

**HANDICAP ET EMPLOI : ANALYSE DE L'ARTICULATION ENTRE APPROCHES DU
HANDICAP, DISPOSITIFS LEGAUX ET RECHERCHES ACADEMIQUES,
COMPARAISON FRANCE- ETATS-UNIS**

Sarah Richard, doctorante, HuManiS (EA 1347), EM Strasbourg

Isabelle Barth, Professeur des universités, HuManiS, EM Strasbourg

Résumé :

La question du handicap relève d'un enjeu sociétal majeur, la multiplication des lois antidiscriminatoires au niveau mondial en témoigne. La littérature existante s'avère riche, pour autant, elle ne tient partiellement compte que des dernières avancées sur le sujet et se restreint principalement à l'étude de champs sectoriels [Colella & *al.*, 1997 ; Jones, 1997 ; Klimosky & Donahue, 1997]. En outre, les recherches intègrent peu les approches du handicap -pourtant largement répertoriées-, comme les différences de cadres légaux, dans leurs analyses. Or, dans un objectif de compréhension contextuelle des pratiques sociales, il semble important de s'interroger sur le cadre juridique, ainsi que sur la conception du handicap considérée.

Cette communication s'intéresse à l'articulation entre les approches du handicap, les dispositifs légaux et la recherche académique, dans l'objectif de mieux comprendre les pratiques sociales autour du handicap et, plus particulièrement la gestion du handicap dans les milieux professionnels. Partant d'une approche comparative entre la France et les Etats-Unis, il sera dressé un état de la littérature – encore éparse et peu construite – traitant du handicap au travail en lien avec les textes légiférant dans ce domaine.

Mots clés : handicap au travail, intégration professionnelle, cadre légal, modèles du handicap, recherches académiques

HANDICAP ET EMPLOI : ANALYSE DE L'ARTICULATION ENTRE APPROCHES DU HANDICAP, DISPOSITIFS LEGAUX ET RECHERCHES ACADEMIQUES, COMPARAISON FRANCE- ETATS-UNIS

1) INTRODUCTION

Cette communication s'intéresse à l'articulation entre les approches du handicap, les dispositifs légaux et la recherche académique, dans l'objectif de mieux comprendre les pratiques sociales autour du handicap et, plus particulièrement la gestion du handicap dans les milieux professionnels. Partant d'une approche comparative entre la France et les Etats-Unis, il sera dressé un état de la littérature – encore éparse et peu construite – traitant du handicap au travail en lien avec les textes légiférant dans ce domaine.

Issue de champs disciplinaires multiples, la recherche sur le handicap a évolué en fonction des disciplines connexes à la gestion. Trois approches du sujet se sont développées. Jusqu'aux années 70, le handicap a surtout été étudié sous l'angle médical [Marissal, 2009 ; Woodhams & Danieli, 2000] ; par la suite, il est également appréhendé selon deux nouvelles perspectives : sociale et biopsychosociale. Cette taxinomie des approches est d'ailleurs reprise par la Classification Internationale du Handicap (OMS). S'il n'existe pas d'approche unique, celles-ci cohabitent encore à l'heure actuelle, il n'existe pas non plus de définition légale universelle du handicap. Les approches précédemment mentionnées trouvent leurs déclinaisons dans les textes de loi régissant les politiques nationales du handicap. Les dispositions juridiques en découlant rendent compte des divergences de conceptions.

La question du handicap relève d'un enjeu sociétal majeur, la multiplication des lois antidiscriminatoires à l'échelle internationale en témoigne. Apparentée à une conception sociale du handicap, l'*Americans with Disabilities Act (ADA)* promulgué en 1990 aux Etats-Unis, est considéré comme une référence majeure en la matière [Colella, 2001 ; Lee, 2003 ; Schwochau & Blanck 2003]. Pourtant, malgré sa réputation, l'approche adoptée par ce pays n'a pas eu une résonance à la hauteur de son référencement. La France, et de manière générale l'Europe, ont opté pour une politique différente, basée sur une conception biopsychosociale du handicap.

Les lois traitant du handicap entraînant une évolution des pratiques sociétales [Barel & Frémeaux, 2009], l'ampleur de la contrainte légale et de ses implications font l'objet de nombreuses études. Ces travaux soulignent l'emprise des textes légaux sur les investigations et les publications académiques, ainsi que sur les pratiques sociales.

L'objectif de cette communication est de dresser une cartographie des connaissances sur la question en adoptant une perspective comparative France – Etats-Unis se focalisant sur les divergences de conception du handicap, ainsi que sur les différences relevant des cadres légaux.

Cette analyse se justifie par plusieurs raisons. Tout d'abord, malgré l'élargissement du champ d'étude relatif au handicap, peu de travaux envisagent les dernières avancées sur le

sujet, et se restreignent à l'étude de champs sectoriels [Colella & al., 1997 ; Jones, 1997 ; Klimoski & Donahue, 1997]. De plus, les auteurs intègrent peu les approches du handicap - pourtant largement répertoriées-, comme les différences de cadres légaux, dans leurs analyses. Or, dans un objectif de compréhension contextuelle des pratiques sociales, il semble important de s'interroger sur le cadre juridique, ainsi que sur la conception du handicap considérée. La France et les Etats-Unis constituent en ce sens un exemple de comparaison pertinent, identifié comme tel dans la littérature [Degener, 2006 ; Woodhams & Danieli, 2000].

De ce fait, nous nous intéresserons, dans un premier temps, au lien existant entre les approches du handicap, les définitions légales et les dispositions juridiques en découlant, en nous focalisant sur les différences existant entre la France et les Etats-Unis. Dans la continuité de cette comparaison, nous envisagerons, dans un deuxième temps, la manière dont la recherche s'articule autour des enjeux légaux relatifs à chacun des pays. *In fine*, nous déduirons des perspectives de recherche contextualisées.

2) APPROCHES DU HANDICAP ET CADRES LEGAUX : DU PANORAMA GENERAL A LA COMPARAISON FRANCE –ÉTATS-UNIS

Bien qu'il n'existe pas de lien formel entre approches et définitions légales du handicap, de nombreux auteurs tendent à effectuer cette association (Goss & al., 2011 ; Marissal, 2009 ; Degener, 2006 ; Woodhams & Danieli, 2000), expliquant ainsi, grâce aux divergences d'approches, les différences observées au sein des dispositifs légaux.

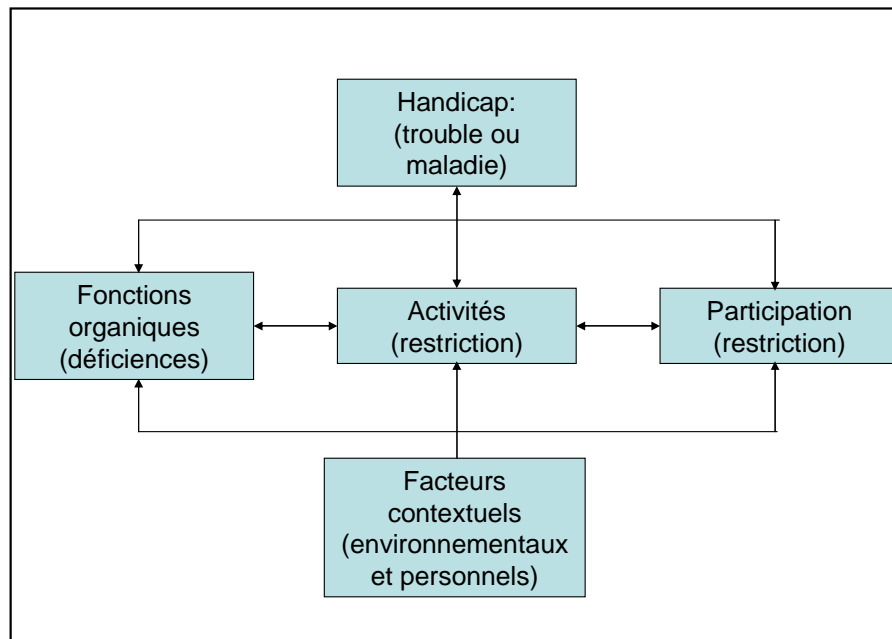
Cette première partie permettra d'explicitier, d'une part, le lien existant entre les trois approches du handicap et les définitions légales associées. Nous montrerons dans quelle mesure la France et les Etats-Unis se situent dans une vision contrastée, justifiant l'existence de différences saillantes au sein des dispositifs juridiques adoptés (2.1). D'autre part, nous envisagerons l'étude propre des distinctions concrètes entre les deux cadres légaux (2.2).

2.1) Des approches et des définitions légales du handicap géographiquement situées

Historiquement, le handicap a longtemps été défini selon ses propriétés biologiques, en référence à un modèle individuel et médical, qui l'envisage comme la résultante des altérations individuelles. Guérir le handicap revient ainsi à faire disparaître les altérations. Dès les années 70, il est également considéré comme un construit social (modèle social), existant uniquement dans un environnement dévalorisant les différences [Woodhams & Danieli, 2000]. Ce nouveau modèle se détache de la responsabilité individuelle vis-à-vis du handicap et considère l'implication de la société dans la production de celui-ci : le handicap est un problème sociétal relevant principalement d'une question d'intégration des individus. Puis, à l'issue des débats politiques et scientifiques de 1987 à 2000, émerge l'approche biopsychosociale. Reprise par l'OMS, cette approche novatrice de par sa perspective complémentariste, relève d'une conception systémique et multidimensionnelle du handicap. Elle intègre les contraintes des deux modèles précédents, perçues comme antinomiques et définit plusieurs ordres de facteurs interagissant dans le processus de création du handicap (figure n°1). En effet le handicap est engendré par l'interaction des déficiences, des

restrictions d'activités et de participation sociale, modulée par des facteurs contextuels (environnementaux et personnels). Or, la visée internationale du modèle choisi par l'OMS n'a pas conduit à une approche unique du handicap. Les trois approches évoquées cohabitent à l'échelle mondiale et vont marquer de leur influence les définitions légales adoptées par les pays en question. Ces définitions constituent le point d'ancrage des politiques traitant du handicap.

Figure 1 : Modèle biopsychosocial du handicap selon la Classification Internationale du Fonctionnement de la santé et du handicap (CIF), par l'OMS



Source : OMS (2002, p.10)

Au sein des travaux de recherche, on associe généralement les définitions européennes au modèle biopsychosocial [Goss & al., 2011]. Parallèlement, l'approche américaine et de ses pays voisins (tels que l'Australie et la Nouvelle Zélande) est davantage rattachée au modèle social [Degener, 2006]. Si l'on s'intéresse plus étroitement aux définitions françaises et américaines, celles-ci illustrent respectivement l'approche biopsychosociale telle que l'envisage l'OMS, et l'approche plus sociale du handicap. En effet, selon la loi française, constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société 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 ». Les éléments relevant de la dimension individuelle, tenant compte du rôle des altérations, mais également ceux relevant d'une dimension plus sociale, explicité par la restriction de participation, sont pris en compte dans la définition française.

A contrario, la définition américaine stipule qu'une personne est considérée comme handicapée si elle est victime d'une « altération physique ou mentale qui limite de manière conséquente la participation aux activités majeures de la vie quotidienne, si cette altération

*est déclarée, ou bien si la personne est considérée comme ayant une telle altération¹ ». Malgré la prise en compte des dimensions individuelles et sociales du handicap, un aspect souligne définitivement l'ancrage de l'approche adoptée dans une conception sociale du handicap. En effet, cette définition met en exergue la dimension subjective et relative du handicap: on peut être « *perçu comme handicapé* », sans altération avérée. En ce sens, l'obésité est, par exemple, socialement reconnue comme un handicap depuis 1993 par la jurisprudence. Cette spécificité illustre l'originalité du modèle américain, impliquant le rôle majeur de la société dans la génération du handicap.*

Ainsi, les conceptions du handicap ayant une influence sur les définitions légales, l'appartenance de la France et des Etats-Unis à des modèles antagonistes se matérialise concrètement par l'existence de distinctions saillantes parmi les dispositions juridiques prises à l'égard de cette population.

2.2) Cadres légaux du handicap : la mise en exergue de trois axes distincts

Les lois américaine et française s'ancrent toutes les deux dans une volonté d'intégration globale des minorités défavorisées. En ce sens, elles sont toutes deux issues de l'enchaînement et de l'évolution des dispositions légales, ayant permis l'émergence d'une loi structurée, s'intéressant en profondeur aux conditions de participation sociale des personnes en situation de handicap. Cependant, bien que relevant d'une logique commune, les dispositions juridiques font l'objet de différences majeures articulées autour de plusieurs axes. Tout d'abord, les lois divergent dans la façon dont est définie la population bénéficiaire (2.2.1). Ensuite, elles se différencient par la manière dont est garantie leur application (2.2.2). Enfin, une nuance relative aux dispositifs d'accès à l'emploi, persiste (2.2.3).

2.2.1) Définition de la population bénéficiaire de la loi

Obtenir le statut juridique de « personne en situation de handicap » et pouvoir ainsi bénéficier de la protection de la loi, signifie dans chacun des pays répondre aux critères de reconnaissance légale du handicap. En pratique, la réalité est plus ambiguë et distingue de manière prononcée les deux pays.

En France, être bénéficiaire de la loi revient à obtenir une reconnaissance administrative du handicap. En France cette décision est prise par la CDAPH (*Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées*)². Aux Etats-Unis le système est plus complexe et insiste sur la non exhaustivité des critères invoqués par le cadre légal, ainsi que sur un fonctionnement relevant d'une logique de cas par cas. L'employeur doit, selon la situation, apprécier si un employé souhaitant faire valoir ses droits entre dans les dispositions prévues par la loi. L'employé doit, en outre, lorsqu'il porte l'affaire en justice, prouver, d'une part, qu'il correspond aux différentes prescriptions légales (« *avoir une altération physique ou mentale qui limite de manière conséquente une ou plusieurs activités majeures de la vie*

¹ The term "disability" means, with respect to an individual : a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual, a record of such an impairment ; or being regarded as having such an impairment."

² Décret n°2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif aux CDAPH

quotidienne, avoir été déclaré comme ayant une telle altération, ou bien être considéré comme ayant une telle altération »³), d'autre part, apporter la preuve qu'il est en capacité de réaliser les fonctions essentielles du poste sur lequel le litige est invoqué, et ce avec ou sans aménagement de poste. Ce flou, caractérisant à la fois les critères de définition et la prise en compte des particularités des situations rencontrées, a eu pour conséquence d'amplifier le rôle de la jurisprudence dans les affaires de discrimination portées en justice et de conduire à l'amendement de l'ADA en 2008.

Ainsi, l'adoption d'une logique de cas par cas, et l'absence de critères exhaustifs permettant de déterminer clairement la population bénéficiaire, souligne la flexibilité de la logique américaine, mais également la difficulté d'établir des frontières claires entre ce qui relève ou non du handicap.

2.2.2) La garantie d'application des cadres légaux

La garantie de l'application des lois s'ancre dans une volonté d'intervention étatique en France et s'enracine dans une logique non interventionniste aux Etats-Unis [Goss & al., 2000].

En effet, de par l'instauration d'un quota d'embauches, la loi française rend l'Etat garant du taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Elle intègre directement, parmi les dispositions légales, les sanctions infligées en cas de non respect du quota imposé [Reliance, 2006]. *A contrario*, les Etats-Unis ont fait le choix d'une politique non interventionniste sur cette question. La politique américaine s'articule autour d'un double système composé par la loi en tant que telle, renforcée par une commission externe venant instruire les plaintes pour discrimination : l'*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*. Cette commission a pour objectif de sanctionner les employeurs suite aux plaintes déposées à leur encontre.

Ainsi, alors qu'en France les sanctions sont inhérentes aux principes légaux, le respect des dispositions étant par conséquent garanti directement par l'Etat, aux Etats-Unis, la prohibition des discriminations demeure une obligation morale. L'individu discriminé a indirectement pour rôle de faire vivre le système et de renforcer son efficacité en dénonçant l'illégalité des situations vécues, garantissant et entérinant l'effet dissuasif de la loi (Lee, 2001).

2.2.3) Aménagements de postes et politiques de l'emploi : une spécificité de l'*Americans with Disabilities Act (ADA)*

Parmi les différences issues du cadre légal du handicap opposant ainsi la France et les Etats-Unis dans leurs pratiques, une dernière subtilité notable touche les dispositifs répertoriés dans le cadre des politiques de l'emploi.

En effet, en plus du principe d'accessibilité généralisée, mis en exergue dans les deux pays, aux Etats-Unis, une insistance particulière est mise sur le droit à des « aménagements de postes raisonnables » dans le cadre de l'intégration ou du maintien d'un collaborateur reconnu comme travailleur handicapé. L'employeur est tenu d'accepter dans tous les cas, excepté si la mise en place concrète de la requête est source de difficultés excessives. A l'instar des Etats-Unis, en France, le droit aux aménagements de postes se confond dans le cadre général des politiques d'accès à l'emploi.

³ Définition du handicap selon le texte de loi de l'*Americans with Disabilities Act (ADA)*.

Ainsi, les évolutions des approches du handicap, corrélées à l'adoption d'un cadre légal spécifique, sont illustrées par les différences existant entre les lois françaises et américaines, celles-ci s'articulant autour de plusieurs axes, qu'il est important de considérer. Ces différences soulignent l'apport de notre grille de lecture, analysant la littérature du handicap autour des enjeux légaux issus des contextes français et américain.

3) HANDICAP & EMPLOI: UNE REVUE DE LITTÉRATURE DESCRIPTIVE ARTICULEE AUTOUR DES ENJEUX LEGAUX

L'essor de la littérature sur le handicap au travail chemine de concert avec la prolifération des lois antidiscriminatoires, notamment l'ADA⁴. En ce sens, elle est plus ou moins directement reliée au cadre légal du pays considéré. Ainsi, la France et les Etats-Unis s'ancrant dans des approches contrastées du handicap, matérialisées par des dispositions juridiques distinctes, nous organiserons la revue de la littérature existante sur le handicap, autour des enjeux légaux. Nous nous intéresserons aux travaux anglo-saxons relevant principalement de revues classées et aux travaux français. Nous verrons, dans un premier temps, comment la littérature s'intéresse aux enjeux de définition du handicap (3.1), puis dans quelle mesure elle intègre les sujets touchant la garantie d'application des lois (3.2), pour enfin appréhender la question des aménagements de postes, spécifique à l'ADA (3.3).

3.1) Les enjeux de définition du handicap

L'approche du handicap adoptée par les différents pays est traduite par la définition légale, celle-ci influençant les dispositifs juridiques créés en faveur des bénéficiaires. Néanmoins, la définition même du handicap peut être envisagée comme un dispositif juridique à part entière, celle-ci permettant de délimiter la population pouvant se prévaloir de la protection légale. De ce fait, les enjeux de définition sont illustrés par une littérature spécifique dans chacun des pays : les travaux s'articulent, d'une part, autour d'un courant critique relevant les opportunités et limites de chacune des logiques adoptées (3.1.1), et, d'autre part, autour d'un courant illustrant concrètement les impacts en termes de délimitation des populations (3.1.2).

3.1.1) Opportunités et limites des définitions légales du handicap

Malgré les appréciations positives effectuées par la communauté internationale des chercheurs vis-à-vis de la politique américaine basée sur une définition flexible du handicap [Goss & al., 2000], les auteurs d'outre-Atlantique ne manquent pas de critiquer l'adoption d'une telle logique. Ainsi, l'esprit initial de la définition adoptée est perçu positivement [Kruse & Hale, 2003 ; Schwochau & Blanck, 2003], mais la manière dont elle est littéralement appliquée fait l'objet de controverses [Colella & Bruyère, 2011 ; Kruse & Hale, 2003]. En effet, l'instruction d'une logique de cas par cas, complexifie les interprétations de la définition [Kruse & Schur, 2003] et inquiètent les employeurs, craignant de contrevenir à la loi [Rush, 2012]. Deux termes relatifs à la définition font l'objet d'ambiguïtés particulières :

⁴ Selon une recherche effectuée sur (Business Source Complete) EPSCO, en utilisant les mots clés « disability » et « employment », sur les périodes pré et post ADA (1967 à 1989/1990 à 2013), on constate que 80% de la recherche américaine sur le handicap est née après la promulgation de la loi (1990).

« limiter de manière conséquente » la participation « aux activités majeures de la vie quotidienne »⁵ [Lee, 2003]. Cette difficulté d'interprétation est non seulement ressentie par les employeurs assujettis à la loi, mais influence également la conduite des procès pour discrimination. En effet, la complexité d'appréhension de la définition légale engendre des disparités de traitements : certaines cours de justice sont plus indulgentes que d'autres [Mello, 1999], certains types de handicap bénéficient d'un traitement privilégié [Colella & Bruyère, 2011 ; Lee, 2001]. La prescription légale rattachant les Etats-Unis au modèle social, instituant qu'une personne peut être « considérée comme handicapée » sans altération avérée, pose de surcroît des ambiguïtés de jugement telles, que la plupart des personnes souhaitant faire prévaloir ce droit seront déboutées à l'exception de celles invoquant l'obésité après 1993 [Lee, 2003]. De plus, les plaignants peinant à faire reconnaître leur handicap, ils peinent d'autant plus à défendre les requêtes d'aménagements effectués [Lee, 2003]. Ainsi, malgré l'apparence sociale de la définition américaine, s'affichant comme flexible et compréhensive, les auteurs concluent de manière générale à une interprétation restrictive des critères de définition. En effet, 50% des plaintes pour discrimination étant rejetées [Lee, 2001], la justice peut être considérée comme conciliante vis-à-vis des employeurs, rendant caduque l'esprit initial de la loi. Pour sortir de cette impasse, les chercheurs mettent en avant la nécessité d'une réforme légale [Lee, 2003].

Contrairement à la loi américaine, la loi française affichant une définition plus cadrée du handicap, la critique est peu développée sur ce point. Néanmoins, une littérature illustre les évolutions de définition du handicap matérialisée par la loi de 2005, de plus en plus tournée vers une conception biopsychosociale. En effet, le projet de loi de 2005 réorganise la notion de handicap autour de celle de participation, démontrant ainsi l'ambition d'une reconnaissance réelle des différences, souhaitant substituer le principe de non discrimination à celui d'intégration [Ebersold, 2002]. De surcroît, alors que dans les années 1990 le code du travail ne reconnaissait que le handicap physique et mental⁶, la loi de 2005 référence pour la première fois la notion de handicap psychique, engendrant ainsi sa reconnaissance quasi officielle [Cuenot & Roussel, 2010].

Ainsi, alors que la France élargit peu à peu sa définition du handicap, les Etats-Unis font face à une impasse engendrée par le décalage entre l'esprit initial de la définition légale et la réalité de son application en matière de délimitation des bénéficiaires.

3.1.2) Définition du handicap et délimitation des bénéficiaires de la loi

Au-delà de refléter les approches du handicap, définir celui-ci d'un point de vue légal vise à cadrer les potentiels bénéficiaires des dispositions juridiques. Ainsi, l'envergure de la définition adoptée est corrélée à l'ampleur de la population placée sous la couverture légale. Dans le cadre des différences de logiques adoptées par la France et les Etats-Unis, on s'attend à ce qu'aux Etats-Unis, les investigations académiques touchent une multitude d'altérations, tandis qu'on prévoit une littérature plus limitée à certains types de handicaps en France.

⁵ Selon la définition complète du handicap par l'*Americans with Disabilities Act (ADA)*, sont considérées comme handicapées, les personnes ayant une « altération physique ou mentale qui limite de manière conséquente la participation aux activités majeures de la vie quotidienne, si cette altération est déclarée, ou bien si la personne est considérée comme ayant une telle altération ».

⁶ Article L 323-10 du code du travail

En effet, aux Etats-Unis, l'esprit compréhensif de l'ADA, amplifié par son amendement en 2008, ouvre le champ des possibles en matière de handicap. Alors que certains auteurs étudient les enjeux du handicap dans son sens général [Barclay & al., 2012 ; Snyder & al., 2009], d'autres au contraire s'attèlent à l'étude de handicaps spécifiques. Baldwin & Marcus (2007) s'intéressent ainsi au marché du travail et au handicap mental, tandis que Barclay & Markel, (2009) et Ettner (& al., 1997) privilégient les maladies psychiatriques. Dans la suite des affections mentales, vont également être considérés les troubles de la personnalité [Ettner & al., 2011], les retards mentaux [Unger & al., 2005] et les troubles autistiques [Higgins & al., 2008 ; Van Wieren & al., 2008]. Les maladies invalidantes, tels que le cancer [Kenna & al., 2007], le syndrome d'immunodéficience [Mello, 1999], la sclérose [Neath & al., 2007], ainsi que certaines affections neurologiques, tels que les traumatismes crâniens [Kissinger, 2008], vont également bénéficier d'investigations académiques, explorant les enjeux d'intégration spécifiques à chacune de ces populations.

Au-delà de l'étude d'un large échantillon de handicaps, la littérature se fait l'écho de la flexibilité de l'ADA en reprenant les évolutions des aspects intégrés à la loi. En effet, la définition américaine évolue au fur et à mesure de la jurisprudence, de nouveaux critères de définition apparaissent au fil des procès conduits, élargissant ainsi les possibilités de reconnaissance. La littérature illustre et suit de près ces évolutions. L'obésité, ayant été reconnue officiellement comme un handicap suite à la célèbre « Sutton Trilogy » de 1993 - et ce sous couvert de la troisième partie de la définition instituant qu'une personne peut être « considérée comme handicapée » - les chercheurs ne manquent pas de souligner la pertinence du lien entre surpoids et handicap [Carpenter, 2006]. L'idée que les caractéristiques physiques puissent être vécues comme un handicap faisant son chemin depuis plusieurs années [Hosoda & al., 2003 ; Crow & Payne, 1992], les auteurs souhaitent étendre de manière anticipatrice la définition du handicap à la considération des personnes disgracieuses [Carpenter, 2006 ; Roehling, 2006].

A contrario, en France, la définition du handicap demeurant plus délimitée, la littérature privilégie l'étude du handicap pris dans sa globalité [Ebersold, 2002], mais d'intéresse néanmoins au handicap physique [Rohmer, 2006] ou mental [Le Clainche & Demuijnck, 2006]. La loi de 2005 constituant, en outre, un tournant majeur vis-à-vis de la prise en compte du handicap psychique, la littérature illustre l'évolution de la définition en mettant en évidence des enjeux spécifiques relatifs à la reconnaissance de cette population [Lovell, 2010], faisant l'objet de problématiques singulières quant à sa délimitation [Cuenot & Roussel, 2010].

En synthèse, l'ampleur des travaux américains s'intéressant au handicap dans toute sa diversité, et s'ancrant dans une perspective avant-gardiste, anticipant les évolutions de la définition légale, reflète la logique idéalement compréhensive de la définition adoptée. La France, au contraire, conserve une position plus généraliste vis-à-vis de l'étude des typologies de handicaps. Cette position s'inscrit dans la cohérence de sa définition légale, s'avérant plus cadrée.

3.2) Garantir l'application des lois : de nombreux enjeux

L'articulation de la recherche académique autour de la garantie d'application des lois antidiscriminatoires sur le handicap, se scinde en trois courants distincts : un premier courant montre en quoi ces nouvelles pratiques légales constituent une véritable rupture avec les politiques antidiscriminatoires traditionnelles (3.2.1). Un deuxième courant démontre comment chacun des systèmes (français et américain) va engendrer des conséquences sociétales directes qui lui sont propres (3.2.2). Enfin, un dernier courant démontre qu'au-delà de l'adoption d'un système de garantie spécifique à chaque pays, l'application concrète va faire l'objet de préoccupations communes (3.2.3).

3.2.1) Une rupture commune (France – Etats-Unis) avec les politiques légales traditionnelles

L'adoption d'une logique interventionniste en France et *a contrario*, d'une logique non interventionniste aux Etats-Unis, illustre une rupture avec les politiques antidiscriminatoires mises en place jusque-là. Ce tournant marque l'entrée dans une forme particulière de discrimination positive pour la France, et la sortie de ce système pour les Etats-Unis. En effet, alors que jusqu'en 1987, les groupes éligibles aux politiques préférentielles en France n'étaient pas définies selon des critères innés et permanents [Wuhl, 2008], mais relevaient d'attributs socioéconomiques, la loi sur le handicap met un point final à ce principe. Désormais, dans un objectif de non-discrimination, et ce au moyen de l'instauration d'un quota, la France sélectionne et avantage sur la base d'une caractéristique individuelle : le handicap [Le Clainche & Demuijnck, 2006]. Discriminer pour éviter la discrimination suscite le débat [Amadiou, 2008] : les limites relatives à l'entrée dans un « égalitarisme des chances » (Dworkin, 2000 cité par Le Clainche & Demuijnck, 2006), légitimant la compensation des facteurs circonstanciels par l'adoption d'un quota, sont vivement relevées.

Alors que la France marque son entrée dans la discrimination positive, les Etats-Unis s'en détachent peu à peu, notamment vis-à-vis du handicap [Wuhl, 2008 ; Amadiou, 2008 ; Farber, 1994]. Ce choix semble de prime abord paradoxal si l'on considère les politiques d'« affirmative action » développées sur les thématiques du genre et de l'origine ethnique [Robinson & *al.*, 1998 ; Heilman & Madeline, 1997]. Pour autant, cette prise de distance s'explique par des attributs spécifiques au handicap, qui, contrairement à d'autres différences, fait l'objet de frontières perméables [Lee, 2003], expliquant ainsi la spécificité de l'ADA [Bruyère, 2000].

Ainsi, alors qu'en France le handicap s'intègre dans les politiques de gestion de la diversité [Naschenberger, 2009 ; Barth & Falcoz, 2007], qui s'inspirent de l'ensemble des critères de discrimination prohibés par la loi (incluant le handicap, le genre, l'origine ethnique...), aux Etats-Unis, ce sujet est traité de façon singulière en raison de ses spécificités.

3.2.2) Des conséquences sociétales directes contrastées

Dans les deux pays considérés, garantir l'application de la loi permet de s'assurer de ses effets sur le marché de l'emploi des bénéficiaires. Aux Etats-Unis, cette garantie est contrainte par l'efficacité du système juridique, tandis qu'en France elle est soumise à la réaction préalable des employeurs assujettis à la loi.

En effet, s'assurer de l'application des lois revient à en garantir l'efficacité en terme d'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, la littérature française s'intéresse à l'évolution de l'intégration professionnelle de cette population, constatant une amélioration nette. En effet, entre 2009 et 2010, les entreprises assujetties à la loi ont enregistré une augmentation de 9,5 % du nombre de personnes en situation de handicap embauchées [DARES, 2010]. L'emploi direct de travailleurs handicapés demeure cependant faible, les entreprises privilégiant les autres moyens permettant de satisfaire la contrainte légale, tels que la sous-traitance en secteur protégé, et le versement de contributions financières [Barel & Frémeaux 2012 ; DARES, 2010]. Parallèlement, aux Etats-Unis, des controverses similaires se sont développées, mettant en évidence un effet délétère de la contrainte légale [Deleire, 2000 ; Acemoglu & Angrist, 1998], ou un effet positif sur l'emploi [Bruyère, 2000]. Ce paradoxe a par la suite été relativisé en raison des problématiques de mesure de la population concernée [Hotchkiss, 2004 ; Kruse & Hale, 2003 ; Mc Laughin & Gray, 1998].

Aux Etats-Unis, la création d'une commission spécifique ayant pour rôle d'instruire les plaintes déposées pour discrimination, détermine l'efficacité de l'application du cadre légal. Elle est ainsi soumise à un enjeu fort : instruire l'ensemble des cas. Depuis la promulgation de la loi, l'*EEOC*⁷ a accusé une augmentation de 40% de sa charge de travail [Bruyère, 2000]. Une littérature analysant de manière approfondie les tenants et les aboutissants des procès engendrés s'est développée. La recherche s'est dès lors intéressée aux caractéristiques des plaidants, notamment le type de handicap [Lee 2001 ; Mello, 1999], aux arguments défendus afin d'obtenir la couverture de la loi [Lee 2001 ; Lee 2003] et à l'issue des procès, semblant être généralement favorable à l'employeur, la cour de justice appliquant une définition restrictive du handicap et hésitant à imposer des aménagements de poste [Gutman, 2009 ; Lee, 2001 ; Bruyère, 2000].

A contrario, l'instauration d'une logique de quota en France est soumise à un enjeu d'acceptation de la part des entreprises assujetties à la loi. Les auteurs ont ainsi tenté de répertorier les réactions des employeurs selon des typologies spécifiques. Des chercheurs ont identifiés deux attitudes antagonistes (Point & al., 2010) : une attitude réactive, centrée sur la réaction simple aux dispositions législatives, opposée à une attitude proactive dont découle l'instauration de véritables politiques du handicap. Barel & Frémeaux (2012) affine cette typologie en l'associant à la division tripartite des approches du droit de Ewick & Silbey (1998), et déclinent différentes attitudes s'articulant autour des notions de résistance, de jeu et de conformité face au droit. Au-delà de l'intérêt porté aux attitudes affichées, certains auteurs se soucient de la mise en place concrète des politiques du handicap, dans des secteurs dits « difficiles », notamment la grande distribution [Evaere, 2010]. Blatge (2010) montre, au contraire, comment l'entreprise utilise le handicap pour promouvoir son image de marque, sans réelle démarche d'intégration. Néanmoins, force est de constater qu'au-delà de la simple contrainte économique, les ressources humaines, semblent donner du sens aux démarches qu'elles mettent en place à l'égard du handicap [Barel & Frémeaux, 2010]. Cet engagement est d'autant plus important que l'entreprise a besoin d'une politique structurée dans le cadre

⁷ Commission d'instruction des plaintes pour discriminations: *Equal Employment Opportunities Commission (EEOC)*.

de la signature des « accords handicap », contribuant également à satisfaire son obligation d'embauche [Maggi-Germain, 2010].

3.2.3) Effet dissuasif de la contrainte légale et préoccupations partagées

La logique dissuasive avec laquelle chacun des pays (France – Etats-Unis) s'assure de l'application des lois, bien que divergente, va générer des enjeux vis-à-vis de la façon dont est envisagé le processus d'emploi des personnes en situation de handicap. Ceux-ci s'articulent autour du processus d'embauche, ainsi que de l'évolution de carrière de cette population.

En effet, l'instauration d'un quota d'embauches, ou la création d'un circuit juridique alimenté par les plaintes pour discrimination, contraignent l'employeur à garantir un processus d'embauche prohibant les discriminations. Dans le premier cas, ces dispositions permettent d'augmenter les chances de satisfaire le quota en minimisant les barrières à l'embauche ; dans le second cas, s'affranchir des discriminations revient à éliminer les risques juridiques à l'encontre du potentiel employeur. Ainsi, en contexte réel de recrutement, les entreprises françaises sont exposées aux risques de comportements discriminatoires [Amadiou, 2008]. En 2004, toute chose égale par ailleurs, une personne en situation de handicap obtient 15 fois moins de réponses positives suite à l'envoi d'une candidature. Malgré une évolution des mentalités constatée les années suivantes [Amadiou, 2007], de nombreux progrès sont encore à faire en matière de processus RH, pour éliminer ce risque [Amadiou, 2008]. Afin de comprendre les processus cognitifs responsables des discriminations spécifiques à cette population, un courant issu de la psychologie s'est en parallèle développé. L'ambivalence des comportements affichés en situation d'embauche pourrait ainsi être expliquée en raison de la perception sociale des personnes en situation de handicap, jugées comme agréables, mais peu compétentes [Louvet & Rohmer, 2010 ; Louvet & al., 2009 ; Louvet, 2007 ; Rohmer & Louvet, 2006]. Simultanément, aux Etats-Unis, les auteurs font vraisemblablement état du même phénomène : la discrimination d'accès à l'emploi est pleinement subie par les postulants en situation de handicap [Ren & al., 2008 ; Perry & al., 2000 ; Stone & William, 1997]. Néanmoins, d'autres travaux soulignent l'impact stratégique de la révélation du handicap face à un potentiel futur employeur [Hebl & Skorinko, 2005 ; Hebl & Kleck, 2002]. Un dernier courant montre en quoi les définitions de fonctions sont un moyen d'effectuer le lien entre l'évaluation du candidat à l'embauche et l'adaptation des compétences attendues sur le poste de travail [Mitchell & al., 1997 ; Brannick & al., 1992].

Si l'on s'intéresse désormais au développement de carrière des personnes en situation de handicap, celui-ci fait l'objet d'enjeux légaux similaires, puisqu'au-delà d'intégrer le handicap en raison du respect des quotas en France, l'objectif est de favoriser les conditions permettant son maintien dans l'emploi. Parallèlement, les risques juridiques existant à l'embauche vont perdurer tout au long de la carrière des personnes en situation de handicap aux Etats-Unis. Ainsi, en France, une analyse spécifique du type d'emploi occupé par les personnes en situation de handicap a été effectuée, montrant une surreprésentation sur les fonctions d'ouvriers et d'employés, ainsi qu'une sous-représentation sur les fonctions maîtrises et cadres [Amira & Meron, 2004]. S'emparant de ces difficultés de positionnement dans l'emploi, Barth & Ramboarison Lalao (2011) insistent sur la nécessité de mettre en place des dispositifs d'accompagnement et d'aménagements de poste, afin de garantir une

intégration durable et transposable à l'ensemble des profils de métier. Jacquinot (2009) souligne en parallèle l'exigence implicite d'une véritable politique de maintien dans l'emploi. Les contraintes relevant des enjeux d'intégration sont non seulement spécifiques au milieu de travail ordinaire, mais sont également présentes en ateliers protégés [Vidal-Gomel & *al.*, 2012].

Parallèlement aux Etats-Unis, le risque de litiges juridiques à l'encontre de l'employeur se poursuivant tout au long de la carrière de la personne en situation de handicap, un courant complet envisage les écarts de traitement au travers de l'ensemble des dispositifs de gestion de carrière. Des études ont tout d'abord porté sur les facteurs conduisant à opérer des biais de jugement en matière d'évaluation des collaborateurs en situation de handicap [Colella & *al.*, 1998 ; Colella & *al.*, 1997 ; Stone & Colella, 1996]. Des recherches plus spécifiques ont tenté de comprendre l'influence du statut de « handicapé » sur les interactions managers-subordonnés [Colella & Varma, 2001]. Alors que Baldwin & Schumacher (2002) considèrent la mobilité des personnes en situation de handicap, mettant en évidence un taux plus important de turnover involontaire, Schur (2003) se préoccupe du temps partiel subi par cette population, de nombreux auteurs s'intéressant encore aux écarts salariaux [Baldwin & Marcus, 2007 ; Ettner & *al.*, 1997]. Ces écarts de traitement sont cependant à moduler selon la culture de l'entreprise [Schur & *al.*, 2009]. Enfin, afin de contribuer à la réduction des écarts relevés, des stratégies d'intégration ont été pensées. Des recherches se sont ainsi intéressées aux rôles des aménagements de postes, de l'accompagnement de la hiérarchie et de l'équipe, et enfin de la mise en place de programmes de mentoring dans l'amélioration de la considération du handicap dans l'entreprise [Jones, 1997 ; Klimoski & Donahue, 1997]. Au-delà du risque juridique, la prolifération des travaux s'intéressant à la carrière des personnes en situation de handicap se justifie par l'impact humain des discriminations, qui ont un effet délétère sur la motivation et l'implication du salarié concerné [Snyder & *al.*, 2009 ; Perry & *al.*, 2000 ; Colella, 1994].

Ainsi, la garantie d'application des lois constitue une rupture avec les politiques légales traditionnelles. Spécifiques à chaque pays, les enjeux directs et indirects d'application ont été largement investis par la littérature. Aux Etats-Unis, les travaux associent fortement les enjeux juridiques aux politiques de l'emploi, en considérant la conduite des procès et les discriminations touchant l'ensemble des dispositifs de gestion de carrière. En France, la littérature est davantage restreinte à l'étude de la réaction des employeurs ainsi qu'à la considération du processus d'embauche.

3.3) Loi et dispositifs d'adaptation de l'emploi : le cas des aménagements de postes aux Etats-Unis

Aux Etats-Unis, en plus du principe d'accessibilité généralisée à l'emploi, également prôné par le droit français, l'ADA insiste sur l'existence d'un droit à « des aménagements de poste raisonnables » attribuable aux personnes protégées par la loi. En France, ce dispositif se confond dans le cadre des politiques générales d'accès à l'emploi. Cette distinction semble, *a priori* insignifiante, or, aux Etats-Unis, la prééminence de ce dispositif a engendré un courant de recherche complexe. Ce dispositif étant sujet à controverses, la littérature s'articule autour de nombreuses critiques (3.3.1), mais envisage également les différents facteurs de succès

d'une telle entreprise (3.3.2). En France, ce dispositif ne faisant pas l'objet d'enjeux légaux, il n'a pas donné lieu au développement d'une littérature spécifique. Dans cette partie, nous nous focaliserons donc sur la littérature anglo-saxonne.

3.3.1) Un dispositif contraignant et sous-exploité

Le droit à des aménagements de poste raisonnables constitue une particularité d'application de l'ADA [Bruyère, 2000 ; Colella & Bruyère, 2011]. Relevante d'une contrainte légale - l'employeur étant tenu d'accepter les requêtes - ce dispositif fait l'objet de controverses. Aussi bien la presse populaire que les employeurs craignent l'ampleur des coûts engendrés par une telle démarche [Acemoglu & Angrist, 2001 ; Colella, 2001]. Cet argument est cependant relativisé par d'autres études affirmant, d'une part que peu de personnes en situation de handicap vont réellement y avoir recours [Florey & Harrison, 2000], et, d'autre part, que le coût potentiel demeure faible [Lee, 1997 ; Braddock & Bachelder, 1994]. Parallèlement, les employeurs craignent les poursuites juridiques et les abus du système de la part des bénéficiaires [Acemoglu & Angrist, 2001]. Or, dans la réalité, peu de recours aboutissent réellement [Lee, 2001]. Enfin, le système est, de façon générale sous exploité, les employeurs n'ayant qu'une connaissance restreinte des dispositifs existants [Koch & al, 2003] et, certaines altérations demeurent difficiles à « aménager » en raison de leur nature épisodique [Unger & al., 2005 ; Mello, 1999].

Malgré les controverses dont le dispositif fait l'objet, la contrainte légale demeurant, les conditions de succès de la démarche ont été largement investies par la littérature.

3.3.2) Succès et mise en place: de l'initiation de la requête à son acceptation finale

Afin d'aboutir, le processus d'aménagement est issu de plusieurs étapes : une requête doit être effectuée par l'employé et doit ensuite être acceptée par l'employeur, avant sa mise en place définitive. La littérature s'est ainsi intéressée aux facteurs facilitant ou inhibant les différentes étapes de cette démarche.

Partant de la perspective de l'employé, les auteurs se sont tout d'abord intéressés à l'ensemble des facteurs influant sur l'initiation d'une requête d'aménagement. Ainsi, des facteurs individuels, tels que les caractéristiques personnelles et la perception de ses propres compétences [Baldrige & Swift, 2011 ; Cleveland & al., 1997], mais également des facteurs organisationnels, tels que la culture d'entreprise ou l'anticipation des conséquences sociales de la requête, pèseront dans la décision [Baldrige & Veiga, 2006 ; 2001]. De plus, les caractéristiques mêmes du handicap sont à prendre en compte. En effet, la responsabilité vis-à-vis de la situation d'incapacité, ainsi que la sévérité du besoin, joueront un rôle non négligeable [Baldrige & Veiga, 2001 ; Cleveland & al., 1997]. Les requêtes étant plus faciles à initier lorsque les aménagements sont de moindre ampleur, il faut enfin ne pas sous-estimer le poids du type d'aménagement nécessaire [Baldrige & Veiga, 2001].

Bien qu'initier la requête soit la première étape nécessaire à l'aboutissement du processus d'aménagement, sa mise en place concrète va majoritairement dépendre de son acceptation par l'employeur. Partant ainsi de cette perspective, la propension à accepter une requête d'aménagement est soumise à l'influence de multiples facteurs. En effet, l'acceptation va en partie dépendre des caractéristiques du récepteur : les stéréotypes détenus, sa connaissance des dispositifs d'aménagement, ainsi que son expérience et ses compétences en

la matière [Unger & Kregel, 2003 ; Lee 1997]. Parallèlement, les caractéristiques du demandeur - telles que la responsabilité vis-à-vis de son propre handicap, le type de handicap, ses performances passées, ainsi que la perception du besoin d'aménagements - sont autant d'éléments qui pèseront dans la décision de l'employeur [Lee, 1997 ; Mitchell & Kovera, 2006]. Enfin, l'ampleur et le type d'aménagements demandés [Balsler, 2007], mais aussi les facteurs organisationnels, incluant la réaction des collègues – celle-ci conditionnant *in fine* la durabilité des aménagements-, les coûts et bénéfices associés à leur mise en place concrète, influenceront sur la décision finale [Burkauser & al., 2012 ; Paetzold & al., 2008 ; Colella & al., 2005].

En synthèse, la contrainte légale imposant la mise en place « d'aménagements de postes raisonnables », spécificité de l'ADA, est le sujet de plusieurs controverses. Ce dispositif se voit reprocher les craintes qu'il engendre, et, paradoxalement, sa sous-exploitation générale. Parallèlement, la littérature s'étant de façon connexe intéressée aux facteurs sous-tendant sa réussite, elle montre que l'aboutissement final de la démarche, est soumis à l'influence de multiples facteurs, en partie non contrôlables, et interagissant les uns avec les autres.

4) Conclusion

Les approches du handicap sont culturellement situées. C'est le constat que l'on peut dresser en mettant à jour l'adoption d'une conception sociale du handicap aux Etats-Unis et d'une conception biopsychosociale en France. Cette appartenance à des approches distinctes se matérialise par l'adoption de dispositions juridiques spécifiques à l'égard de cette population. Les différences relevées entre les contraintes légales relatives à chacun des pays ont ainsi conduit au développement d'une littérature contrastée sur la question du handicap.

En effet, aux Etats-Unis, la littérature demeure très associée aux procès issus des plaintes pour discrimination [Lee, 2001 ; 2003], illustrant ainsi les difficultés d'adoption d'une définition compréhensive du handicap. Le choix d'une telle logique est illustré par une littérature multiple, considérant la diversité du handicap [Carpenter, 2006 ; Unger & al, 2005 ; Mello, 1999]. Enfin de nombreux auteurs envisagent la question des aménagements [Burkauser & al., 2012 ; Baldrige & Swift, 2011 ; Baldrige & Veiga, 2006 ; 2001 ; Cleveland & al., 1997], soulignant la responsabilité sociétale dans la génération du handicap et attribuant à l'employeur le rôle de faire disparaître l'incapacité par le biais des adaptations. En France, les enjeux légaux ont conduit au développement de travaux centrés sur la compréhension des discriminations à l'embauche [Louvet & Rohmer, 2010 ; Amadieu, 2008] ainsi qu'à de nombreuses études envisageant les réactions des entreprises face à l'intervention de l'Etat dans les politiques de l'emploi [Barel & Frémeaux, 2012 ; Blatge, 2010 ; Everaere, 2010].

Cette revue de littérature ayant permis l'analyse des travaux anglo-saxons et français rédigés sur la question du handicap au travail, il est désormais possible d'identifier des perspectives de recherche contextualisées. Il sera envisagé, d'une part, des pistes d'études issues du contexte américain et transposables au contexte français ; et, d'autre part, des perspectives relevant de l'absence de travaux effectués dans les deux pays considérés.

Tout d'abord, bien que le courant s'intéressant aux aménagements de postes aux Etats-Unis s'explique par les implications légales, l'absence d'un tel intérêt en France est contestable. En effet, même si, dans la logique française, les aménagements de postes ne constituent pas un droit à faire valoir en tant que tel, ils demeurent l'une des conditions majeures d'une intégration réussie. Ainsi, des perspectives de recherche relatives à l'étude des dispositifs d'aménagements existants (et mis en place) peuvent être envisagées. De surcroît, comparativement aux recherches américaines, la littérature relative aux carrières des personnes en situation de handicap reste peu développée en France et centrée sur l'analyse de la répartition de cette population au sein des différents profils de métier [Amira & Meron, 2004]. Or, il serait, en ce sens, intéressant de considérer l'efficacité des politiques de quotas au-delà de l'embauche, c'est-à-dire tout au long de la carrière des personnes ayant bénéficié du processus de discrimination positive.

Enfin, si l'on considère les sujets peu investigués, et ce de manière transverse aux pays étudiés, on constate en effet une concentration de la littérature autour du moment de l'intégration professionnelle. Peu d'études se sont penchées sur les extrémités de carrière. Plus spécifiquement, peu de travaux se sont intéressés aux enjeux de la transition entre la phase amont de l'intégration professionnelle, c'est-à-dire la formation initiale, et le monde du travail. Bien que Hendricks (& al., 1997) s'intéressent à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ayant intégré des études supérieures, et que Feldman (2004) considère les choix de carrière de ces mêmes étudiants, ce champ reste de façon générale peu investi. Or, les enjeux légaux relatifs à chacun des pays considérés, encouragent l'articulation de la gestion des compétences à celle du handicap. Dans un contexte de raréfaction et de complexification de l'activité professionnelle, celle-ci passe par l'augmentation des exigences de qualification, conduisant à envisager comme future piste de recherche, les enjeux d'adéquation entre besoins en compétences et *sourcing* du handicap en amont de l'intégration professionnelle.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES :

- Acemoglu D. & Angrist, J D. (2001), « Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Political Economy*, vol. 5, n°119, p. 915-957.
- Amadiou J F. (2007), « Synthèse du test du recrutement réalisé à la demande de la HALDE », *Adia/Paris I, Observatoire des discriminations*.
- Amadiou J F. (2008), « Vraies et fausses solutions aux discriminations », Formation emploi. *Revue française de sciences sociales*, n°101, p. 89-104.
- Amira S. & Meron M. (2004), « L'activité professionnelle des personnes handicapées », *France, portrait social, 2005*, p. 173-93.
- « Aspects essentiels de la loi du 11 février 2005, dite loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », (2006). *Reliance*, vol. 4, n°22, p. 81.
- Baldrige D C. & Swift M L. (2011), « Withholding Requests for Disability Accommodation: The Role of Individual Differences and Disability Attributes », *Journal of Management*.
- Baldrige D C. & Veiga J F. (2006), « The impact of anticipated social consequences on recurring disability accommodation requests », *Journal of Management*, vol.1, n°32,

- p. 158–179.
- Baldrige D C. & Veiga J F. (2001), « Toward a greater understanding of the willingness to request an accommodation: can requesters' beliefs disable the Americans with Disabilities act ? », *Academy of Management Review*, vol. 1, n°26, p. 85–99.
- Baldwin M L. & Marcus S C. (2007), « Labor Market Outcomes of Persons with Mental Disorders », *Industrial Relations*, vol.3, n°46, p. 481-510.
- Baldwin M L. & Schumacher E J. (2002), « A Note on Job Mobility Among Workers with Disabilities », *Industrial Relations*, vol. 3, n°41, p. 430-441.
- Balser D B. (2007), « Predictors of workplace accommodations for employees with mobility-related disabilities », *Administration & Society*, vol.5, n°39, p. 656–683.
- Barclay L A. & Markel K S. (2009), « Ethical fairness and human rights: The treatment of employees with psychiatric disabilities », *Journal of business ethics*, vol.3, n°85, p. 333–345.
- Barclay L A., Markel K S. & Yugo, J. E. (2012), « Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 4, n°27, p. 330–346.
- Barel Y. & Frémeaux S. (2012), « Les attitudes face à la contrainte légale : l'exemple de l'intégration professionnelle des personnes handicapées », *Revue Interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme*, n°2, p. 33-49.
- Barel Y. & Frémeaux S. (2010), « Quel sens ont les démarches d'intégration des salariés en situation de handicap pour les parties prenantes ? Le sens donné par les DRH et chargés de mission », *Management & Avenir*, vol. 3, n°33, p. 204-222
- Barel Y. & Frémeaux S. (2009), « L'analyse des intentions éthiques du législateur : l'exemple de la loi de 2005 portant sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées », *20ème Congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines*.
- Barth I. & Falcoz C. (2007), *Le management de la diversité: enjeux, fondements et pratiques*. Editions L'Harmattan.
- Barth, I. & Ramboarison-Lalao L. (2011), « Accompagnement professionnel « bienveillant » des travailleurs handicapés : un levier de réussite de l'emploi direct ? », *24ème Congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaines*.
- Blatgé M. (2010), « Le handicap: objet de négociation collective ou de communication? », *La Revue de l'IRES*, n°67, p. 123–136.
- Braddock, D. & Bachelder L. (1994). « The glass ceiling and persons with disabilities », Washington, DC: U.S., Department of Labor, Glass Ceiling Commission.
- Brannick M T., Brannick J P. & Levine E L. (1992), « Job analysis, personnel selection, and the ADA », *Human Resource Management Review*, vol.3, n°2, p. 171–182.
- Bruyère, S M. (2000), « Civil Rights and Employment Issues of Disability Policy », *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 11, n° 1, p. 18-28.
- Burkhauser R V., Schmeiser M D. & Weathers I R R. (2012), « The Importance of Anti-Discrimination and Workers' Compensation Laws on the Provision of Workplace Accommodations Following the Onset of a Disability », *Industrial & Labor Relations Review*, vol.1, n°65, p. 161-180.
- Carpenter C S. (2006), « The Effects of Employment Protection for Obese People », *Industrial Relations*, vol.3, n°45, p.393-415.
- Cleveland J N., Barnes-Farrell J L. & Ratz J M. (1997), « Accommodation in the workplace », *Human Resource Management Review*, vol. 1, n°7, p. 77–107.
- Colella, A. (2001), « Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities », *Academy of Management Review*, vol. 26, n°1, p. 100–116.
- Colella A., DeNisi A S. & Varma A. (1997), « Appraising the performance of employees with

- disabilities: a review and model », *Human resource management review*, vol.1, n°7, p. 27–53.
- Colella A., DeNisi S. & Varma A. (1998), « The impact of ratee's disability on performance judgments and choice as partner: The role of disability–job fit stereotypes and interdependence of rewards », *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 102-111.
- Colella A. (1994), « Organizational socialization of employees with disabilities: Critical issues and implications for workplace interventions », *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 2, n°4, p. 87-106.
- Colella A. Paetzold R L., Belliveau M A. & Hollenbeck J. (2004), « Factors Affecting Coworkers' Procedural Justice Inferences of the Workplace Accommodations of Employees with Disabilities », *Personnel Psychology*, vol.1, n°57, p. 1-23.
- Colella A. & Varma A. (2001), « The Impact of Subordinate Disability on Leader-Member Exchange Relationships », *Academy of Management Journal*, vol. 2, n°44, p. 304-315.
- Colella A. & Bruyère S M. (2011). « Disability and employment: New directions for *industrial and organizational psychology* », in Zedeck, Sheldon (Ed), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Building and developing the organization*, APA Handbooks in Psychology, vol. 1, p. 473-503.
- Crow S M. & Payne D. (1992), « Affirmative action for a face only a mother could love? » *Journal of Business Ethics*, 11(11), 869–875.
- Cuenot M. & Roussel P. (2010), « De la difficulté de quantifier le handicap psychique: des classifications aux enquêtes », *Revue française des affaires sociales*, n°1, p. 65–81.
- DARES Analyses (2012), « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2010 », n°79.
- Degener T. (2006), « The definition of disability in German and foreign discrimination law », *Disability Studies Quarterly*, vol. 2, n° 26
- DeLeire T (2000), « The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Human Resources*, vol. 4, n° 35, p. 693-715.
- Ebersold S. (2002), « Le champ du handicap, ses enjeux et ses mutations: du désavantage à la participation sociale », *Análise Psicológica*, n° 3, p. 281–290.
- Ettner S L., Frank R G. & Kessler R C. (1997), « The Impact of Psychiatric Disorders on Labor Market Outcomes », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 1, n° 51, p. 64-81.
- Ettner S L., Maclean J C. & French M T. (2011), « Does Having a Dysfunctional Personality Hurt Your Career? Axis II Personality Disorders and Labor Market Outcomes », *Industrial Relations*, vol. 1, n°50, p. 149-173.
- Everaere C. (2010), « Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées », *Revue française de gestion*, vol. 36, n°2, p.13–31.
- Farber D A. (1994), « The outmoded debate over affirmative action », *California law review*, vol. 4, n°82, p. 893–934.
- Feldman D C. (2004), « The role of physical disabilities in early career: Vocational choice, the school-to-work transition, and becoming established », *Human Resource Management Review*, vol.3, n°14, p. 247 •274.
- Florey A T. & Harrison D A. (2000), « Response to informal accommodation requests from employees with disabilities; multistudy evidence on willingness to comply », *Academy of Management Journal*, vol. 2, n°43, p. 224-233.
- Goss D., Goss F. & Adam-Smith D. (2000), « Disability and employment: a comparative critique of UK legislation », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 4, n°11, p. 807–821.
- Gutman A. (2009), « Major EEO issues relating to personnel selection decisions », *Human Resource Management Review*, vol. 3, n°19, p. 232–250.

- Hebl M R. & Kleck R E. (2002), « Acknowledging One's Stigma in the Interview Setting: Effective Strategy or Liability? », *Journal of Applied Social Psychology*, vol.2, n°32, p. 223-249.
- Hebl M R. & Skorinko J L. (2005), « Acknowledging One's Physical Disability in the Interview: Does « When » Make a Difference? », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 35, n°12, p. 2477-2492.
- Heilman M E. (1997), « Sex Discrimination and the Affirmative Action Remedy: The Role of Sex Stereotypes », *Journal of Business Ethics*, vol. 9, n°16, p. 877-889.
- Hendricks W., Schiro-Geist C. & Broadbent E. (1997), « Long-term disabilities and college education », *Industrial Relations*, vol. 1, n°36, p. 46-60.
- Higgins K K., Koch L C., Boughfman E M. & Vierstra C. (2008), « School-to-work transition and Asperger syndrome », *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, vol. 3, n° 31, p. 291–298.
- Hosoda M., Stone-Romero E F. & Coats G. (2003), « The effect of physical attractiveness on job related outcomes: a meta-analysis of experimental studies », *Personnel Psychology*, vol. 2, n°56, p. 431-462.
- Hotchkiss J L. (2004), « A Closer Look at the Employment Impact of the Americans with Disabilities Act », *Journal of Human Resources*, vol. 4, n°39, p. 887-911.
- Jacquinet P. & Pellissier-Tanon A. (2012), « Une dimension oubliée du management : la fragilité Une étude exploratoire », *A forgotten dimension of management : frailty. An exploratory study by Philippe Jacquinet*, n°253, p. 61-64.
- Jones G E. (1997), « Advancement opportunity issues for persons with disabilities », *Human Resource Management Review*, vol. 1, n°7, p. 55-76.
- Kissinger D B, (2008), « Traumatic brain injury and employment outcomes: Integration of the working alliance model », *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, vol. 3, n°31, p. 309–317.
- Klimoski R. & Donahue L. (1997), « HR strategies for integrating individuals with disabilities into the work place », *Human Resource Management Review*, vol. 1, n°7, p. 109–138.
- Koch L C., Rumill J., Unger D. & Kregel J. (2003), « Employers' knowledge and utilization of accommodations », *Work*, vol. 1, n°21, p. 5-15.
- Kruse D. & Hale T. (2003), « Disability and Employment: Symposium Introduction », *Industrial Relations*, vol. 1, n°42, p. 1-10.
- Kruse D. & Schur L. (2003), « Employment of People with Disabilities Following the ADA », *Industrial Relations*, vol.1, n°42, p. 31-66.
- Le Clainche C. & Demuijnck G. (2006), « Handicap et accès à l'emploi-efficacité et limites de la discrimination positive », *Document de travail, Centre d'études de l'emploi*, n°63.
- Lee B A. (1997), « Legal requirements and employer responses to accommodating employees with disabilities », *Human Resource Management Review*, vol. 4, n°6, p. 231–251.
- Lee B A. (2001), « The implications of ADA litigation for employers: A review of federal appellate court decisions », *Human Resource Management*, vol. 1, n°40, p. 35–50.
- Lee, B A. (2003), « A Decade of the Americans with Disabilities Act: Judicial Outcomes and Unresolved Problems », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 1, n°42, p.11–30.
- Louvet E. (2007), « Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences », *Rehabilitation Psychology*, vol.3, n° 52, p. 297-303.
- Louvet E. & Rohmer O. (2010), « Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? », *Psychologie du Travail et des Organisations*, n°16, p. 47–

- Louvet E., Rohmer O. & Dubois N. (2009), « Social Judgment of People with a Disability in the Workplace », *Swiss Journal of Psychology*, vol. 3, n°68, p. 153–159.
- Louvet E. & Rohmer O. (2006), « Etre handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? », *Le travail humain*, vol.1, n°69, p. 49-65.
- Lovell A M. (2010), « Du handicap psychique aux paradoxes de sa reconnaissance: éléments d'un savoir ordinaire des personnes vivant avec un trouble psychique grave », *Revue française des affaires sociales*, (1), 209–227.
- Maggi-Germain N. (2010), « Les accords « libérateurs » sur l'emploi des travailleurs handicapés », *La revue de l'IREES*, vol. 4, n°67, p. 99-121.
- Marissal J P. (2009), « Les conceptions du handicap : du modèle médical au modèle social et réciproquement? », *Revue d'éthique et de théologie morale*, vol.4, n°256, p. 19-28.
- McKenna, M. A., Fabian, E., Hurley, J. E., McMahan, B. T., & West, S. L. (2007), « Workplace discrimination and cancer », *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, vol. 4, n°29, p. 313–322.
- McLaughlin M E. & Gray D A. (1998), « The individual perspective: Disability disclosure and the usefulness of adjustments and accommodations for employees with multiple sclerosis », *In annual meeting of the Academy of Management, San Diego*.
- Mello J A. (1999), « Ethics in employment law: The Americans with disabilities act and the employee with HIV », *Journal of Business Ethics*, vol.1, n°20, p. 67–83.
- Mitchell K E., Alliger G M, & Morfopoulos R. (1997), « Toward an ADA-appropriate job analysis », *Human Resource Management Review*, vol. 1, n°7, p. 5–26.
- Mitchell T L. & Kovera M B. (2006), « The effects of attribution of responsibility and work history on perceptions of reasonable accommodations », *Law and Human Behavior*, vol. 6, n°30, p. 733–748.
- Naschberger C. (2008), « La mise en œuvre d'une démarche « diversité en entreprise » : le cas de l'intégration des personnes en situation de handicap », *Management & Avenir*, vol. 4, n°18, p. 42-56.
- Neath J., Roessler R T., McMahan B T. & Rumrill P D. (2007), « Patterns in perceived employment discrimination for adults with multiple sclerosis », *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, vol. 3, n°29, p. 255–274.
- Paetzold R L., Garcia M F., Colella A., Ren L R., Triana M del C. & Ziebro M. (2008), « Perceptions of People with Disabilities: When is Accommodation Fair? » *Basic & Applied Social Psychology*, vol.1, n°30, p. 27-35.
- Perry E L., Hendricks W. & Broadbent E. (2000), « An Exploration of Access and Treatment Discrimination and Job Satisfaction among College Graduates with and without Physical Disabilities », *Human Relations*, vol. 7, n°53, p. 923-955.
- Point S., Charles-Fontaine C. & Berthélemé G. (2010), « (Re)considérer le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise », *Management & Avenir*, vol.8, n°38, p. 293-305.
- Ren L R., Paetzold R L. & Colella A. (2008), « A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments », *Human Resource Management Review*, vol. 3, n°18, p. 191-203.
- Robinson R K., Paolillo J G P. & Reithel B J. (1998), « Race-Based Preferential Treatment Programs: Raising the Bar for Establishing Compelling Government Interests », *Public Personnel Management*, vol.3, n°27, p. 349-360.
- Roehling M V. (2006), « Weight-based discrimination in employment: psychological and legal aspects », *Personnel Psychology*, vol.4, n°52, p. 969–1016.
- Rush C L. (2012), « Amending the Americans with Disabilities Act Shifting Equal Employment Opportunity Obligations in Public Human Resource Management »,

- Review of Public Personnel Administration*, vol. 1, n° 32, p. 75–86.
- Schur, L. A. (2003), « Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities », *Industrial Relations*, vol. 4, n°42, p. 589-622.
- Schur L., Kruse D., Blasi J., & Blanck P. (2009), « Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture », *Industrial Relations*, vol. 3, n°48, p. 381-410.
- Schwochau S. & Blanck, P. (2003), « Does the ADA Disable the Disabled?-More Comments », *Industrial Relations*, vol. 1, n°42, p. 67-77.
- Snyder L A., Carmichael J S., Blackwell L V., Cleveland J N. & Thornton G C. (2009), « Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities », *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 1, n°22, p. 5-19.
- Stone D L. & Colella A. (1996), « A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations », *Academy of Management Review*, vol. 2, n°21, p. 352-401.
- Stone D L. & Williams, K. J. (1997), « The impact of ADA on the selection process: Applicant and organizational issues », *Human Resource Management Review*, vol. 2, n°7, p. 203–231.
- Unger D D., Campbell L R. & McMahon B T. (2005), « Workplace discrimination and mental retardation: The national EEOC ADA research project », *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 3, n°23, p. 145–154.
- Unger D. & Kregel J. (2003), « Employers' knowledge and utilization of accommodations », *Work-Andover Medical Publisher then IOS Press*, vol. 1, n°21, p.5-16.
- Van Wieren T. A., Reid C A. & McMahon B T. (2008), « Workplace discrimination and autism spectrum disorders: The National EEOC Americans with Disabilities Act Research project », *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, vol. 3, n°31, p. 299–308.
- Vidal-Gomel C., Rachedi Y., Bonnemain A. & Gébaï D. (2012), « Concevoir des environnements capacitants en atelier de travail protégé », *Designing Enabling Environments in a Protected Workshop*, vol. 1, n° 67, p. 122-146.
- Woodhams C. & Danieli A. (2000), « Disability and diversity—a difference too far? », *Personnel Review*, vol. 3, n°29, p. 402–417.
- Wuhl, S. (2008), « La discrimination positive » à la française », *Informations sociales*, vol. 4, n° 148, p. 84-93.
- World Health Organisation (2002), « Toward a Common Language for Functioning, Disability and Health, ICF », World Health Organisation, Geneva.