotions propres et celles de l'autre.

Aussi, Pettigrew, (1997) montre que **l'amitié** entre les groupes, c'est-à-dire les **contacts intimes** avec un membre de l'out groupe est une forme efficace de contacts entre groupes.

Enfin, Wright, Aron, Mclaughlin-Volpe & Ropp (1997) montrent que même un contact indirect

c'est-à-dire le simple fait de savoir que d'autres membres du groupe ont des amis dans le sous-groupe, peut améliorer les attitudes intergroupes.

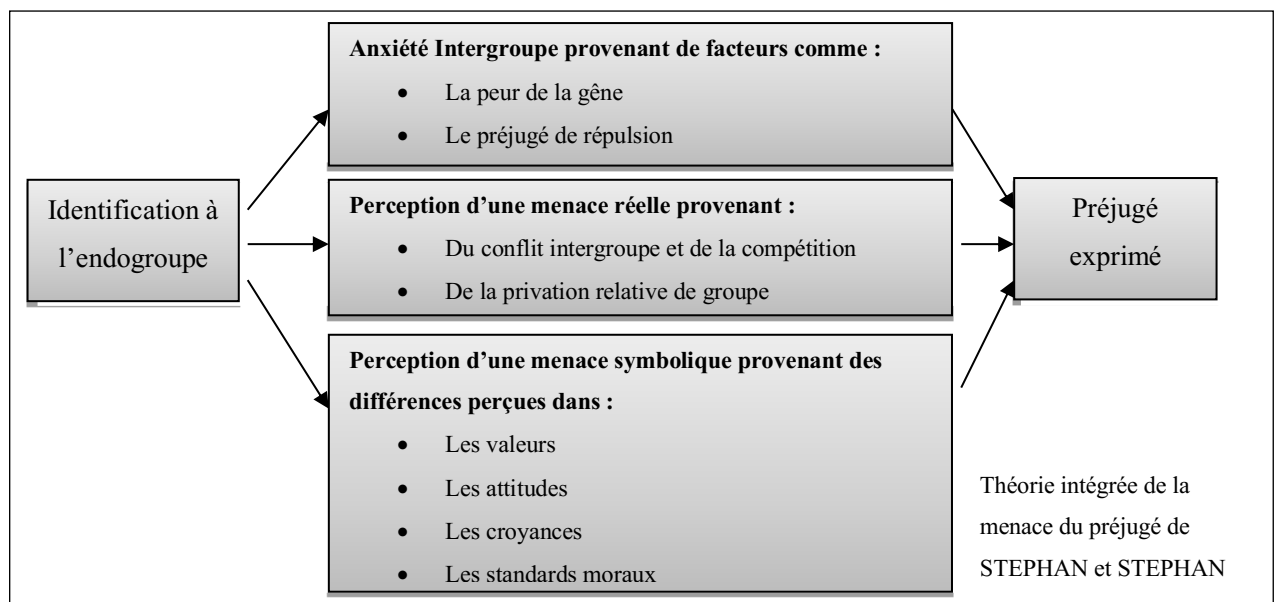
Ceci montre l'importance de la familiarisation entre les protagonistes intergroupes, de l'intimité du contact et de son potentiel de personnalisation du membre du groupe externe.

Cependant, cela montre également que même si la personnalisation est importante et que la singularité du membre de l'outgroupe avec qui le contact est en place, une certaine saillance catégorielle reste indispensable pour que la « positivation » des attitudes se généralise aux autres membres de l'out groupe.

2.3.3.2.3 *Réduction de l'anxiété et du sentiment de menace intergroupe*

L'anxiété intergroupe fait référence à l'appréhension ressentie lorsqu'on s'engage dans des interactions avec l'out-groupe (Stephan & Stephan, 1985). Cette anxiété peut mener à l'évitement de l'out-groupe.

Par leur travail, Stephan & Stephan (1985) montrent que **l'anxiété intergroupe a tendance à être associée à une série de conséquences négatives susceptibles de biaiser l'impact du contact**. Par exemple, la focalisation réduite de l'attention et un traitement cognitif simplifié sont fréquents et peuvent, non seulement, provoquer une esquive du contact, mais aussi une polarisation de jugements collectifs vis-à-vis de l'outgroupe.



Par contre, des **contacts intergroupes positifs**, en termes de quantité et de qualité supérieures, ont tendance à **diminuer l'Anxiété** (Hewstone & al., 2014) et le sentiment de **Menace** (Stephan & Stephan, 2000) autant que ces deux diminutions améliorent les relations entre les groupes et augmentent la qualité du contact. (Islam & Hewstone, 1993)

Selon Hewstone & al. (2014), l'anxiété est « un sentiment d'inconfort et une nervosité qui se produit lors de rencontre entre les groupes ».

Selon Stephan & Stephan (1985), cette anxiété est une anticipation d'une rencontre d'un membre d'un exogroupe.

Ainsi, l'anxiété causée par le contact avec des membres de l'outgroupe peut biaiser la généralisation potentielle à l'ensemble du groupe des effets de rencontres intergroupes saillantes (Hewstone & Brown, 1986)

Dans les relations entre groupes, la menace correspond à la perception qu'un exogroupe puisse causer du tort à l'individu ou à son endogroupe. La perception de menace est une des principales causes des préjugés.

La théorie de la menace intégrée de Stephan & Stephan (2000) postule que les comportements négatifs que nous sommes susceptibles de développer à l'égard d'un exogroupe sont la résultante de menaces antérieures pouvant être de deux types : symbolique ou réaliste. La menace symbolique résulte des croyances et valeurs de l'endogroupe à l'égard de l'exogroupe, mais aussi de ses croyances et valeurs. La menace réaliste quant à elle résulte du fait que les croyances et valeurs de l'endogroupe peuvent être mises à mal en présence de l'exogroupe. Dans le cas des personnes handicapées, des **menaces réalistes** sont discernables a priori (les personnes handicapées coûtent cher à la société) au même titre que des menaces symboliques (80 % des handicaps survenant en cours de vie d'où la pensée « Quand je vois une personne handicapée, cela me rappelle que je ne suis pas à l'abri d'un accident »). Ces menaces sont susceptibles de générer une anxiété intergroupe. Voci & Hewstone (2003), dans le cadre d'une étude examinant l'effet du contact sur les attitudes des Italiens à l'égard des immigrants de leur pays, ont observé la saillance du groupe et l'anxiété entre les groupes. Cette étude leur a permis de constater que « *l'anxiété intergroupe est responsable de l'impact de la qualité et de la quantité combinées de contacts en réduisant les préjugés subtils et en améliorant les attitudes hors groupe* ». Ils ont également constaté que « *les contacts positifs fréquents réduisent davantage l'anxiété lorsque l'appartenance à un groupe est saillante que lorsqu'elle ne l'est pas* »

En conclusion, ce modèle confirme que le contact a un effet certain sur les préjugés envers l'autre individu et que ce changement peut favoriser l'émergence d'une généralisation envers l'exogroupe. De plus, le modèle nous donne des pistes quant aux variables médiatrices et au processus à observer afin d'évaluer l'efficacité d'un contact. Il s'affiche également comme prédicteur de l'issue du contact en ce qui concerne l'évolution des préjugés.

2.3.3.3 Proposition d'un médiateur supplémentaire : Le Sentiment d'Efficacité Personnel (Bandura, 1997)

Turner & Cameron (2016) décrivent que les amitiés intergroupes offrent des expériences intergroupes positives qui réduisent l'anxiété intergroupe. Ils ajoutent que cette réduction de l'anxiété intergroupe s'accompagne d'une augmentation de la confiance dans les contacts intergroupes. Celle-ci entraînant à son tour une augmentation de la probabilité que les membres d'un groupe cherchent et s'engagent dans de telles rencontres.

About & Sankar (2007), dans une étude réalisée sur des enfants, démontrent qu'au sein des minorités, les individus sont davantage préoccupés par la victimisation ou la discrimination alors qu'au sein de la majorité les individus sont préoccupés par le fait de « Dire ou faire la mauvaise chose ».

Pour Turner & Cameron (2016), répondre à ses préoccupations permettrait de réduire l'anxiété intergroupe et donc augmenterait la confiance dans les contacts avec l'out-groupe, ce qui augmenterait la probabilité qu'ils cherchent et s'engagent dans des rencontres intergroupes.

Donc le fait de diminuer l'appréhension de « mal faire » avec les membres de l'out-groupe diminuerait l'anxiété envers l'outgroupe et augmenterait la propension à nouer des liens avec ce groupe.

Le sentiment d'efficacité personnel quant à lui pourrait se définir comme la croyance ou la confiance d'un individu dans sa capacité d'exécuter un comportement particulier afin d'atteindre un résultat spécifique (Ajzen, 2002 ; Bandura, 1997).

Dès lors, le développement du sentiment d'efficacité par rapport à la relation avec des personnes handicapées, par exemple, devrait diminuer l'anxiété vis-à-vis de ce groupe et donc augmenter la volonté de nouer des liens avec lui. D'ailleurs, Turner & Cameron (2016) démontrent que le sentiment d'efficacité personnel par rapport à une rencontre intergroupe peut favoriser les intentions positives entre les groupes.

Dans le cadre de la présente étude et compte tenu du caractère particulier de la relation observée, le Sentiment d'Efficacité Personnelle (SEP) est donc envisagé comme un médiateur possible de l'effet du contact. Selon ce concept, le fonctionnement et le développement psychologique doivent être compris en considérant trois facteurs interdépendants en interaction : le comportement, l'environnement et la personne. La théorie montre que chacun de ces trois facteurs peut avoir une incidence propre et indépendante, mais qui aura néanmoins un effet sur les deux autres (Bandura, 1997).

Le principe est que chaque individu est un agent actif de sa propre vie et qu'à ce titre, il exerce un contrôle et une régulation de ses actes. De même, il est capable d'anticiper et d'ajuster ses actes.

Ce système (le système du Soi) se construit sur base des ressentis et expériences de l'individu au cours de son histoire. Le sentiment d'efficacité personnelle (SEP) est un élément essentiel de ce système. Bandura (2007) dit que « Les croyances d'efficacité sont les idées qu'un individu se fait par rapport à son aptitude à performer lors d'une tâche et l'attente de résultat est l'idée qu'un individu se fait sur la conséquence positive ou négative probable d'une action ».

Ainsi, le SEP contribue à définir des choix d'activité, d'environnement, l'investissement personnel d'un individu dans un projet, une relation... Il a une incidence sur ses performances, sur la persistance de ses efforts et sur ses réactions émotionnelles. Le SEP aura donc une incidence directe sur ce que ressent un individu face à l'inconnu, à un obstacle ou une difficulté.

Il existe quatre sources d'information complémentaires qui permettent aux individus de forger le sentiment d'un certain degré d'efficacité personnelle pour un comportement donné selon l'individu, le moment et le contexte en question

Selon Bandura (2007) une des sources du SEP est « *L'expérience active de maîtrise* » qui est fondée sur la maîtrise personnelle d'une tâche à réaliser ou d'une situation à gérer. Une autre est inhérente aux expériences vicariantes qui reposent sur l'observation des expériences positives et négatives des pairs. Ainsi, les échecs et réussites des membres de l'endogroupe peuvent avoir une incidence importante sur le SEP. La persuasion verbale est également une source du SEP et repose sur le fait que l'on n'a pas forcément besoin d'assister à l'expérience d'un tiers pour que celle-ci ait de l'influence sur son propre SEP. Le simple fait d'entendre une personne qui partage une expérience positive ou négative a une incidence. Celle-ci sera néanmoins dépendante de la pertinence que l'on prêt à cette histoire ou à l'individu qui la partage (expertise, statut hiérarchique...). Enfin, les états physiologiques et émotionnels ont une incidence sur le SEP de telle sorte que si l'on ressent une aversion, une anxiété, un dégoût ou au contraire un sentiment de confort et de plénitude cela peut amener une fluctuation plus ou moins importante du SEP.

De plus, selon la théorie sociocognitive (Bandura, 1986), c'est l'absence d'efficacité personnelle perçue face à des menaces potentielles qui fait surgir à la fois l'anxiété et le comportement d'évitement. Ainsi, dans le cas qui nous concerne, le manque d'expérience ou l'expérience négative du handicap de l'individu, d'un proche ou d'une connaissance, mais aussi ses croyances peuvent avoir un effet négatif sur le SEP.

Donc, en synthèse, une augmentation du sentiment personnel d'efficacité par rapport à la relation

avec un groupe tel que les personnes handicapées aura tendance à diminuer les préoccupations inhérentes à la peur de « mal faire ». Cette prise en compte a pour effet de diminuer l'anxiété intergroupe et d'augmenter la propension à vouloir entrer en communication avec l'autre groupe.

Or, la réduction de l'anxiété et du sentiment de menace intergroupe est le troisième lien médiant repris par KENWORTHY, TURNER, HEWSTONE & VOCI (2005).

Dès lors, l'augmentation du sentiment d'efficacité est susceptible d'expliquer la réduction de l'anxiété et du sentiment de menace intergroupe.

Dans le cas qui nous concerne, la question est de savoir si la formation des futurs éducateurs, mais aussi si le contact professionnel durant le stage augmentent le SEP et donc sont susceptibles de diminuer l'anxiété et de favoriser la réduction des préjugés vis-à-vis de l'exogroupe.

3 Étude empirique

3.1 Introduction

Le cadre théorique que nous venons de parcourir a défini et explicité certains termes, modèles et concepts qui ont permis la construction d'hypothèses sur lesquelles s'appuie la présente recherche. Nous allons maintenant revenir au terrain afin d'articuler ces différents éléments dans une réflexion visant la résolution de la question de départ. Comment s'exprime l'effet de contact dans le cadre d'une relation professionnelle avec des personnes handicapées ? Et comment agissent les médiateurs de l'effet de contact sur les préjugés d'un groupe d'étudiants éducateurs spécialisés en stage avec des bénéficiaires en situation de handicap.

En effet, comme nous l'avons vu, selon Allport, le rassemblement d'individus appartenant à des groupes opposés permettrait, sous certaines conditions, de réduire les préjugés entre groupes.

Depuis 1954, de nombreux chercheurs se sont interrogés sur les processus qui peuvent expliquer cet effet du contact et après avoir réalisé une revue de la littérature en question nous avons envisagé un modèle théorique global¹² illustrant le processus de diminution de préjugés décrit par Allport et transposé dans le cas d'un contact de type professionnel entre des étudiants éducateurs spécialisés et des personnes en situation de handicap. Ce modèle général ainsi réalisé met en lumière divers « stressseurs », médiateurs et catalyseurs de l'effet positif du contact.

Cependant, ce modèle étant très complexes et difficile à vérifier, nous avons choisi de nous focaliser sur le fonctionnement du processus de contact en particulier et nous sommes reparti du modèle de KENWORTHY, TURNER, HEWSTONE & VOCI (2005) qui est complété par le sentiment d'efficacité personnelle.

Dans la partie empirique de ce mémoire, après avoir illustré graphiquement le modèle de l'étude et défini les hypothèses de recherches, nous présenterons le modus operandi, les analyses et résultats

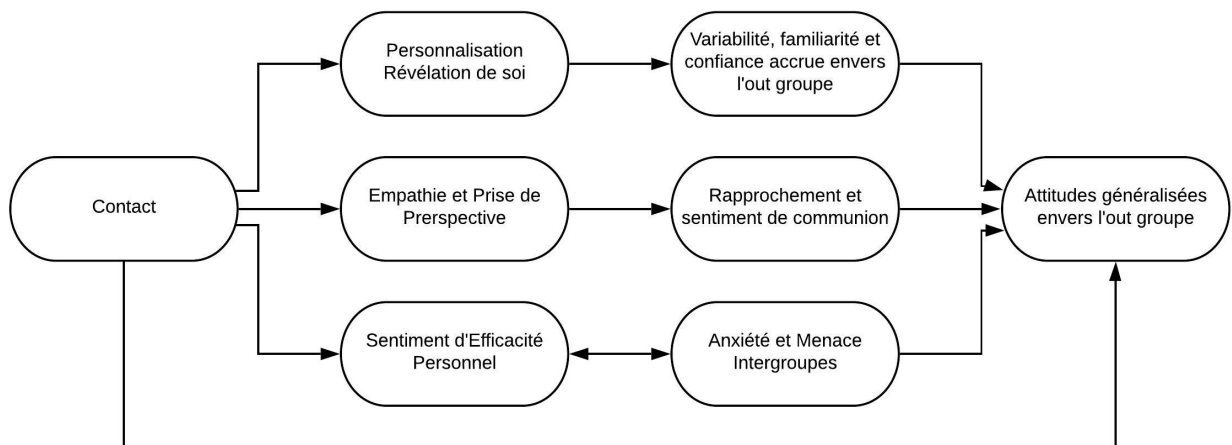
¹² Voir Modèle global du contact en annexe 1, p . 61

de l'étude.

3.2 Représentation graphique du modèle de l'étude

La présente étude repose donc sur le « Model of mediating processes linking contact and improved intergroup attitudes » de Kenworthy & al (2005).

En raison du caractère professionnel du contact et de la spécificité d'« apprenant » de l'échantillon observé, le Sentiment d'Efficacité Personnel (SEP, Bandura, 1997) est ajouté au modèle. Le SEP est donc placé sur la troisième voie médiatrice du processus avant l'anxiété et le sentiment de menace intergroupe. Néanmoins, ce placement ne définit en rien une fonction d'anticipation absolue du SEP sur l'anxiété et le sentiment de menaces intergroupe. Ces médiateurs sont en interaction spontanée.



Modèle de processus de médiation liant le contact et l'amélioration des attitudes dans le cadre d'un contact professionnel avec des personnes handicapées inspiré du Modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone et Voci et complété sur base de la théorie socio-cognitive de Bandura

3.3 Hypothèses

Sur base de la revue de la littérature, des différentes questions de recherches que nous avons posées et de l'étude que nous avons mis en place, plusieurs séries d'hypothèses ont été développées.

La première série d'hypothèses sera testée en tenant compte des réponses des participants au temps 1 et portera principalement sur le modèle développé par Kenworthy & al. (2005).

Une deuxième série d'hypothèse se basera sur la dimension longitudinale de l'étude et tentera de voir en quoi le stage réalisé par les étudiants ont permis de changer leur perception et leur réaction par rapport aux personnes avec un handicap.

Enfin, une troisième série d'hypothèse trouvera son origine dans les différences qui existent entre

les étudiants ayant réalisé un stage avec des personnes handicapées versus non-handicapées.

3.3.1 Première série d'hypothèse (Temps 1 de l'étude).

1. Sur base de la théorie du contact (Allport, 1954), nous faisons l'hypothèse que le contact intergroupe est lié négativement aux stéréotypes, aux préjugés négatifs et à l'anxiété envers les personnes handicapées et positivement avec les comportements d'aide à l'égard des personnes handicapées (en temps 1)
2. Sur base du modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci, (2005), nous nous attendons à ce que le lien entre le contact et les attitudes et comportements à l'égard des personnes handicapées soit expliqué par trois médiateurs à savoir la singularité, la prise de perspective et l'empathie et l'anxiété et le sentiment de menace réelle et symbolique.
 - a. au niveau de la singularité,
 - i. nous nous attendons à un lien positif entre le contact et la singularité
 - ii. nous nous attendons à un lien positif entre la singularité, le sentiment de confiance, la réduction des préjugés et les comportements d'aide
 - b. Au niveau de la prise de perspective (tant la dimension cognitive qu'affective)
 - i. nous nous attendons à un lien positif entre le contact et la prise de perspective
 - ii. nous nous attendons à un lien positif entre la prise de perspective, le sentiment de confiance, la réduction des préjugés et les comportements d'aide
 - c. Au niveau de l'anxiété intergroupe et du sentiment de menace
 - i. nous nous attendons à un lien négatif entre le contact et l'anxiété
 - ii. nous nous attendons à un lien négatif entre le contact et le sentiment de menace intergroupe
 - iii. nous nous attendons à un lien positif entre diminution de l'anxiété et du sentiment de menace intergroupe et le sentiment de confiance, la réduction des préjugés et les comportements d'aide

3.3.2 Deuxième série d'hypothèses (Temps 1 et Temps 2 de l'étude).

1. Sur base de la théorie de Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci, (2005), nous faisons l'hypothèse que le contact va permettre une évolution tant des perceptions de singularité, de

l'homogénéité, du Perspective Taking, de l'anxiété à l'égard des personnes handicapées, du sentiment d'efficacité et des comportements d'aide.

2. Sur base de Turner et Cameron (2016) et de Bandura (1997), nous faisons l'hypothèse que l'évolution positive du sentiment d'efficacité génère à son tour une diminution de l'anxiété et améliore l'effet positif du contact et que, dès lors une augmentation du sentiment d'efficacité peut médier une réduction des préjugés.

3.3.3 Troisième série d'hypothèses (différence au Temps 2 entre les étudiants ayant réalisé un stage avec les personnes avec handicap et ceux sans handicap).

1. Sur base de Allport (1954), nous faisons l'hypothèse que le contact professionnel vécu par les étudiants en stage dans le secteur du handicap permettra une évolution plus importante tant des perceptions de singularité, de l'homogénéité, du Perspective Taking, de l'anxiété à l'égard des personnes handicapées, du sentiment d'efficacité et des comportements d'aide que pour les étudiants ayant effectués leur stage dans un autre secteur.

3.4 Analyse des données

Cette étude vise à tirer des liens entre le type particulier de contact inhérent à la pratique professionnelle du métier d'éducateur avec des personnes handicapées et l'évolution positive ou négative de leurs stéréotypes vis-à-vis de leurs bénéficiaires et de l'ensemble des personnes handicapées. Elle vise également à mettre en lumière des facteurs susceptibles d'influencer cette variation des préjugés tels que la singularité, l'homogénéité, les menaces perçues, le sentiment d'efficacité, le perspective taking....

Ainsi, elle observe l'opportunité inhérente du contact dans un contexte professionnel particulier qu'est celui du service et de l'accompagnement de la personne handicapée.

3.4.1 Le terrain empirique d'analyse

La présente recherche vise à observer des étudiants en première année de Bachelier "Éducateur Spécialisé" ayant eu peu ou pas de contacts significatifs avec des personnes handicapées au préalable et s'inscrivant dans un stage de 6 semaines au sein d'une institution qui accueille des personnes présentant des handicaps. L'échantillon observé est de 70 étudiants inscrits en première année de Bachelier Éducateur spécialisé au sein plusieurs classes du Département Pédagogique de Tournai de la Haute École de la Communauté Française en Hainaut.

Or les flottements, absences régulières et abandons des étudiants en cours d'année ont pour

conséquence que seuls 42 étudiants étaient présents aux deux temps de l'enquête dont 29 qui ont effectué leur stage dans le secteur du handicap et 13 dans un autre secteur (petite enfance, justice...)

3.4.2 Contextualisation et récit de la recherche

Pour resituer le contexte de la présente recherche, une première phase dite exploratoire eut lieu au cours de l'année 2017-2018. Ainsi, des questionnaires ont été réalisés et éprouvés avec des étudiants des groupes de 3e année dans un premier temps et de 1re année par la suite au sein de deux écoles formant des éducateurs spécialisés en cours du jour.

Ce premier travail de récolte de données a mis en exergue plusieurs éléments qui doivent être pris en compte.

Premièrement, vu la difficulté de trouver des moments opportuns pour rencontrer les étudiants afin de les interroger, il convient d'envisager un design de recherche simple et léger.

Deuxièmement, l'échantillon envisagé initialement était composé d'étudiants en troisième année Bachelier "Éducateur Spécialisé" en raison de la longueur du stage qui est la plus longue dans le cursus et en raison de la posture de professionnels qui est donnée aux étudiants. Ce choix fut remis en question dans le cadre d'un échange avec des professeurs desdits étudiants en raison d'un taux d'absentéisme au cours relativement important qui augmente au fur et à mesure de l'avancée dans l'année et dans le cycle de formation, mais aussi parce que ces étudiants seraient très influencés par la représentation institutionnelle du handicap et la perception du rôle et de la fonction d'éducateur qui leurs sont inculquées dans le cursus formatif et sur les lieux de stage.

Une réorientation vers des étudiants de 1re année en bachelier "Éducateur Spécialisé" qui effectuent un stage de 7 semaines en milieu professionnel a donc été décidée.

De plus, ce choix offre un autre avantage : il s'agira ici, pour beaucoup d'étudiants, d'un premier contact de type professionnel avec des personnes handicapées. Ce premier contact devrait, selon les observations des professeurs rencontrés, fournir le changement de représentation mentale le plus flagrant observé au fil de la formation.

Troisièmement, pour des raisons logistiques, il fut décidé de réaliser l'enquête au sein d'une seule école, mais pour l'ensemble de ses classes de première année de bachelier éducateur spécialisé. De plus, tous les étudiants ayant suivi le même cursus avec plus ou moins les mêmes professeurs, cela réduit les nuances en matière d'influence institutionnelle de la part de l'école.

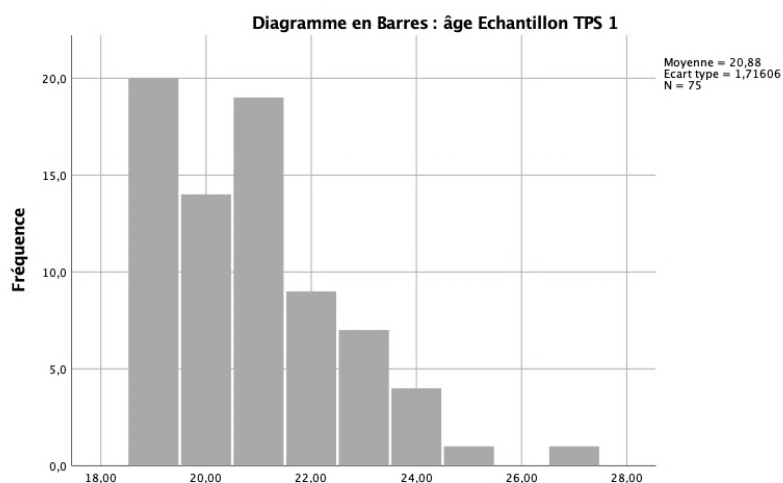
Ces choix restreignent la variété du panel en raison du repli sur une seule école, dans une seule région. Cependant, ce recentrage a l'avantage de réduire les biais liés à l'incidence de la

représentation sociale de l'éducateur et de la personne handicapée impulsées par l'établissement scolaire.

Quatrièmement, **le projet de recherche initial** fut conçu sous la forme d'une étude longitudinale en 3 vagues avec 2 groupes définis à postériori. Le premier groupe étant les étudiants n'ayant pas effectué de stage dans le secteur du handicap et le second, ceux ayant réalisé leur stage dans ce secteur. **La première vague** consiste en une enquête avant le stage qui vise à définir le profil des participants à la recherche (âge, sexe, relation au handicap, valeurs et idéologies, représentations du handicap, stéréotypes, description du stage, du lieu de stage...). **La deuxième vague** se déroule durant le stage et est centrée sur l'observation du processus de contact et de son incidence sur les préjugés par l'observation de l'anxiété intergroupe et de l'empathie intergroupe via des échelles ad hoc. **La troisième vague** se déroule après le stage et reprend à nouveau les items communs aux questionnaires des vagues 1 et 2 afin de bénéficier des données utiles à l'évaluation d'une variation de la perception de l'exo groupe.

Cependant, le manque d'engagement des étudiants a rendu la récolte des données relative au deuxième questionnaire extrêmement fastidieuse. Ainsi, de multiples relances par mail et par l'intermédiaire d'un professeur ont perturbé la planification de la récolte des données de telle sorte que les réponses à ce questionnaire ont été obtenues en fin de stage. Dès lors, l'utilisation d'un troisième questionnaire en fin de stage n'avait plus de pertinence.

La présente recherche se concentre donc sur deux temps : le premier avant le stage et le second en fin de stage. Sur base de cette re-contextualisation, je vais maintenant détailler les différentes phases de récoltes de données en me basant sur l'élaboration des différents questionnaires qui seront utilisés.



Comme prévu initialement, le questionnaire soumis en Tps 1¹³ (avant le stage) vise à identifier le profil des participants à la recherche (âge, sexe, relation au handicap, valeurs et idéologies,

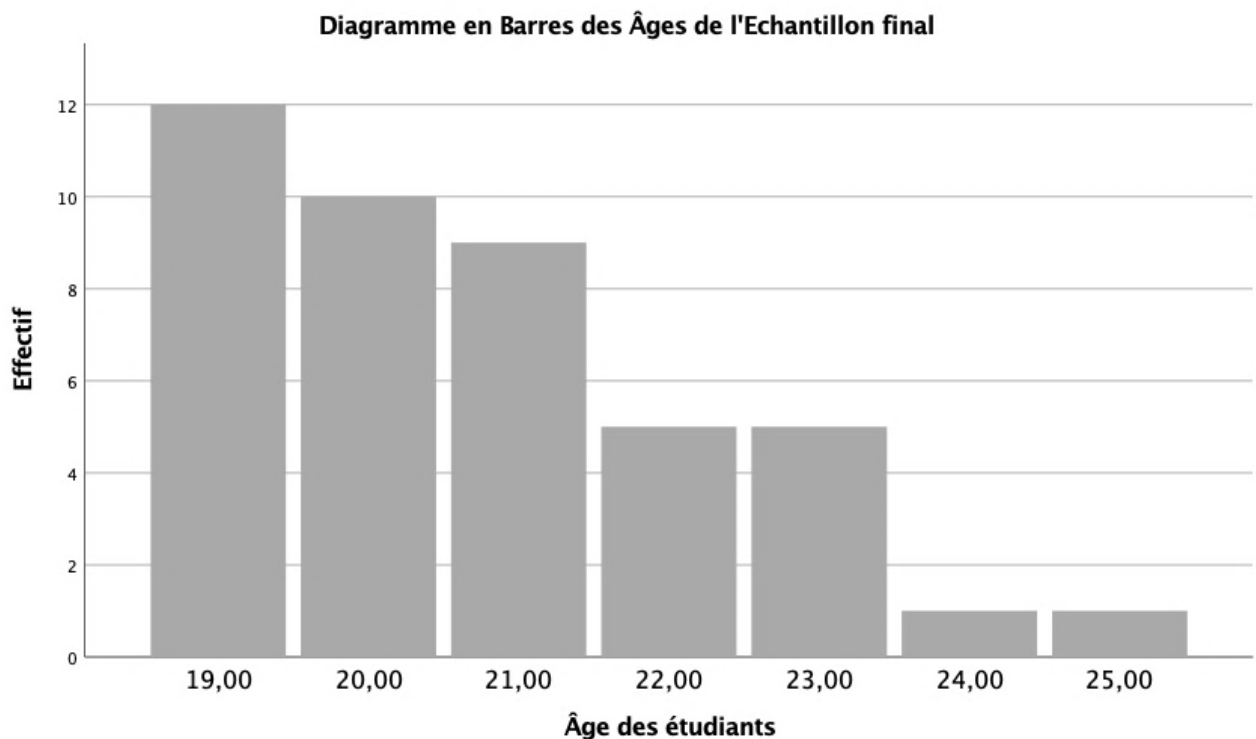
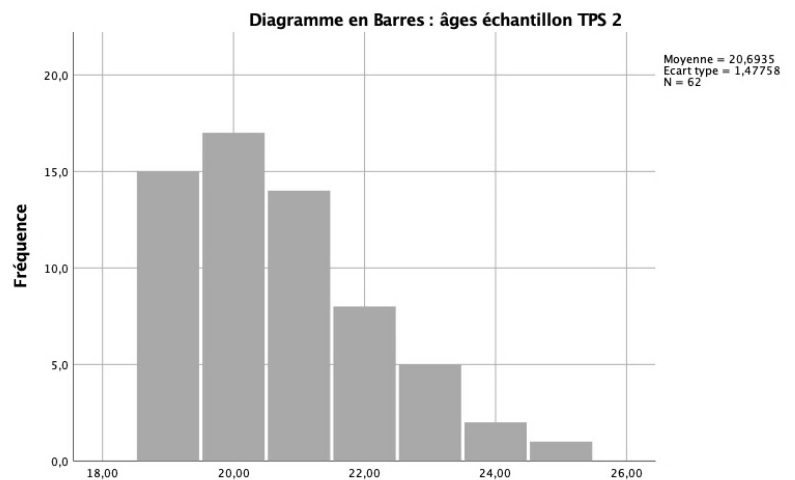
¹³ Disponible en Annexe 2

représentations du handicap, stéréotypes, description du stage, du lieu de stage...) avant leur stage. 6 classes ont été rencontrées, soit plus de 80 étudiants.

Au Temps 1, 75 étudiants dont 43 femmes et 32 hommes ont répondu volontairement au questionnaire. L'âge moyen des répondants est de 20 ans et 11 mois.

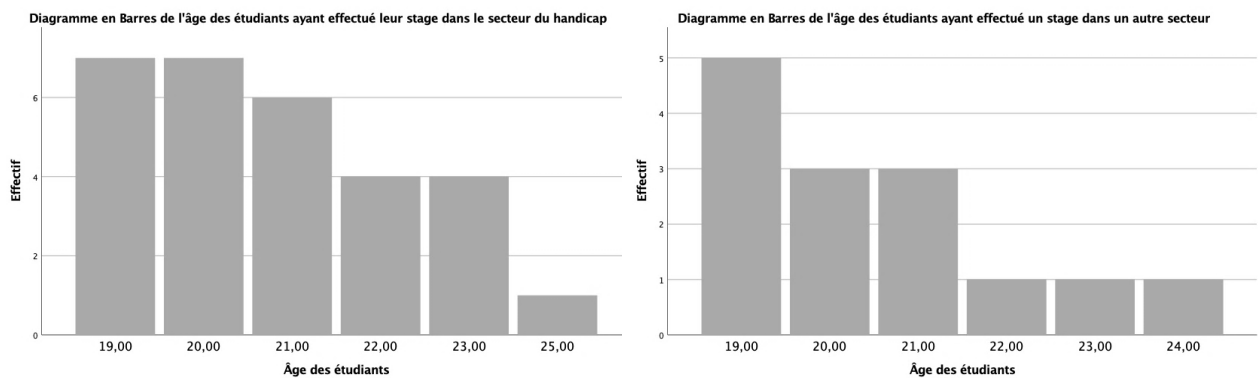
Au Temps 2, 62 étudiants ont répondu au questionnaire et l'âge moyen était de 20 ans et 8 mois. Sur ces 62 étudiants, seuls 43 avaient répondu à la

première enquête. L'échantillon final est donc composé de 43 étudiants dont 29 femmes et 14 hommes pour une moyenne d'âge de 20 ans et 9 mois. Sur base



de cet échantillon, 2 groupes ont été constitués : les étudiants qui ont vécu un stage avec des personnes handicapées (29) et ceux qui ont vécu un stage dans d'autres secteurs et constituent un échantillon de référence (14).

Parmi les participants ayant travaillé avec des personnes handicapées, 20 sont des femmes et 9 sont des hommes. L'âge moyen de ce groupe est de 20 ans et 10 mois.



Le groupe composé des étudiants ayant effectué leur stage dans un autre secteur est composé de 9 femmes et 5 hommes. L'âge moyen du groupe est de 20 ans et 6 mois.

Sur les 75 étudiants interrogés, 20 avait une expérience professionnelle du handicap, 22 disposait d'une expérience personnelle et 22 d'une expérience mixte. 10 étudiants ne disposaient d'aucune expérience.

Le questionnaire a été élaboré sur base de la théorie du contact telle que développée dans le cadre théorique. Ainsi, les variables sélectionnées visent à observer le sujet de la présente recherche tout en tentant de contrôler certains facteurs en vue d'obtenir les données utiles à la compréhension de la question de départ.

Afin d'effectuer des comparaisons dans le temps et d'inférer des liens entre ces différentes variables, le questionnaire en Tps 2¹⁴ fut transmis à l'ensemble des étudiants ayant répondu à la première phase et s'étant engagé à participer à la présente recherche. Plusieurs relances se sont avérées nécessaires. 62 ont rempli le questionnaire Tps 2. Parmi ces étudiants, seul 42 faisaient partie des 75 étudiants ayant répondu en Tps 1.

Dès lors, vu le caractère longitudinal de cette recherche, seuls les 42 sujets ayant répondu aux deux enquêtes sont retenus. L'échantillon final est composé de 29 femmes et 13 hommes qui ont entre 18 et 24 ans (Moyenne=19,7).

¹⁴ Disponible en Annexe 3

	Tps1	Tps2	Échantillon présent en Tp1 et Tp2
Nbre total d'étudiants interrogés	75	62	-
Femmes	43	-	29
Hommes	32	-	14
Âge moyen	20 ans et 11 mois	20 ans et 8 mois	20 ans et 9 mois
Nbre d'étudiants en stage dans le secteur du handicap	-	-	29 participants 20 femmes 9 hommes
Nbre d'étudiants en stage dans un autre secteur	-	-	14 participants 9 femmes 5 hommes
Expérience du handicap préalable à l'enquête	20 : exp. professionnelle 22 : exp. personnelle 22 exp. mixte 10 : sans expérience	-	-

Cette phase de la recherche vise l'observation du processus de contact au travers de l'analyse de l'évolution de plusieurs variables médiatrices ainsi que l'incidence du contact l'attitude à l'encontre des personnes handicapées évaluées par un thermomètre. Ainsi, les listes d'items relatives au sentiment d'efficacité personnel SEP, à la perception d'homogénéité du groupe, à la perception de singularité des individus, au Perspective Taking, à l'anxiété... sont reconduites en Tps 2

3.5 Matériels et présentation des échelles

Au travers de cette étude, l'objectif est d'observer et de vérifier la véracité des médiateurs du contact mis en lumière dans le modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci dans le cadre d'un contact professionnel.

Selon le modèle de cette étude, la variable dépendante est **le Contact** et la variable indépendante est **les Préjugés** qui sont évalués par un thermomètre d'Attitude.

Les variables médiatrices observées sont la **singularité**, l'**homogénéité**, le **perspective taking**, l'**anxiété** et le **sentiment d'efficacité personnelle**.

Le contact (variable indépendante) est une variable binaire qualitative qualifiée par stage avec des publics en situation de handicap et stage avec d'autres publics pour l'étude globale.

En Tps1, afin d'évaluer si les participants à l'enquête connaissent déjà des **situations de contact** préalables au stage et d'en connaître la qualité une série d'items sont proposé. Parmi ces items, nous en retiendrons deux. Premièrement, nous posons l'affirmation « Que ce soit dans un cadre personnel ou professionnel, vous côtoyez régulièrement des personnes handicapées ». Afin de se situer par rapport à cette affirmation, les participants disposent d'une échelle de Likert à 7 échelons. Cet item vise à définir la fréquence des contacts éventuels du participant. Le deuxième item retenu est « Votre relation avec les personnes handicapées est, toujours, extrêmement positive ». Cet item vise à évaluer la qualité du contact sur une échelle de Likert (7). On peut noter que ces deux items sont significativement liés (.403 $p = .000$).

Les préjugés sont calculés sur base de la différence entre les cotes d'attitudes envers le public de personnes handicapées et celui des personnes sans handicap indiquées dans un thermomètre d'attitude de telle sorte qu'il est égal à Attitude personnes SANS handicap – Attitude personnes AVEC handicap. Cet indice révèle donc la différence de positivité de l'attitude appliquée vis-à-vis d'une personne handicapée par rapport à un quidam sans handicap.

L'étude étant longitudinale, elle s'appuie sur 2 questionnaires soumis à deux temps différents.

Le premier questionnaire a pour objectif de tenter de fixer un point de départ, une référence chez les personnes interrogées. Ainsi, outre certaines questions visant à colorer, voire expliquer les observations faites au long de l'étude, le questionnaire établit une série d'observations en Tps 1 qui seront reproduites en Tps 2 afin de déterminer un éventuel changement.

Vu la volonté de travailler sur le modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci, plusieurs séries d'items ont été choisies pour l'observation du sentiment d'efficacité personnel SEP, la perception d'homogénéité du groupe, la perception de singularité des individus, le Perspective Taking (PT), l'anxiété (Sentiment d'anxiété intergroupe Stephan & Stephan, 1985)...

Ensuite, afin d'évaluer la variable dépendante (l'évolution des préjugés), un thermomètre d'attitude vis-à-vis des personnes sans handicap et avec handicap est proposé.

Enfin, la potentialité que la personne fréquente personnellement ou professionnellement des personnes handicapées ainsi que la qualité des éventuelles expériences vécues en la matière sera déterminée par une série de questions circonstanciées.

Reprenons maintenant chacun des items et échelles utilisés.

Afin d'évaluer **les comportements des participants vis-à-vis des personnes handicapées**, une série de 5 items est proposée. La question propose aux étudiants de s'imaginer en stage au sein d'une structure accueillant des personnes handicapées et affirme : « Durant votre stage, vous êtes amené

à accompagner une personne handicapée. Celle-ci vient de faire un geste particulièrement maladroit amenant les autres à rigoler de cette personne. Quel est le comportement que vous adopteriez en réponse :

- 1) Je mets tout en œuvre pour l'aider et réparer l'erreur commise
- 2) Je me moque d'elle
- 3) Je m'unis à elle de manière bienveillante pour lui montrer la marche à suivre
- 4) Je ne m'en occupe pas
- 5) Je travaille avec elle et m'associe à la tâche

Après retournement des items 2) et 4) nous obtenons un alpha de .66 au Tps1 et .77 au Tps. Des index sont dès lors calculés.

Afin d'évaluer les **stéréotypes** projetés sur les personnes handicapées et les personnes sans handicap, une série de 12 traits a été utilisée.

En ce qui concerne les personnes handicapées, nous retiendrons ici 4 traits que nous associerons selon les stéréotypes d'agréabilité (chaleureux et sympathique ; .768 $p=.000$) et de compétence (compétent et efficace ; .637 $p=.000$) et créerons respectivement deux index.

La singularité est évaluée sur base d'un index (alpha de Cronbach .71) pour l'échantillon complet au Tps 1 et .86 au Tps 2 ; .65 pour les étudiants en stage dans le secteur du handicap au Tps 1 et .73 au Tps 2 ; .79 pour les étudiants en stage dans d'autres secteurs au Tps1 et .86 au Tps2 relatif à une série de 4 questions.

- a. Chaque personne handicapée a sa propre singularité
- b. Les personnes handicapées constituent un groupe hétérogène
- c. Toute personne handicapée est avant tout unique
- d. Chaque personne handicapée a ses propres spécificités

L'homogénéité est évaluée sur base d'un index (alpha de Cronbach avec retournement de l'item f. .84 pour l'échantillon complet au Tps 1 et .87 au Tps 2 ; .69 pour les étudiants en stage dans le secteur du handicap au Tps 1 et .82 Au Tps 2 ; .77 pour les étudiants en stage dans d'autres secteurs au Tps 1 et .87 au Tps 2) relatif à une série de 7 questions :

- a. Je pense que toutes les personnes handicapées se comportent de façon similaire
- b. Il existe une nature commune à l'ensemble des personnes handicapées
- c. Les personnes handicapées partagent une série de caractéristiques communes
- d. Les personnes handicapées forment un groupe homogène

- e. Les différentes personnes handicapées se ressemblent en général
- f. Les différentes personnes handicapées sont relativement semblables les unes aux autres (item retourné dans l'analyse)

Le Perspective Taking (PT) évalué sur base d'un index (alpha de Cronbach avec écartement des items b. et c. et retournement des items i. et j. .7 pour l'échantillon complet au Tps 1 et .66 au Tps 2 ; .73 pour les étudiants en stage dans le secteur du handicap au Tps 1 et .67 au Tps 2 ; .62 pour les étudiants en stage dans d'autres secteurs au Tps 1 et .65 au Tps 2) relatif à une série de 10 questions :

- a. Je trouve parfois difficile de voir les choses du point de vue d'une personne handicapée
- b. Avant de critiquer une personne en raison de ses limitations ou de son handicap, j'essaie d'imaginer comment je me sentirais à sa place (mesures écartées)
- c. Si je suis certain(e) de savoir de quoi une personne handicapée a besoin, je ne passe pas beaucoup de temps à écouter les arguments des autres (mesures écartées)
- d. J'essaie parfois de mieux comprendre les personnes handicapées en imaginant comment ils voient les choses de leur perspective
- e. Lors d'un désaccord avec une personne handicapée, j'essaie d'écouter sa position avant de prendre une décision
- f. Lorsque je vois que l'on profite d'une personne handicapée, j'ai envie de la protéger
- g. Je me fais souvent du souci pour les personnes handicapées parce qu'elles ont moins de chance que moi
- h. Je suis souvent touché(e), affecté(e) par les événements qui arrivent aux personnes handicapées
- i. Parfois, je ne me sens pas désolé(e) pour ce qui arrive aux personnes handicapées lorsqu'elles ont un problème (item retourné dans l'analyse)
- j. Quand je vois une personne handicapée être traitée de façon injuste, je ne ressens pas beaucoup de pitié pour lui (item retourné dans l'analyse)

L'anxiété évaluée sur base d'un index (Sentiment d'anxiété intergroupe Stephan & Stephan, 1985). Cette échelle compte 5 échelons permettant de se situer dans un intervalle déterminé entre :

- a. Calme et nerveux
- b. Heureux et Inquiet

- c. Apaisé et Mal à l'aise
- d. Confiant et Méfiant
- e. Ouvert et Sur la défensive

L'échelle ainsi définie nous donne un alpha de Cronbach de .58 pour l'échantillon complet. Une Corrélation de Pearson montre que le lien entre l'item c. et les autres n'est pas significatif avec un sig. à .627 pour l'item a., .095 pour l'item b., .250 pour l'item d. et .117 pour l'item e. J'ai donc décidé d'écarter l'item c.

J'obtiens ainsi un alpha de Cronbach de .81 pour l'échantillon complet au Tps 1 et .75 au Tps 2 ; .79 pour les étudiants en stage dans le secteur du handicap au Tps 1 et .79 au Tps 2 ; .84 pour les étudiants en stage dans d'autres secteurs au Tps 1 et .63 au Tps 2)

Le Sentiment d'Efficacité personnelle (SEP) évaluée sur base d'un index (alpha de Cronbach avec écartement des items b. et c. et retournement des items i. et j. .7 pour l'échantillon complet au Tps 1 et .66 au Tps 2; .77 pour les étudiants en stage dans le secteur du handicap au Tps 1 et .77 au Tps 2; .92 pour les étudiants en stage dans d'autres secteurs au Tps 1 et .80 au Tps 2) relatif à une série de 5 questions :

- a. J'arrive toujours à résoudre les difficultés rencontrées dans ma relation avec les personnes handicapées, si j'essaie vraiment
- b. J'ai confiance dans le fait que je peux faire face efficacement aux événements inattendus rencontrés avec des personnes handicapées
- c. Lorsque je suis confronté(e) à un problème avec une personne handicapée, je peux habituellement trouver plusieurs solutions
- d. Si, dans mon travail avec les personnes handicapées, je suis « coincé(e) », je peux habituellement penser à ce que je pourrais faire
- e. Peu importe ce qui arrive avec des personnes handicapées, je suis généralement capable d'y faire face

3.6 Présentation et analyse des résultats

3.6.1 Les relations entre contact intergroupe, stéréotypes, comportements et anxiété au Tps 1

Analyses réalisées sur un échantillon de 75 étudiants ayant répondu au Tps1.

Afin d'évaluer au Tps 1 si le contact intergroupe est bien lié aux préjugés, comportements ainsi qu'à l'anxiété, nous avons réalisé une corrélation de Pearson entre différents items.

Nous pouvons ainsi observer que la fréquence des contacts est liée négativement à l'Anxiété ($r = .25$, $p = .031$) et positivement au stéréotype d'agréabilité ($r = .24$, $p = .040$). Par contre aucune corrélation significative ne semble exister avec le stéréotype de compétence.

Enfin, nous n'observons aucun lien significatif entre la Fréquence des contacts et les comportements d'aide.

Si nous observons maintenant le caractère positif des contacts avec les personnes handicapées, nous pouvons relever un lien négatif significatif ($r = -.36$, $p = .002$) entre la positivité des contacts et l'Anxiété. Nous observons également un lien positif avec le stéréotype d'agréabilité ($r = .31$, $P = .008$) et avec la positivation des comportements à l'égard des personnes handicapées. Aucun lien significatif n'existe entre le caractère positif du contact et le stéréotype de compétence.

		Homogénéité TP1	Singularité TP1	PT TP1	SEP TP1	Anxiété TP1	Stéréotype Compétence	Stéréotype agréabilité	Comportements TP1
fréquence du contact	Corrélation de Pearson	-0,009	0,141	0,202	,316**	-,249'	0,029	,237'	0,169
	Sig. (bilatérale)	0,939	0,229	0,081	0,006	0,031	0,804	0,04	0,146
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
caractère extrêmement positif du contact	Corrélation de Pearson	-0,034	0,001	,415**	,260*	-,357**	0,038	,306**	,528**
	Sig. (bilatérale)	0,774	0,99	0	0,024	0,002	0,745	0,008	0
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

Sur base du modèle de Kenworthy & al., nous allons passer en revue les corrélations entre chaque variables.

Ainsi, selon ledit modèle, le contact diminue l'homogénéité et augmente la singularité. Dans le cas présent, comme vous pouvez le constater dans le tableau ci-dessus, nous n'observons aucun lien significatif de ce type.

De même, le modèle de Kenworthy & al. Prévoit que le contact augmente le PT et le SEP. Sur base des analyses réalisées nous constatons plusieurs liens significatifs. La fréquence du contact augmente le sentiment d'efficacité ($r = .316$, $p = .006$). De même, le caractère extrêmement positif du contact augmente significativement le SEP ($r = .260$, $p = .024$) et le PT ($r = .415$, $p = .000$).

La fréquence du contact ($r = -.249$, $p = .031$) et le caractère extrêmement positif du contact ($r = -.357$, $p = .002$) diminuent tous deux significativement l'anxiété.

Comme vous pouvez le constater dans le tableau ci-dessus, aucun critères représentatif de la menace symbolique n'est en lien avec le contact ni avec la diminution des stéréotypes ou

Corrélations						
		fréquence	relation extrêmement positive	Comportemen t	Stéréotype agréabilité	Stéréotype Compétence
épuisement des ressources	Corrélation de Pearson	-0,174	-0,172	-0,15	-0,066	-0,204
	Sig. (bilatérale)	0,136	0,14	0,198	0,574	0,079
	N	75	75	75	75	75
menace pour la société	Corrélation de Pearson	-0,116	-0,124	-,239*	-0,178	-,329**
	Sig. (bilatérale)	0,32	0,29	0,039	0,126	0,004
	N	75	75	75	75	75
Trop d'argent dans l'éducation	Corrélation de Pearson	-0,096	-0,113	-0,212	-0,029	-0,206
	Sig. (bilatérale)	0,414	0,335	0,068	0,802	0,077
	N	75	75	75	75	75
danger pour la Sécu	Corrélation de Pearson	-0,065	-0,065	-0,129	-0,05	-,300**
	Sig. (bilatérale)	0,579	0,579	0,269	0,669	0,009
	N	75	75	75	75	75
Services publics favorisent les PH	Corrélation de Pearson	-0,009	0,074	0,034	0,141	-0,184
	Sig. (bilatérale)	0,938	0,531	0,774	0,231	0,117
	N	74	74	74	74	74
Valeurs très différentes	Corrélation de Pearson	0,083	-0,144	-0,189	-0,042	-0,11
	Sig. (bilatérale)	0,48	0,218	0,104	0,721	0,348
	N	75	75	75	75	75
vision mal comprise	Corrélation de Pearson	0,123	-0,073	-0,118	-0,17	-0,21
	Sig. (bilatérale)	0,291	0,534	0,311	0,144	0,07
	N	75	75	75	75	75
regard sur la normalité	Corrélation de Pearson	0,145	0,155	0,204	0,13	-0,053
	Sig. (bilatérale)	0,216	0,184	0,078	0,266	0,649
	N	75	75	75	75	75
ordre du monde chamboulé	Corrélation de Pearson	0,091	-0,062	0,007	-0,079	-0,138
	Sig. (bilatérale)	0,439	0,602	0,952	0,504	0,24
	N	74	74	74	74	74
positions prestigieuses	Corrélation de Pearson	0,128	0,022	-0,163	0,075	-0,179
	Sig. (bilatérale)	0,278	0,853	0,166	0,527	0,126
	N	74	74	74	74	74
succès	Corrélation de Pearson	-0,018	-0,026	0,036	-0,05	0,11
	Sig. (bilatérale)	0,876	0,823	0,759	0,667	0,347
	N	75	75	75	75	75
haut diplôme	Corrélation de Pearson	-0,173	0,026	0,088	-0,006	,350**
	Sig. (bilatérale)	0,138	0,823	0,453	0,963	0,002
	N	75	75	75	75	75
** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).						
* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).						

l'augmentation des comportements d'aide. Par contre, nous observons un lien significatif en le stéréotype de compétence et 3 critères relatifs à la menace réelle. 2 pour la menace réelle de ressources : Trop d'argent dépensé pour la Sécu ($r = -.300$, $p = .009$) et Menace pour les personnes valides et le reste de la société ($r = -.329$, $p = .004$). 1 pour la menace réelle de compétition : les personnes handicapées ont généralement de haut diplômes ($r = -.350$, $p = .002$). Le sentiment de menace pour la société a également un lien sur comportements d'aide ($r = -.239$, $p = .039$). Donc le sentiment de menace réelle (compétition et ressources) a tendance à renforcer le stéréotype d'incompétence et de diminuer les comportements d'aide à l'égard des personnes handicapées.

Enfin, le caractère extrêmement positif du contact augmente de manière significative le stéréotype d'agréabilité des personnes handicapées ($r = .306$, $p = .008$) et les comportements d'aide ($r = .528$, $p = .000$)

3.6.2 Comparaisons de moyennes sur une sélection de variables Tps 1/Tps2 pour l'ensemble de l'échantillon

Analyses réalisées sur un échantillon de 42 étudiants ayant répondu à la fois au Tps1 et au Tps 2. Nous avons choisi d'effectuer une comparaison entre le Tps 1 et le Tps 2 pour l'ensemble de l'échantillon sur base de 6 critères : le SEP, l'homogénéité, la singularité, le PT, l'Anxiété et les comportements d'aide à l'égard des personnes handicapées.

Globalement, on observe une variation entre le temps 1 et le temps 2 sur l'ensemble des critères. Il s'agit d'une diminution significative entre le Tps 1 et le Tps2 pour l'homogénéité, le PT, l'Anxiété. La variation observée pour les comportements d'aides à l'égard des personnes handicapées n'est pas significative ($p = .639$) On observe donc le stage a permis, pour tous les étudiants qu'ils aient effectué leur stage dans le secteur du handicap ou non, de diminuer leur perception d'homogénéité du groupe des personnes handicapées et leur Anxiété envers ce groupe. Le Sentiment d'efficacité a progressé positivement pour l'ensemble de l'échantillon.

	TP1			TP2			Comparaison de moyenne P.
	Moyenne	Ecart type	N	Moyenne	Ecart type	N	
Homogénéité TP1 .69 TP2 .77	2,5616	0,83073	75	1,9806	0,8036	43	.000
Singularité TP1 .71 TP2 .81	5,9944	1,03978	75	6,3333	0,8759	43	.057
PT TP1 .65 TP2 .66	5,474	0,75606	75	5,2763	0,7165	43	.000
Anxiété TP1 .65 TP2 .80	3,8093	1,45083	75	3,0047	0,99951	43	.004
Comportements TP1 .66 TP2 .77	6,3547	0,61475	75	6,3023	0,74626	43	.639
SEP TP1 .86 TP2 .81	4,5307	1,08132	75	5,0047	0,83892	43	.001

Ces résultats montrent que le fait d'être en stage avec un public en besoin quel qu'il soit a un effet plus ou moins important sur l'ensemble des variables observées.

Contre toute attente, nous observons que le Perspective Taking a diminué à l'égard de ces publics.

3.6.3 Comparaisons de moyennes Tps 1 et TP2 entre les étudiants ayant réalisé leur stage dans le secteur du handicap et les autres.

Afin de nuancer les résultats observés ci-dessus et de déterminer si c'est le contact avec les personnes handicapées ou le stage qui génère ces changements, nous allons effectuer une analyse comparative sur ces mêmes critères entre les étudiants ayant effectué leur stage dans le secteur du handicap et les autres.

En observant les deux groupes au Tps1, nous constatons que les moyennes du groupe qui effectuera son stage dans le secteur du handicap sont meilleure que celles de l'autre groupe. Ainsi, Ils ont davantage confiance en eux. Ils perçoivent moins d'homogénéité et plus de singularité au sein des groupes de personnes handicapées. Ils ont plus de perspective Taking et sont moins anxieux à l'égard des personnes handicapées. Enfin, leurs comportements d'aides sont plus élevés que pour l'autre groupe.

Statistiques descriptives								Comparaison de moyenne
stage secteur du handicap	TP1			TP2			P.	
	Moyenne	Ecart type	N	Moyenne	Ecart type	N		
SEP	Non	4,0429	1,07897	14	4,5	0,65044	14	.857
	Oui	4,7397	0,85601	29	5,2483	0,81881	29	
	Total	4,5128	0,97877	43	5,0047	0,83892	43	
Homogénéité	Non	2,4881	0,67581	14	2,1071	0,9328	14	.321
	Oui	2,6059	0,74	29	1,9195	0,74352	29	
	Total	2,5676	0,71383	43	1,9806	0,8036	43	
Singularité	Non	5,5774	1,22495	14	5,8095	1,18908	14	.947
	Oui	6,3362	0,72971	29	6,5862	0,53936	29	
	Total	6,0891	0,9741	43	6,3333	0,8759	43	
Anxiété	Non	4,4786	2,10135	14	2,9143	0,89344	14	.065
	Oui	3,5379	1,27627	29	3,0483	1,05918	29	
	Total	3,8442	1,62836	43	3,0047	0,99951	43	
Comprtements	Non	6,2714	0,58498	14	6,1429	0,95572	14	.569
	Oui	6,3862	0,67598	29	6,3793	0,62643	29	
	Total	6,3488	0,64305	43	6,3023	0,74626	43	

En comparant les moyennes au Tps2, on constate que les observations sont quasiment identiques au temps 1 si ce n'est que l'écart s'est creusé. Cependant, nous faisons une observation étonnante en ce qui concerne la variable « Anxiété à l'égard des personnes en situation de handicapé ».

En effet, non seulement la différence de moyenne a fortement diminué mais en plus, les étudiants ayant effectué un stage en dehors du secteur du handicap sont moins anxieux que ceux qui ont vécu le contact.

Comparaisons de variables Tps1/Tps2 entre les étudiants ayant réalisé leur stage dans le secteur du handicap et les autres.

Si nous comparons les groupes aux deux temps, nous observons tout d'abord globalement que les variations observées avec l'ensemble de l'échantillon se confirment dans les deux groupes. Néanmoins, les variations sont généralement plus importantes pour le groupe ayant vécu le contact sauf l'anxiété et les comportements d'aides qui ont diminué beaucoup plus rapidement dans le groupe ayant effectué son stage avec d'autres publics. Ainsi l'anxiété a diminué près de trois fois plus vite et les comportements d'aides près de 19 fois plus vite.

Pour les étudiants ayant effectué leur stage dans un autre secteur, le PT est resté en quasi-statuquo ne subissant qu'une progression négative moyenne de 0,0878 alors que dans le secteur du handicap

contre 0,2328 dans le groupe ayant expérimenté le contact avec ce public. A l'inverse, ce sont les comportements d'aide qui restent statu quo avec une progression négative de 0.0069 contre une progression négative de 0.1285 pour les autres étudiants. Cette observation est étonnante par rapport à notre modèle qui prédit que le contact favorise une augmentation du PT occasionnant une diminution des préjugés et de la discrimination.

Nous pouvons également observer que l'anxiété à l'égard du groupe des personnes handicapées diminue près de 2,4 fois plus dans le groupe n'ayant pas vécu le contact que dans l'autre. Sachant que les étudiants ont fait le choix de leur secteur de stage, on pourrait se demander si l'anxiété de ce groupe par rapport au travail avec des groupes de personnes dans le besoin ne se serait pas cristallisée sur le groupe des personnes handicapées. En effet, comme nous l'avons explicité dans la partie théorique, le groupe des personnes handicapées a la spécificité de porter les stigmates de sa différence et de ces besoins. Ceci mériterait d'être investigué.

3.6.4 Les médiations Tps1 selon Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci, (2005)

Afin d'établir des corrélations en Tps 1, il s'est avéré nécessaire de trouver une variable de contact. Comme explicité en page 38, nous avons fait choix d'utiliser deux facteurs indirectes : la fréquence du contact, et la qualité positive du contact. Pour rappel, 65 étudiants sur 75 disposaient déjà d'une expérience personnelle ou professionnelle du handicap au temps 1.

Force est de constater que dans toutes les corrélations réalisées, la fréquence montre un lien médiocre et non significatif sauf dans le cas de l'anxiété et le SEP.

Corrélation testée à N=75 au Tps 1 entre Fréquence du Contact et ...	Coefficient de corrélation r.	Test de signification Sig. Ou p.
Singularité	.141	.229
Perspective Taking	.202	.085
Anxiété	-.238	.040
SEP	.316	.006

L'analyse des données montre qu'il existe une relation négative d'intensité faible à moyenne entre le contact (et plus particulièrement la fréquence du contact) et l'anxiété par rapport aux personnes handicapées (r .238, p .040). Il existe également une relation positive d'intensité moyenne entre la fréquence du contact et le Sentiment d'efficacité personnel dans la relation avec les personnes handicapées (r .316, p .006).

L'évaluation positive du contact donne quelques résultats intéressants.

Corrélation testée à N=75 au Tps 1 entre Caractère positif du Contact et ...	Coefficient de corrélation r.	Test de signification Sig. Ou p.
Singularité	.001	.990
Perspective Taking	.415	.000
Anxiété	-.370	.001
SEP	.260	.024

L'analyse des données montre qu'il n' existe aucune relation entre la qualité du contact et la perception de singularité (r .001, p .990)

Il existe par contre une relation positive d' intensité moyenne avec le SEP (r .260, p .024) et surtout le Perspective Taking (r .415, p .000)

Nous observons enfin une relation négative d' intensité moyenne entre le caractère positif du contact et l' Anxiété (- .370, .001)

D' autres corrélations sont calculées afin d' évaluer le lien existant entre ces différentes variables et les comportements d' aides à l' attentions de personnes handicapées. Pour rappel, le comportement d' aide est employé dans cette analyse comme facteur d' évaluation de la discrimination.

Corrélation testée à N=75 au Tps 1 entre Comportements d' aide et ...	Coefficient de corrélation r.	Test de signification Sig. Ou p.
Singularité	.203	.085
Perspective Taking	.606	.000
Anxiété	-.020	.080
SEP	.342	.025

L'analyse des données montre qu'il n' existe aucune relation significative entre l' anxiété et le comportement d' aide (r -.020, p .080). Il n' en existe pas non plus avec la singularité (r .203, p .085).

Par contre, au Tps 1, il existe une relation positive d' intensité moyenne entre le SEP et les Comportement d' aide (r .342, p .025) et une relation positive de forte intensité entre le Perspective Taking et les comportement d' aide (r .606. , p .000)

La valeur du coefficient de corrélation est de .290

R-deux étant de .084, on peut donc dire que le contact explique la perception de la singularité dans près de 9% des cas.

R-deux ajusté étant de .072, on peut donc dire que si on prenait un échantillon différent provenant de la même population, le thermomètre ne serait pas expliqué dans des proportions similaires.

Le Modèle n'est pas prédictif.

La valeur de F est de 6.712 et est significative à 0.012. Ce qui signifie que les probabilités d'obtenir une valeur de F de cette taille par hasard est inférieur à 0,05 %. **Il n'y a donc une relation statistique significative entre la variable Comportement d'aide et la variable SEP.**

3.6.5 Les médiations Tps1/Tps2 selon Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci, (2005)

Le premier tableau fourni par SPSS nous indique combien de participants forment notre échantillon. Nous observons que notre échantillon est divisé selon un facteur : le secteur de réalisation du stage (29 dans le secteur du handicap et 13 dans un autre secteur)

Facteurs intersujets			
		Libellé de valeur	N
	0	0	13
Contact	1	1	29

Nous observons ensuite les moyennes obtenues pour chacun des 2 sous-groupes sur base d'une variable indépendante : le thermomètre

Variable dépendante : Thermom. Valide - Thermom. Handic				
Contact	Moyenne	Ecart type	N	
0	-12,4615	14,06897	13	
1	-12,3103	23,09469	29	
Total	-12,3571	20,54718	42	

Nous observons que les étudiants ayant effectué leur stage avec les personnes handicapées définissent en moyenne une différence de 12,31 % entre la cote d'attitude attribuer aux personnes sans handicap et celle attribuée aux personnes avec handicap.

Les étudiants ayant effectué leur stage dans un autre secteur définissent, quant à eux, une différence moyenne de 12,46 %.

Cependant cette moyenne n'est pas significative.

Statistiques descriptives				
	stage avec PH P2	Moyenne	Erreur type	N
Thermomètre PValide P2	Non	67,69	14,806	13
	Oui	63,1	18,048	
	Total	64,52	17,065	
Thermomètre PHandicapé P2	Non	80,15	12,429	13
	Oui	75,41	16,452	
	Total	76,88	15,329	

On constate en effet qu'il y a une différence entre l'évaluation des personnes handicapée et des personnes valides en ce sens où les personnes évaluent plus positivement les personnes handicapées que les personnes valides. Cependant, cette différence concerne l'ensemble de l'échantillon et

aucune différence significative n'est observée entre les deux groupes de participants définis en fonction de leur lieu de stage

Tests multivariés ^a						
Effet		Valeur	F	ddl de l'hypo	Erreur ddl	Signification
factor1	Trace de Pillai	0,241	12,729 ^b	1	40	0,0010
	Lambda de Wilks	0,759	12,729 ^b			0,001
	Trace de Hotelling	0,318	12,729 ^b			0,001
	Plus grande racine de Roy	0,318	12,729 ^b	1	40	0,0010
	Trace de Pillai	0	,000 ^b			0,983
	Lambda de Wilks	1	,000 ^b			0,983
	Trace de Hotelling	0	,000 ^b	1	40	0,9830
	Plus grande racine de Roy	0	,000 ^b			0,983

a. Plan : Constante + P2stagehancip

Plan intrasujets : factor1

b. Statistique exacte

On peut donc affirmer qu'il existe une légère différence de moyennes entre les deux groupes mais qu'elle n'est pas significative.

Tests des effets intersujets

Variable dépendante : Thermom. Valide - Thermom. Handic

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification	Eta-carré partiel
Modèle corrigé	,205 ^a	1,0000	0,2050	0,0000	0,9830	0,0000
Constante	5508,205	1	5508,205	12,729	0,001	0,241
Staghandic	0,205	1	0,205	0	0,983	0
Erreur	17309,4380	40,0000	432,7360			
Total	23723	42				
Total corrigé	17309,643	41				

a. R-deux = ,000 (R-deux ajusté = -,025)

D'après les résultats d'analyse pour le contact, $F = .0$ sig .983 ce qui détermine que l'effet du contact est nul. Ce constat est confirmé par le coefficient de détermination (R-deux = .000)

L'analyse desdites données démontre que :

- La différence entre la cote d'attitude à l'égard des personnes sans handicap et celle relative aux personnes avec handicap est négative (voir tableau ci-dessous). Ceci démontre que les cotes d'attitudes attribuées sont plus élevées pour les personnes handicapées que pour les personnes valides. Les personnes handicapées jouiraient donc d'un préjugé global positif au sein de l'échantillon.
- L'écart entre les mesures d'attitudes envers les personnes sans handicap et celle avec les personnes handicapées entre les étudiants ayant effectué leur stage dans le secteur du handicap et les autres est non significatif.

Observons maintenant les variables médiatrices.

En ce qui concerne **la singularité au Tps 2**, on observe une différence significative ($p = .005$). Les étudiants ayant vécu un contact avec des personnes handicapées dans le cadre de leur stage singularisent davantage que les autres.

Statistiques descriptives			
Variable dépendante: Singularité P2 .86			
Stage secteur Handi	Moyenne	Erreur type	N
Non	5,8095	1,18908	14
Oui	6,5862	0,53936	29
Total	6,3333	0,8759	43

Variable dépendante: Singularité P2 .86					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	5,696 ^a	1	5,696	8,803	0,005
Constante	1450,781	1	1450,781	2242,358	0
Stage secteur Handi	5,696	1	5,696	8,803	0,005
Erreur	26,527	41	0,647		
Total	1757	43			
Total corrigé	32,222	42			

a. R-deux = ,177 (R-deux ajusté = ,157)

Pour **l'homogénéité** au Tps 2, on observe que la différence est non significative ($p = .480$)

Statistiques descriptives			
Variable dépendante: Homogénéité TP2			
Stage secteur Handicap	Moyenne	Erreur type	N
Non	2,1071	0,9328	14
Oui	1,9195	0,74352	29
Total	1,9806	0,8036	43

Tests des effets intersujets					
Variable dépendante: Homogénéité P2					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	,332 ^a	1	0,332	0,509	0,48
Constante	153,092	1	153,092	234,292	0
Stage secteur Handicap	0,332	1	0,332	0,509	0,48
Erreur	26,79	41	0,653		
Total	195,806	43			
Total corrigé	27,123	42			

a. R-deux = ,012 (R-deux ajusté = -,012)

Pour **l'anxiété**, au Tps 2, on observe que la différence est non significative ($p = .686$)

Statistiques descriptives			
Variable dépendante: Anxiété TP2			
Stage secteur Handicap	Moyenne	Erreur type	N
Non	2,9143	0,89344	14
Oui	3,0483	1,05918	29
Total	3,0047	0,99951	43

Tests des effets intersujets					
Variable dépendante: Anxiété TP2					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	,170 ^a	1	0,17	0,166	0,686
Constante	335,678	1	335,678	329,336	0
Stage secteur Handicap	0,17	1	0,17	0,166	0,686
Erreur	41,79	41	1,019		
Total	430,16	43			
Total corrigé	41,959	42			

a. R-deux = ,004 (R-deux ajusté = -,020)

Pour le **Perspective Taking**, au Tps 2, on observe que la différence est non significative ($p = .905$)

Statistiques descriptives			
Variable dépendante: PT TP2 .66			
Stage secteur Handicap	Moyenne	Erreur type	N
Non	4,9571	0,65482	14
Oui	4,9828	0,66066	29
Total	4,9744	0,65104	43

Tests des effets intersujets					
Variable dépendante: PT TP2 .66					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	,006 ^a	1	0,006	0,014	0,905
Constante	932,871	1	932,871	2149,272	0
Stage secteur Handicap	0,006	1	0,006	0,014	0,905
Erreur	17,796	41	0,434		
Total	1081,83	43			
Total corrigé	17,802	42			

a. R-deux = ,000 (R-deux ajusté = -,024)

Pour le **SEP**, on observe une différence significative ($p = .005$) entre les étudiants ayant effectué leur stage dans le secteur du handicap et ceux ayant effectué leur stage dans un autre secteur. On constate, dès lors que les étudiants ayant connu un contact avec des personnes handicapées se sentent plus efficace.

Statistiques descriptives			
Variable dépendante: SEP TP2			
Stage secteur Handic	Moyenne	Erreur type	N
Non	4,5	0,65044	14
Oui	5,2483	0,81881	29
Total	5,0047	0,83892	43

Tests des effets intersujets					
Variable dépendante: SEP TP2					
Source	Somme des carrés de type III	ddl	Carré moyen	F	Signification
Modèle corrigé	5,287 ^a	1	5,287	8,93	0,005
Constante	897,249	1	897,249	1515,598	0
Stage secteur Handic	5,287	1	5,287	8,93	0,005
Erreur	24,272	41	0,592		
Total	1106,56	43			
Total corrigé	29,559	42			

a. R-deux = ,179 (R-deux ajusté = ,159)

3.6.6 Les Médiations entre Contact, SEP et Anxiété

Entre la variable indépendante « Contact » et la variable médiatrice « Sentiment d'Efficacité Personnelle », la valeur du coefficient de corrélation est de .423

R-deux étant de .179, on peut donc dire que le contact explique la perception de la singularité dans 18% des cas.

R-deux ajusté étant de .159, on peut donc dire que si on prenait un échantillon différent provenant de la même population, la perception de la singularité serait expliquée dans des proportions similaires.

La valeur de F est de 8.930 et est significative à 0.005. Ce qui signifie que les probabilités d'obtenir une valeur de F de cette taille par hasard sont inférieures à 0,05 %. **Il y a donc une relation statistiquement significative entre la variable Contact et la variable SEP.**

La valeur du coefficient standardisé (.423) nous montre que la relation entre VI et VM est positive. L'ordonnée à l'origine (4,500) est différente de 0 et nous pouvons conclure que le contact contribue significativement ($p = .005$) à prédire le SEP

Statistiques descriptives

	Moyenne	Écart type	N
SEP .81	5,0047	,83892	43
Contact	,67	,474	43

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques				Sig. Variation de F
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	
1	,423 ^a	,179	,159	,76942	,179	8,930	1	41	,005

a. Prédicteurs : (Constante), Contact

b. Variable dépendante : SEP .81

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	5,287	1	5,287	8,930	,005 ^b
	de Student	24,272	41	,592		
	Total	29,559	42			

Coefficients^a

Modèle		Coefficients standardisés		non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard				
1	(Constante)	4,500	,206			21,883	,000
	Contact	,748	,250	,423		2,988	,005

a. Variable dépendante : SEP .81

Aucun lien de régression n'a pu être défini entre les différentes variables médiatrices testées et le thermomètre d'attitude défini comme variable dépendante.

Aucun lien de régression n'a pu être établi entre le SEP et l'anxiété.

4 Discussions

Pour cette étude, nous avons choisi de reprendre le modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone, Voci. En effet, dans leur article « Intergroup Contact: When Does it Work, and Why? » (2005), les auteurs revisitent cinquante années de recherches et de théories illustrant, confirmant et expliquant les intuitions et réflexions qu'Allport avait émises en 1954. Ils en font ainsi émerger un modèle (p.23) qui montre trois processus de médiation liant le contact et l'amélioration des attitudes entre les groupes.

Comme les auteurs l'explicitent dans leur article, ce modèle fut généré sur base d'expériences et de recherches auprès de groupes saillants en termes de race, de sexe, de culture ou religion. Dans le cas qui nous concerne, il est transposé dans le cadre d'une relation professionnelle entre des étudiants éducateurs spécialisés et des personnes porteuses de handicaps.

J'ai également fait la proposition d'ajouter le Sentiment d'Efficacité Personnel (Bandura, 1997) audit modèle¹⁵. En effet, dans le cadre d'une relation professionnelle et dans le cadre du handicap en particulier, le sentiment d'efficacité est un médiateur important voire prépondérant au contact lui-même comme le montrent Turner & Cameron (2016).

Lorsque l'on observe les cotes attribuées par l'échantillon pour évaluer l'attitude par rapport aux personnes avec et sans handicap, on constate déjà que celles relatives aux personnes handicapées sont plus élevées que celles allouées aux personnes sans handicap (64,5% pour les personnes sans handicap contre 76,9 % pour les personnes handicapées). Ceci ne trouve pas de réponse dans la présente étude mais pourrait s'expliquer de plusieurs manières qui mériteraient d'être vérifiées. Si l'on se réfère à Rhomer & Louvet (2011), elles ont démontré que « *Toutes les catégories de personnes handicapées sont jugées plus agréables que les personnes sans handicap* ». Néanmoins, Il serait envisageable que cet a priori vienne de la formation des futurs éducateurs ou du profil inhérent de ces étudiants ou de la représentation sociétale du handicap ou de la personne handicapée.

¹⁵ Voir modèle page 32

Ainsi, les cotes telles qu'elles sont observées expriment des préjugés très favorables à l'égard des personnes handicapées que le répondant a eu, ou pas, un contact avec ce public.

Maintenant, si l'on calcule la différence entre ces deux cotes et que l'on compare les moyennes, on constate une légère différence de moyenne entre les deux groupes en fonction de la présence ou non de contact.

Mais, est-ce que tous les étudiants éducateurs, peu importe leur lieu de stage, évaluent leur attitude vis-à-vis des personnes sans handicap et de celles avec handicap de telle sorte que les différences de moyennes soient similaires ?

Nos analyses démontrent que cette variation n'est pas significative et que, dès lors, le contact la différence entre le groupe ayant connu le contact et l'autre n'est pas suffisamment significative que pour affirmer que, dans le cadre de cette étude, le contact aurait eu un effet significatif sur l'attitude. Cependant, l'analyse des différentes variables montre des variations de résultats à la fois entre le Tps 1 et le Tps 2 mais aussi entre les deux groupes observés et bien que celle-ci soient concomitantes au stage ou au contact pour une partie de l'échantillon, on ne peut confirmer un lien entre nos variables indépendante et dépendante.

Mais, le contact a-t-il un effet sur les différentes variables médiatrices testées ?

Après l'analyse de l'ensemble des variables médiatrices, il appert **le contact a un effet positif moyen sur la perception de singularité**. Dès lors, sur base du modèle de cette étude, on peut en déduire que l'augmentation de la perception de singularité des personnes handicapées prises individuellement tenant compte de la saillance avérée de leur groupe (ils sont bénéficiaires du travail des éducateurs en raison de leur handicap) devrait permettre une diminution des préjugés mesurés par le thermomètre d'attitude. Or, nos analyses ne démontrent pas de lien significatif.

Il n'y a donc pas de lien de médiation entre le contact et la mesure d'attitude passant par la variable singularité.

Cette étude a également démontré qu'il existe un **lien moyen et positif entre le contact et le Sentiment d'efficacité personnel**. Cependant, aucun lien de médiation n'a pu être établi entre le contact et le thermomètre d'attitude par cette médiation.

Les analyses et comparaison des moyennes démontrent, quant à elles que le stage a permis à tous les étudiants, qu'ils aient été en contact, ou pas, avec des personnes handicapées de diminuer leur perception d'homogénéité tout en augmentant celle de singularité conformément aux hypothèses. On observe également, toujours pour l'ensemble de l'échantillon, une diminution de l'anxiété à

l'égard des personnes handicapées. Il faut néanmoins noter que cette variation est plus importante dans le groupe ayant été en contact avec les personnes handicapées. D'ailleurs, le sentiment d'anxiété diminue plus de deux fois plus dans ce groupe.

On peut donc affirmer que conformément à la théorie du contact (Allport, 1954), le contact intergroupe est lié négativement à l'anxiété envers les personnes handicapées.

Cependant, contrairement à notre hypothèse et à la théorie du contact, nous observons que les comportements à l'égard des personnes handicapées ne sont pas liés significativement au contact dans le cas qui nous concerne. Si l'on observe les chiffres analysés, on ne constate pas d'effet significatif du contact sur les comportements envers les personnes handicapées

Par contre, on observe une diminution des comportements d'aide pour l'ensemble de l'échantillon.

Une autre observation étonnante par rapport à notre modèle concerne le Perspective Taking. Contrairement à nos attentes, il appert que le Perspective Taking diminue pour l'ensemble de l'échantillon. Cette diminution est près de trois fois moins forte dans le groupe ayant vécu le contact.

Au regard de ces observations, nous émettons l'hypothèse qu'un élément extérieur a eu pour effet de diminuer le Perspective Taking pour l'ensemble de l'échantillon. Cet élément extérieur pourrait être lié au processus de stage, à l'institution scolaire ou au cursus formatif mais les analyses actuelles ne nous permettent pas de le déterminer.

Conformément modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone, Voci (2005), ceci a entraîné une diminution du rapprochement intergroupe, ce qui a eu pour conséquence de rendre les comportements à l'égard des personnes handicapées plus négatifs.

Or, pour le groupe ayant effectué son stage avec des personnes handicapées, je fais l'hypothèse que l'effet du contact a été modérateur.

En synthèse, les analyses réalisées sur base du modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci, ont démontré une variation de l'ensemble des critères observés au sein des deux groupes. Cependant, le contact a eu un effet tantôt catalyseur, tantôt modérateur, sur ces variables de telle sorte que les comportements à l'égard des personnes handicapée seraient meilleurs dans le groupe ayant effectué son stage dans le secteur du handicap que dans le groupe n'ayant pas vécu le contact.

Cependant, l'analyse du caractère prédictif des variables de médiations que sont la singularité, l'homogénéité, le perspective taking et l'anxiété dans le processus de médiation liant le contact et la diminution de préjugés n'a pas pu établir de lien de médiation avéré et ce bien que des variations soient observables.

Ainsi, cette étude a mis en évidence le caractère spécifique du contact professionnel lors d'une situation de stage avec les personnes handicapées. Si l'on reprend les hypothèses une à une, on peut affirmer que dans le champ observé, au Tps1, le contact intergroupe est lié positivement avec les comportements d'aides à l'égard des personnes handicapées. MAIS, le processus de stage ou un de ses composants semble avoir un lien négatif avec les comportements d'aides à l'égard des personnes handicapées. On observe également que le contact augmente le sentiment d'efficacité et diminue l'anxiété. La fréquence et le caractère positif des contacts augmentent stéréotype d'agréabilité et les comportements d'aide. Aucune corrélation significative ne semble exister entre la Fréquence des contacts, le stéréotype de compétence et les comportements d'aide. Et contrairement à ce qui était attendu, nous n'observons aucun lien significatif entre le contact, l'homogénéité et la singularité. Nous n'observons pas de liens significatifs entre le contact et les différentes formes de menace. Par contre, il semble que le stéréotype de compétence et les comportements d'aide soit affectés négativement et significativement par la perception de menace réelle.

Au Tps1, il existe un lien négatif significatif entre un contact positif fréquent et l'Anxiété et un lien significatif positif avec les stéréotypes d'agréabilité. Un lien positif significatif existe uniquement entre la variable évaluant la qualité positive du contact et les comportements d'aide. Il semble, en effet, qu'il n'existe aucun lien significatif entre la fréquence des contacts et les comportements d'aide. Enfin, aucun lien significatif n'existe entre les variables de contact et les stéréotypes de compétence.

Entre le temps 1 et le temps 2, le lien entre le contact et les attitudes et comportements à l'égard des personnes handicapées n'est pas toujours expliqué par les médiateurs. La perception de singularité **ne médie pas** le lien entre contact et préjugé. Cependant, le contact **augmente la singularisation**, mais cette augmentation **n'a pas d'effet sur la réduction des préjugés**. La perception d'Homogénéité de l'out groupe **ne médie pas** le lien entre contact et préjugé. Le contact **n'influe pas** sur l'homogénéité et donc, on ne constate **aucun effet de l'Homogénéité sur la réduction des préjugés**. La prise de perspective **ne médie pas** le lien entre contact et préjugé. Le contact **n'influe pas** sur la prise de perspective, on ne constate **aucun effet de** la prise de perspective sur la réduction des préjugés. L'anxiété intergroupe **ne médie pas** le lien entre contact et préjugé. Le contact **n'influe pas** sur l'anxiété, on ne constate **aucun effet de** l'anxiété sur la réduction des préjugés

Le contact intergroupe permet entre le Tps1 et le Tps2, une évolution positive des perceptions de singularité conforme au modèle. Il permet également une évolution négative des perceptions d'homogénéité, du Sentiment d'Efficacité Personnelle et de l'anxiété à l'égard des personnes

handicapées conforme au modèle.

Par contre, nous observons une évolution négative du Perspective Taking et des Comportements d'aide à l'égard des personnes à besoins spécifiques non conforme au modèle. Cependant, cette évolution est observable sur l'ensemble de l'échantillon et nous observons que le contact semble modérer l'évolution négative du Perspective Taking

Nous observons enfin que le sentiment d'efficacité **ne médie pas** le lien entre contact et préjugé et **n'influe pas** sur l'anxiété. Cependant, le contact **augmente** le sentiment d'efficacité personnel.

En comparant les moyennes des variables au Tps1 du groupe ayant effectué son stage dans le secteur du handicap à celles des autres, nous observons que les moyennes du premier groupe sont plus favorables que celles de l'autre groupe conformément au modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci (2005). Ainsi ce groupe dispose d'un sentiment d'efficacité personnel, d'une perception de singularité, d'un Perspective Taking et de propension aux comportements d'aide plus élevés mais aussi d'une perception d'homogénéité et d'une anxiété à l'égard des personnes handicapées moins élevées que pour les membres du groupe effectuant son stage dans un autre secteur. Sachant que le choix du stage étant laissé à l'appréciation des étudiants, on peut, peut-être y voir un lien. En effet, Turner & Cameron (2016) démontrent que moins d'anxiété intergroupe et plus de contacts positifs conduisent à plus de contacts intergroupes. En effet, ils énoncent que « *la réduction de l'anxiété dans les rencontres intergroupes amène les membres à s'approcher plutôt que d'éviter les membres de l'out-groupe et à s'intéresser davantage aux interactions intergroupes* ».

En comparant les moyennes des variables au Tps2 du groupe ayant effectué son stage dans le secteur du handicap à celles des autres, on observe que les moyennes du premier groupe sont plus favorables que celles de l'autre groupe conformément au modèle de Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci (2005) sauf pour l'anxiété.

En effet, au Tps2 la moyenne pour la variable « anxiété » à l'égard des personnes en situation de handicap » est plus élevée pour le groupe ayant connu le contact. Les participants à l'enquête n'ayant pas connu de contact avec les personnes handicapées seraient donc moins anxieux à leur égard en Tps 2 que ceux qui ont vécu le contact.

En comparant les moyennes des groupes aux deux temps, on constate que la différence pour la variable « Anxiété » au Tps2 est plus de 5 fois plus faible qu'au Tps1.

Mais, si l'on observe la différence de moyennes entre le groupe ayant effectué son stage dans le secteur du handicap et l'autre groupe, on observe que celle-ci n'est pas significative pour l'Homogénéité, l'Anxiété et le Perspective Taking.

Par contre, on constate que les étudiants ayant vécu un contact avec des personnes handicapées dans le cadre de leur stage singularisent davantage que les autres.

De même, on constate que les étudiants ayant connu un contact avec des personnes handicapées se sentent plus efficaces.

Dès lors, on pourrait faire l'hypothèse que le contact a un effet catalyseurs, dans une perspective de diminution de stéréotypes et de discrimination, sur le SEP ainsi que sur les perceptions d'homogénéité et de singularité. Pour les comportements d'aide, on observe, certes, une diminution de l'écart entre les deux groupes mais l'on observe également une diminution, pour les deux groupes, par rapport au Tps1. En effet, l'ensemble de l'échantillon d'une diminution de moyenne légère entre les deux temps d'observation.

Bien que Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci aient adapté le modèle de l'effet du contact afin de le rendre moins optimiste et plus réaliste, il appert que celui-ci n'est pas irréfutable. Aucune des médiations proposées, pourtant appuyées par de nombreuses recherches, n'a pu être validée. Seules deux variables médiatrices ont subi un effet avéré : la singularité, présente dans le modèle, et le SEP que j'avais introduit comme hypothèse.

Il semble donc que des trajectoires de recherche potentiellement fructueuses concernent le SEP dans les contextes intergroupes.

Néanmoins, je pense que le contact avec les personnes handicapées, le contact de type professionnel et les hypothèses proposées mériteraient l'intérêt d'autres recherches.

En effet, je pense que les résultats obtenus mettent en exergue la singularité des sujets observés. Premièrement, comme Rhomer & Louvet (2011) l'ont déjà démontré, les groupes de personnes handicapées ne sont pas des groupes comme les autres. La nature spécifique du handicap, le regard social posé sur le handicap, les stéréotypes et préjugés véhiculés... sont autant d'éléments qui biaisent la perception cognitive et émotionnelle de ces groupes et qui influent sur l'effet du contact.

Deuxièmement, le contact de type professionnel démontre également son lot de biais. L'influence du statut du professionnel, la philosophie institutionnelle, la perception sociale de l'institution, de la fonction... et dans le cas présent du bénéficiaire handicapé ont une incidence perceptible sur l'effet du contact. Par exemple, dans le présent contexte, le contact professionnel sous-entend un déséquilibre de statut entre les groupes. Or, comme le précise Amir (1976), l'égalité de statut des groupes en situation de contact est un des facteurs de réussite essentiels du contact intergroupe en tant que technique de réduction des préjugés.

Troisièmement, le statut particulier de « stagiaire », autrement dit « professionnel en

apprentissage » et qui plus est en première année soit, en début de formation, est une possible explication du faible effet du contact. En effet, il est possible, qu'en raison de ce statut particulier, l'institution ait placé un cadre ayant pour conséquence que les contacts auraient été peu efficaces en termes de quantité, de fréquence, mais aussi de qualité en ce qui concerne le caractère familier. Or, une des quatre conditions essentielles pour que le contact intergroupe puisse favoriser une diminution des préjugés, selon Allport (1954) est que le contact doit permettre aux membres des deux groupes de se connaître personnellement, les uns les autres, en tant qu'individus. Ainsi, comme le disent Kenworthy, Turner, Hewstone & Voci (2005), les processus liés à l'affect et à l'émotion tels que la divulgation de soi peut réduire les préjugés et accroître la familiarité, réduisant ainsi la menace souvent associée aux contacts entre les groupes. Cette hypothèse mériterait, sans doute, de faire l'objet d'une recherche approfondie.

Enfin, les chiffres obtenus dans la présente recherche démontrent qu'il s'est passé quelque chose de l'ordre du contact, mais aussi de l'ordre de la diminution de préjugés.

Or, les résultats entre le groupe d'étudiant ayant effectué son stage avec des personnes handicapées et les autres présentent des différences, certes visible, mais insignifiante.

Dès lors, je me pose d'autres questions que je vous soumetts pensant qu'il serait judicieux d'élargir le champ d'investigation. À toutes fins utiles, je formule, ici, ces questions sous la forme de deux nouvelles hypothèses qui, me semble-t-il, mériteraient d'être creusées :

1. Un élément extérieur à cette étude exerce-t-il une influence sur l'ensemble des membres de l'échantillon de telle sorte que l'on puisse observer une variation de l'attitude par le thermomètre ?
 - La formation reçue ou un élément de cette formation est-il susceptible d'expliquer la diminution des préjugés envers le groupe des personnes handicapées pour l'ensemble de l'échantillon ?
 - Si oui, cet élément est-il contrôlable et applicable dans le cadre d'une campagne de réduction des préjugés à l'égard des personnes handicapées ?
 - Si oui, cet élément est-il un médiateur du processus de contact.
2. Un contact professionnel avec un public autre que les personnes handicapées pourrait-il provoquer une généralisation relative de l'effet du contact à l'ensemble des bénéficiaires des services des travailleurs éducateurs spécialisés en ce compris les bénéficiaires en situation de handicap par effet de contagion ou par inclusion des personnes handicapées comme membre d'un plus grand groupe : « les bénéficiaires, les personnes à besoins spécifiques ».

5 Conclusions

Comme je l'expliquais en introduction, ce projet de recherche découle directement de questionnements inhérents à ma vie professionnelle. En effet, il n'est pas rare de percevoir des préjugés ou des stéréotypes relatifs aux personnes handicapées dans le chef de professionnels pourtant en « contact » régulier et fréquent avec ces publics.

Dès lors, la question qui me taraudait était de comprendre le processus et les différentes variables du processus qui font que l'effet du contact n'est pas toujours efficace, voire, parfois, inopérant.

À la fin de ce travail, je suis certain de deux choses.

La première, c'est que je n'ai toujours pas de réponse absolue à mes questions et que j'aimerais poursuivre la recherche et la réflexion.

La seconde, c'est que, néanmoins, je perçois mieux la complexité de phénomène que j'observais, jadis, en "candide".

En effet, la démarche scientifique employée, le positionnement du chercheur appliqué et la rigueur analytique m'ont permis de changer de perspectives par rapport au phénomène observé et d'abandonner mes certitudes pour laisser la place à un doute raisonnable.

En effet, la théorie du contact est un processus observé, analysé et remis régulièrement en question par de nombreux chercheurs depuis plus de 50 ans. Et, force est de constater qu'il n'existe pas de ligne droite entre le contact et la diminution des préjugés. Il n'existe pas, non plus, de formule « magique » du contact. Chaque relation est particulière de par la perception que nous en avons, mais aussi de par la mise en lumière de chacun des éléments qui interviennent dans cette relation de par la société, la culture, la tradition ou les croyances.

Ce nouveau regard que je pose me pousse à m'interroger spontanément sur les phénomènes que j'observe en tant que tel, mais aussi sur leurs ascendances, leurs conséquences, leurs médiateurs et leurs modérateurs.

Ce regard multidimensionnel me semble, aujourd'hui, garant de l'effet du contact dans un contexte professionnel tel que ceux observés. La méthode de réalisation d'une recherche scientifique acquise

au travers de ce mémoire ainsi que les acquis inhérents à mes lectures, recherches, et réflexions m'ouvrent de nouvelles perspectives d'analyse, mais aussi d'action.

Mon approche du rôle de formateur s'en trouve éclairée.

Ainsi, je pense qu'il est impossible, pour un professionnel, de travailler sur ses représentations du handicap s'il n'en a pas « la conscience ». C'est pourquoi, il me semble, aujourd'hui, primordial que les futurs professionnels du secteur du handicap tels que les étudiants-éducateurs de l'échantillon observés puissent bénéficier dans le cadre de leur formation des clés d'analyse et de compréhension de l'identité sociale des groupes de personnes handicapées avec qui ils sont susceptibles de travailler un jour. Je ne préconise pas une approche théorique du sujet, mais une approche basée sur l'expérience, l'observation et l'analyse. Chaque type de handicap est différent. Chaque personne handicapée est singulière. Il n'y a donc pas UNE façon d'être et de faire, mais des multitudes qui doivent être, toujours, appropriées et adaptées. Il est donc indispensable, pour moi que le futur professionnel acquiert les trois compétences suivantes :

Tout d'abord, il importe qu'il ait la connaissance et la compréhension des identités sociales des groupes de personnes handicapées afin de permettre au professionnel d'être plus objectif face à ces influences. Ensuite, il doit travailler la perception en conscience de ses propres influences en la matière (croyances, expériences, valeurs...) afin d'être capable de faire la part des choses et de rester ouvert à un changement de perception. Enfin, il doit faire l'acquisition objective d'un sentiment d'efficacité personnel, positif et construit, dans les relations à l'autre en général, mais aussi par rapport aux personnes handicapées. Il doit se sentir capable de faire et accepter l'échec comme une phase d'apprentissage.

Comme le montrent les résultats de cette étude et sur base de mon expérience professionnelle, ces différentes compétences peuvent s'obtenir dans le cadre formatif en proposant une expérience de contact positif dans un cadre sécurisant. Par exemple, le décloisonnement des institutions permettrait plus de contacts commun (au travail, à l'école, dans ses loisirs, ...) avec des personnes à besoins spécifiques. Ou encore dans le cadre de formations dispensées par des équipes compétentes intégrant le handicap et le contact en tant que médias formatifs.

Walter HESBEEN¹⁶ expliquait, lors d'une conférence dont le sujet était « le prendre Soin », que dans la vie (professionnelle ou privée) il n'y a pas de petites choses, il n'y a que des premières fois que chacun appréhende comme on le peut selon son vécu et ses possibilités.

La relation avec les personnes handicapées est également une question de « Premières fois ».

La vie sociale et, à défaut, la formation doivent être des lieux d'expérimentation de ces « Premières fois » de telle sorte que la catégorisation d'un individu lors d'un premier contact ne soit pas une « condamnation » à vivre dans une case, mais un premier pas vers la découverte de l'autre dans un esprit d'ouverture.

¹⁶ Infirmier et Docteur en Santé Publique, Président du GEFERS, professeur à l'Université Catholique de Louvain (Belgique), rédacteur en chef de la revue Perspective Soignante

6 Références bibliographiques :

ABOUD, F. E., & SANKAR, J. (2007). *Friendship and identity in a language-integrated school*. International Journal of Behavioral Development, 31(5), 445-453. doi: 10.1177/0165025407081469 in **TURNER, R. N., & CAMERON, L.** (2016). *Confidence in contact: A new perspective on promoting cross-group friendship among children and adolescents*. Social Issues and Policy Review, 10(1), 212-246. in <https://pure.qub.ac.uk/portal/files/26931885/Turner.pdf> , p.4

AJZEN, I. (2006). *Constructing a TPB questionnaire*. Retrieved August 15th, 2013, in <http://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf> in **TURNER, R. N., & CAMERON, L.** (2016). *Confidence in contact: A new perspective on promoting cross-group friendship among children and adolescents*. Social Issues and Policy Review, 10(1), 212-246. In <https://pure.qub.ac.uk/portal/files/26931885/Turner.pdf>, p. 17

ALLPORT, G. W. (1954). *Nature Of Prejudice*. New York: Perseus.

AMIR, Y. (1976). *The role of intergroup contact in the change of prejudice and ethnic relations*. In WHITLEY, B. & KITE, M. (2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination*. Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck, :540

BANDURA, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*.

Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. In LECOMTE J. « *Les applications du sentiment d'efficacité personnelle* », Savoirs, 2004/5 (Hors-série), p. 59-90. DOI : 10.3917/savo.hs01.0059. URL : [htTps://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-59.htm](https://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-59.htm)

BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy, the exercise of control, New-York, Freeman & Company ; Auto-efficacité, le sentiment d'efficacité personnelle*, Bruxelles, De Boeck, 2003. In LECOMTE J. « *Les applications du sentiment d'efficacité personnelle* », Savoirs, 2004/5 (Hors série), p. 59-90. DOI : 10.3917/savo.hs01.0059. URL : [htTps://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-59.htm](https://www.cairn.info/revue-savoirs-2004-5-page-59.htm)

BOURHIS, R.Y. & LEYENS, J.P. (1999) *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*, Lièges : Mardaga.

BREWER, M.B. & MILLER, N. (1984) *Beyond the contact hypothesis: Theoretical perspectives on desegregation*. In WHITLEY, B. & KITE, M.(2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination*. Traduction de Arciszewski, T. Révision scientifique de Yzerbyt V. & Demoulin S. Bruxelles : De Boeck : 244-246

CUDDY, A. J. C., FISKE, S. T., & GLICK, P. (2007)

The BIAS Map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. Journal of Personality and Social Psychology, 92, 631-648.

DOVIDIO, J. F., GAERTNER, S. L., & KAWAKAMI, K. (2003). *Intergroup Contact: The Past, Present and Future. Group processes and intergroup relation*, 6, 5-21. In KENWORTHY, J. B., TURNER, R. N., HEWSTONE, M. AND VOICI, A. (2005). *Intergroup Contact: When Does it Work, and Why?.* In *On the Nature of Prejudice* (eds J. F. DOVIDIO, P. GLICK and L. A. RUDMAN).

FISKE S. (2008) *Psychologie Sociale (Social Beings. À core motives approach to social psychology*, (2004). Traduction de PROVOST V. & HUYGHUES DESPOINTES S., T. Révision scientifique de LEYENS J.-P.. Bruxelles : De Boeck.

FISKE, S. T., CUDDY, A. J. C. GLICK, P., JUN, X. (2002) "*A Model of (Often Mixed) Stereotype Content : Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition*" (PDF). *Journal of Personality and Social Psychology*. 82 (6): 878–902.

FOUGEYROLLAS P. (1990) *Une autre façon de le dire.* Réseau International CIDIH-Bulletin du CQCIDIH. ; 3 (1): 15.

GAERTNER, S.L. & DOVIDIO, J.F. (2013) *Reducing intergroup bias: The common in-group identity model.* Philadelphia : Psychology Press. (2000). In WHITLEY, B. & KITE, M. *Psychologie des préjugés et de la discrimination.* Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck, :553

GAERTNER, S.L., DOVIDIO, J.F., ANASTASIO, P.A., BACHMAN, B.A. & RUST, M.C. (2013) *The common inroep identity model: Recategorization and the reduction of intergroup bias.* (1993) In WHITLEY, B. & KITE, M. *Psychologie des préjugés et de la discrimination.* Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck :549

HEWSTONE, M. (1996) *Contact and categorization: Social psychological interventions to change intergroup relations.* In WHITLEY, B. & KITE, M. (2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination.* Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck :548

HEWSTONE, M. & BROWN, R. (1986) *Contact is not enough: An intergroup perspective on the « contact hypothesis ».* . In M. HEWSTONE and R. BROWN (Eds.). *Contact and conflict in inter encounters.* Oxford, UK: Basil Blackwell. In WHITLEY, B. & KITE, M. (2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination.* Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck :551-552

HEWSTONE, M., LOLLLOT, S., SWART, H., MYERS, E., VOICI, A., AL RAMIAH, A., & CAIRNS, E. (2014). *Intergroup contact and intergroup conflict. Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 20(1), 39-53.

HILTON, J.L., & VON HIPPEL, W. (1996). *Steréotypes.* *Annual Review of Psychology*, 47, 237-271 In WHITLEY, B. & KITE, M. (2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination.* Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN. S. Bruxelles : De Boeck.

- HOGG, M.A.** (1992). *The social psychology of group cohesiveness: From attraction to social identity*. London, UK: Harvester Wheatsheaf. In FISKE S. (2008) *Psychologie Sociale (Social Beings. À core motives approach to social psychology, 2004)*. Traduction de PROVOST V. & HUYGHUES DESPOINTES S., T. Révision scientifique de LEYENS J.-P.. Bruxelles : De Boeck.
- HOGG, M.A.** (1993). *Group cohesiveness: A critical review and some new directions*. European review of Social Psychology, 4, 85-111. In FISKE S. (2008) *Psychologie Sociale. (Social Beings. À core motives approach to social psychology, 2004)*. Traduction de PROVOST V. & HUYGHUES DESPOINTES S., T. Révision scientifique de LEYENS J.-P.. Bruxelles : De Boeck.
- ISLAM, R. M., & HEWSTONE, M.** (1993). *Dimension of contact as predictors of intergroup and perceived outgroup variability and outgroup attitudes: An integrative model*. Personality. Social Psychology Bulletin, 19, 700-710. In KENWORTHY, J. B., TURNER, R. N., HEWSTONE, M. AND VOICI, A. (2005). *Intergroup Contact: When Does it Work, and Why?*. In *On the Nature of Prejudice* (eds J. F. Dovidio, P. Glick and L. A. Rudman).
- KENWORTHY, J. B., TURNER, R. N., HEWSTONE, M. AND VOICI, A.** (2005). *Intergroup Contact: When Does it Work, and Why?*. In *On the Nature of Prejudice* (eds J. F. DOVIDIO, P. GLICK and L. A. RUDMAN).
- KUNST-WILSON, W. R., & ZAJONC, R. B.** (1980). *Affective discrimination of stimuli that cannot be recognized*. Science, 207(4430), 557-558.
- LAZARUS, R.S. & SMITH, C.A.** (1988). Knowledge and Appraisal in the Cognition-Emotion Relationship, Cognition and Emotion, 2 (4), 281-300
- LEYENS, J.-P. & YZERBYT, V.Y.** (1997) *Psychologie sociale*, Liège : Mardaga.
- LOUVET, E., & ROHMER, O** (2010). *Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents ?* Psychologie du Travail et des Organisations, 16, 47-62.
- MILLER, N.** (2002). Personalization and the promise of contact theory. Journal of Social Issues, 58, 387-410 In WHITLEY, B. & KITE, M. (2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination*. Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck.
- MURRAY CJL, LOPEZ AD,** (1996) eds. *The Global Burden of Disease: a comprehensive assessment of mortality and disability from diseases, injuries and risk factors in 1990 and projected to 2020*, 1st ed. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- PETTIGREW, T. F.** (1997). *Generalised intergroup contact effects on prejudice*. Personality an Social Psychology Bulletin, 23, 173-185. In KENWORTHY, J. B., TURNER, R. N., HEWSTONE, M. AND VOICI, A. (2005). *Intergroup Contact: When Does it Work, and Why?*. In *On the Nature of Prejudice* (eds J. F. DOVIDIO, P. GLICK and L. A. RUDMAN).
- PETTIGREW, T. F.** (1998). *Intergroup Contact: Theory, Research and New Perspectives*. Anne Review of Psychology, 49, 65-85. In KENWORTHY, J. B., TURNER, R. N., HEWSTONE, M. AND VOICI, A. (2005). *Intergroup Contact: When Does it Work, and Why?*. In *On the Nature of Prejudice* (eds J. F. DOVIDIO, P. GLICK and L. A. RUDMAN).

PETTIGREW, T. & TROPP, L. (2000) *Does intergroup contact reduce prejudice? Recent meta analytic findings*. In WHITLEY, B. & KITE, M. (2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination*. Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck : 556-558

ROHMER, O. & LOUVET, E. (2011) *Le stéréotype des personnes handicapée en fonction de la nature de la déficience. Une application des modèles de bi-dimensionnalité du jugement social*. L'année Psychologique 2011/1, 111(1) :69-85.

RONDIER, M. « A. BANDURA. *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle* », L'orientation scolaire et professionnelle [En ligne], 33/3 | 2004, mis en ligne le 28 septembre 2009. URL : <http://journals.openedition.org/osp/741>

STEPHAN, W. G., & STEPHAN, C. W. (1985). *Intergroup anxiety*. *Journal of Social Issues*, 41, In STEPHAN, W. G., & STEPHAN, C. W. (2000). *An integrated threat theory of prejudice*. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 23-46). Hillside, NJ: Erlbaum
Mailys Rondier, « A. BANDURA. *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle* », L'orientation scolaire et professionnelle [En ligne], 33/3 | 2004, mis en ligne le 28 septembre 2009. URL : <http://journals.openedition.org/osp/741>

STEPHAN, W. G., & STEPHAN, C. W. (2000). *An integrated threat theory of prejudice*. In S. OSKAMP(Ed.), *Reducing prejudice and discrimination* (pp. 23-46). Hillside, NJ: Erlbaum
In WHITLEY, B. & KITE, M. (2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination*. Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck.

TAJFEL, H., (1972). *La catégorisation sociale*, in Introduction à la psychologie sociale, sous dir. MOSCOVICI, S., Paris, Librairie Larousse, P : 293
In LICATA L. (2007). *La théorie de l'identité sociale et la théorie de l'auto catégorisation : le Soi, le groupe et le changement social*. Revue électronique de Psychologie Sociale, n°1, pp. 19-33, : page 24

TURNER, R. N., & CAMERON, L. (2016). *Confidence in contact: A new perspective on promoting cross-group friendship among children and adolescents*. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 212-246. In <https://pure.qub.ac.uk/portal/files/26931885/Turner.pdf>

VOCI, A., & HEWSTONE, M. (2003). *Intergroup Contact and Prejudice Towards Immigrants in Italy: The Mediation Role of Anxiety and the Moderational Role of Group Salience*. *Group Processes and Intergroup Relations*, 6, 37-54. In KENWORTHY, J. B., TURNER, R. N., HEWSTONE, M. AND VOCI, A. (2005). *Intergroup Contact: When Does it Work, and Why?*. In *On the Nature of Prejudice* (eds J. F. DOVIDIO, P. GLICK and L. A. RUDMAN).

WHITLEY, B. & KITE, M. (2013) *Psychologie des préjugés et de la discrimination*. Traduction de ARCISZEWSKI, T. Révision scientifique de YZERBYT V. & DEMOULIN S. Bruxelles : De Boeck.

WORCHEL, S., ANDREOLI, V.A., & FOLGER, R. (1999) *Intergroup cooperation and intergroup attraction: The effect of previous interaction and outcome of combined effort*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13, 131-140, 1977. In BOURHIS, R.Y. & LEYENS, J.P. *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes*, Liège : Mardaga.

WRIGHT, S. C., ARON, A., McLAUGHLIN-VOLPE, T., & TROPP, S. A. (1997). *The extended contact Knowledge of cross-group friendships and prejudice.* Journal of Personality and Social Psychology, 73, 73-90. In KENWORTHY, J. B., TURNER, R. N., HEWSTONE, M. AND VOCI, A. (2005). *Intergroup Contact: When Does it Work, and Why?.* In *On the Nature of Prejudice* (eds J. F. DOVIDIO, P. GLICK and L. A. RUDMAN).

Rapport Mondial sur le Handicap (2011), Bibliothèque de l'OMS, *World Health Survey.* Geneva, World Health Organization, 2002–2004 (<http://www.who.int/healthinfo/survey/en/>, accessed 9 December 2009)

