

Revue Française de Gestion

Appel à contribution

Handicap et management : d'un impensé vers un enjeu sociétal ?

Rédacteurs invités :

Anthony Beudaert, IUT Annecy, IREGE

Nathalie Dubost, IAE Orléans, VALLOREM

Jean-Philippe Nau, IAE Nancy, CEREFIGE

Sarah Richard, EM Strasbourg Business School, HuManiS

Date limite de soumission : 20 novembre 2023

Selon un rapport de 2011 de l'OMS, 15 % de la population mondiale est en situation de handicap. Le vieillissement de la population (Schloemer, Jarvis et al., 2021), le développement de maladies chroniques (Lysaght et al., 2022) mais également de problèmes psychiques (Hennekam et al., 2021) qui augmentent dans un environnement devenu particulièrement anxiogène (Clayton, 2021), devraient conduire à une augmentation de cette proportion dans les années à venir. À ce sujet, la très grande majorité des personnes en situation de handicap le sont devenues au cours de leur vie. On estime à 8 années en moyenne la durée pendant laquelle les individus vont vivre avec un handicap. En somme, le handicap peut potentiellement concerner tout un chacun et "s'inviter au cours de la vie" (Boissel, 2019). Dans cette perspective, une personne non handicapée est uniquement considérée comme "temporairement valide".

En France, la loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. ». Cette définition se veut donc large, renvoyant à une grande diversité d'altérations de durée variable.

La conceptualisation du handicap a connu différentes évolutions (Stiker, 2013 ; Winance, 2016). La littérature distingue notamment une approche individuelle et médicale, qui met l'accent sur la déficience, contre un modèle social (Oliver 1983; Shakespeare & Watson, 1997) qui souligne l'importance de l'environnement dans l'émergence et la saillance du handicap. Différents travaux se situent à la croisée de ces perspectives en conceptualisant le handicap comme le fruit des interactions entre la personne et son environnement (Fougeyrollas, 2010 ; Shakespeare, 2013). Dernièrement, le modèle socio-relationnel met l'accent sur le rôle des relations sociales inégalitaires dans l'expérience du handicap (Thomas, 2004). L'évolution de ces modèles se fait en interaction avec les transformations des représentations, conventions et lois au niveau international et national (Richard et Barth, 2015). La prévalence croissante du handicap couplée à la porosité des frontières qui le définissent (Santuzzi & Waltz, 2016) génère divers types de situations nécessitant des adaptations. Cette nécessité invite à prendre en compte tous types de particularités individuelles, à développer des organisations « conscientes » (Konrad & Linnehan, 1995) et à avoir des pratiques idiosyncratiques tant envers les salariés (Richard et al., 2021) que les consommateurs (Nau et al., 2016). Le rôle des réseaux sociaux dans la participation des personnes handicapées quant à la diffusion de leur expérience

de vie, l'influence des référents handicap dans les organisations ou encore les dispositifs spécifiques existant dans la sphère entrepreneuriale (financements dédiés, orientation vers un parcours entrepreneurial adapté) bousculent les pratiques gestionnaires. De par leur projet originel, les Sciences de Gestion peuvent éclairer les conditions de félicité de ces nouveaux dispositifs (Dumez, 2014). Aux côtés des nombreux travaux en sciences sociales (sociologie, anthropologie, sciences économiques), le handicap apparaît comme un impensé, là où le champ des sciences de gestion peut offrir un éclairage fécond et novateur sur la manière dont le handicap interpelle l'ensemble des organisations et disciplines des sciences de gestion et du management.

Parmi les multiples défis soulevés, peuvent être retenus :

- **La prise en compte de l'hétérogénéité des situations de handicap** : le handicap étant une identité aux multiples facettes, il y a autant de différences entre les catégories de handicap qu'entre le handicap et d'autres dimensions de la diversité (Bohm et al., 2011). Le handicap est également une identité particulièrement fluide dont les caractéristiques évoluent au fil des expériences vécues (Santuzzi & Waltz, 2016). Dans une logique intersectionnelle (Crenshaw, 1991), l'interaction entre cette identité et les autres dimensions de la diversité modifie aussi les interactions avec l'environnement. Les frontières du handicap sont enfin particulièrement mouvantes. D'une part, d'autres caractéristiques sociales peuvent générer des conséquences "handicapantes" sans être pour autant qualifiées selon ce dénominateur. D'autre part, son caractère souvent invisible complexifie sa prise en compte (Aimar, 2021).

Nous invitons les recherches à considérer : la manière dont les pratiques gestionnaires s'adaptent aux différents types de handicap ; en quoi l'intersectionnalité modifie les dynamiques d'adaptation ; comment l'identité du handicap évolue en interaction avec l'environnement organisationnel et sociétal ; à élargir la notion d'adaptation en intégrant la dimension du temps et de l'espace (physique ou mental) ou encore les attitudes et les relations. Afin d'interroger les frontières catégorielles, nous invitons les recherches à considérer la manière dont la gestion envisage les situations handicapantes et à ouvrir les frontières pour une meilleure prise en compte des individualités dans les différentes disciplines de la gestion. Des études comparatives sur les diverses formes de diversité peuvent également être proposées.

- **La participation des personnes en situation de handicap** : les personnes en situation de handicap étant reconnues comme des acteurs à part entière dans leur citoyenneté ("nothing about us, without us"), il s'agit de penser et concevoir des dispositifs à même de concrétiser leur participation dans différentes sphères décisionnelles (Dubost, 2018) : co-conception de produits, gouvernance, dialogue social etc. Nous entendons par dispositif : « un arrangement, provisoire et évolutif entre des éléments matériels et idéels, organisés en vue de réguler les activités collectives et contribuer, par hypothèse, à une performance » (Gilbert et Raulet-Croset, 2021).

Nous invitons les recherches à : illustrer comment les organisations mettent en œuvre ces dispositifs (digitaux, organisationnels, humains) et à quelles difficultés et ambivalence elles peuvent se heurter ; évaluer les impacts de ces dispositifs ; considérer les pratiques de co-conception et leurs impacts sur le partage des savoirs expérientiels ; envisager le rôle des aidants comme levier (ou obstacle) à la participation ; questionner la possibilité de concilier la participation avec l'existence du secteur protégé, ce dernier étant souvent envisagé comme un espace ségrégationniste (Hein & Ansari, 2022) .

- **La mise en œuvre des politiques publiques** : les réponses sociales apportées aux personnes en situation de handicap sont intimement liées aux représentations et aux modèles du handicap, ainsi qu'aux normes et aux valeurs associées à sa prise en charge. Les recherches sur l'histoire du handicap ont ainsi montré comment les politiques publiques dans les sociétés occidentales ont d'abord opté pour un registre de réparation, puis d'intégration, pour aboutir aujourd'hui à l'inclusion (Marquis, 2015 ; Stiker, 2014). En France, ce passage a été initié par la création d'une politique incitative dans le champ de l'emploi, basée sur un système de quotas (Corby et al., 2019). Les initiatives portées sur l'accès effectif aux apprentissages, à la formation

et l'emploi, à la santé, au logement et à toutes activités favorisant la pleine participation à la vie sociale sont qualifiées de chantier prioritaire pour le gouvernement actuel. La recherche met néanmoins l'accès sur de potentiels effets inattendus sous étudiés empiriquement dans le champ du handicap (Leslie, 2019)

Des recherches décrivant la façon dont les acteurs s'emparent de ces inflexions de l'action publique sont attendues, notamment en questionnant le degré de contrainte ressenti (recours à des lois, incitations financières ou campagnes de sensibilisation) et leur lien avec l'effectivité des politiques publiques. Faut-il obliger pour inclure ? Quels sont les risques ambivalences et effets inattendus de ces politiques ? De même, des travaux mettant en lumière les tensions issues des besoins de coordination entre les différents réseaux d'acteurs engagés dans le parcours de vie des personnes en situation de handicap seraient éclairants. Enfin, les chercheurs pourront proposer des réflexions autour de la gestion du changement induite par cette évolution des politiques publiques, notamment au sein du secteur médico-social, acteur historique de la prise en charge du handicap.

- **Le nécessaire renouveau des méthodologies de recherche** : le handicap est, en tant que stigmaté, un sujet de recherche sensible (Condomines & Hennequin, 2013). Dans cette perspective, la collecte et l'interprétation de données auprès de personnes en situation de handicap rejouent non seulement les défis autour de l'hétérogénéité et de la participation évoqués précédemment, mais des enjeux spécifiques quant à la relation entre le chercheur et son terrain sont également à prendre en compte.

Nous invitons les recherches à considérer la façon de prendre en compte et restituer l'hétérogénéité des situations de handicaps, d'interroger les outils méthodologiques permettant une participation effective et élargie, de questionner dans ce contexte spécifique les rapports entre le chercheur et son objet (rapport d'altérité, rapport de légitimité, vulnérabilité du répondant, du chercheur, confrontation de savoirs, temporalités différentes...) ou encore d'appréhender le potentiel transformatif et émancipatoire de tels travaux (Beudaert et Nau, 2021).

Ces différentes thématiques ne sont pas limitatives et ce numéro spécial se veut ouvert à toute contribution appréhendant la question du handicap en sciences de gestion. Nous serons heureux de recevoir des contributions théoriques ou empiriques mobilisant tous types de méthodologies. Les approches interdisciplinaires et multi-niveaux sont également les bienvenues.

Références

Aimar, D. (2021). Dissimuler et révéler : L'impact du stigmaté sur la gestion du handicap de la dyslexie en contexte organisationnel. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 76(4), 733-760.

Beudaert, A., & Nau, J.-P. (2021). La vulnérabilité des consommateurs en situation de handicap : Les apports d'une prise en compte du temps. *Recherche et Applications en Marketing (French Edition)*, 4(36), 3-26.

Böhm, S. A., Dwertmann, D. J. G., & Baumgärtner, M. K. (2011). How to deal with disability-related diversity: Opportunities and pitfalls. In T. Geisen & H. G. Harder (Eds.), *Disability management and workplace integration: International research findings* (pp. 85–98). Gower Publishing

Boissel, A. (2019). *Quand le handicap s'invite au cours de la vie*. Erès.

Clayton, S. (2020). Climate anxiety : Psychological responses to climate change. *Journal of anxiety disorders*, 74, 102263.

Condomines, B., & Hennequin, E. (2013). Etudier des sujets sensibles : Les apports d'une approche mixte. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 5, 2(1), 12-27.

Corby, S., William, L., & Richard, S. (2019). Combatting disability discrimination : A comparison of France and Great Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 25(1), 41-56.

- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins : Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford law review*, 1241-1299.
- Dubost, N. (2018). Handicap et consommation : Un état de l'art. *Recherche et Applications En Marketing*, 33(2), 80-98.
- Fougeyrollas, P. (2010). *La funambule, le fil et la toile*, PUL.
- Gilbert, P. & Raulet-Croset, N. (2021). Chapitre 3. Les dispositifs de gestion : explicitation d'une notion clé. Dans : , P. Gilbert & N. Raulet-Croset (Dir), *Lire le management autrement: Le jeu des dispositifs* (pp. 69-90). Caen: EMS Editions.
- Hein, P. H., & Ansari, S. (2022). From Sheltered to Included : The Emancipation of Disabled Workers from Benevolent Marginalization. *Academy of Management Journal*, 65(3), 749-783.
- Hennekam, S., Follmer, K., & Beatty, J. (2021). Exploring mental illness in the workplace: the role of HR professionals and processes. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3135-3156.
- Leslie, L. M. (2019). Diversity Initiative Effectiveness : A Typological Theory of Unintended Consequences. *Academy of Management Review*, 44(3), 538-563.
- Lysaght, R., Krupa, T., & Gregory, A. W. (2022). Employer approaches to recognizing and managing intermittent work capacity. *Equality, Diversity & Inclusion*, 41(5), 739-759.
- Marquis, N. (2015). Le handicap, révélateur des tensions de l'autonomie. *Revue interdisciplinaire d'Études Juridiques*, 74(1), 109-130.
- Nau, J.-P., Derbaix, C., & Thevenot, G. (2016). Place de l'offre dans la construction d'une identité stigmatisée : Le cas des personnes en situation de handicap moteur. *Recherche et Applications En Marketing*, 31(4), 50-69.
- Oliver, M. 1983. *Social Work with Disabled People*. Basingstoke: Macmillan.
- Richard S., & Barth, I. (2014). Handicap et emploi : Une comparaison France-Etats-Unis. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme (s) & Entreprise*, 15(1), 23-42.
- Richard, S., Lemaire, C., & Church-Morel, A. (2021). Beyond identity consciousness : Human resource management practices and mental health conditions in sheltered workshops. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(15), 3218-3243.
- Santuzzi, A. M., & Waltz, P. R. (2016). Disability in the workplace : A unique and variable identity. *Journal of Management*, 42(5), 1111-1135.
- Schloemer-Jarvis, A., Bader, B., & Böhm, S. A. (2022). The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce : A systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(1), 45-98.
- Shakespeare, T. (2013). *Disability rights and wrongs revisited*. Routledge.
- Shakespeare, T., & Watson, N. (1997). Defending the social model. *Disability & Society*, 12(2), 293-300.
- Stiker, H.-J. (2013). *Corps infirmes et sociétés*. Dunod.
- Stiker, H.-J. (2014). Les savoirs de l'histoire. Dans : Charles Gardou éd., *Handicap, une encyclopédie des savoirs*, 113-127, Érès.
- Thomas, C. (2004). Rescuing a social relational understanding of disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6(1), 22-36.
- Winance, M. (2016). Repenser le handicap : Leçons du passé, questions pour l'avenir. Apports et limites du modèle social, de la sociologie des sciences et des techniques, de l'éthique du care. *ALTER - European Journal of Disability Research / Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 10(2), 1-13.