

**REVELER UN STIGMATE : UNE ADAPTATION DES MODELES ANGLO-SAXONS
POUR COMPRENDRE LE HANDICAP**

Sarah Richard, doctorante, HuManiS (EA 7308), EM Strasbourg

Isabelle Barth, Professeur des universités, HuManiS (EA7308), EM Strasbourg

Résumé :

L'objet de cet article est de proposer une mobilisation des modèles anglo-saxons s'intéressant à la révélation des stigmates en entreprise (Clair et al.,2005; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010) pour une application à la population des personnes en situation de handicap. Nous constatons qu'en dépit de la richesse des modèles développés, ceux-ci ne tiennent que partiellement compte des dernières avancées sur le dévoilement des identités stigmatisées (Chaudoir & Fischer, 2010), et peinent à appréhender l'ensemble des populations ciblées (notamment les personnes handicapées). Sur la base de ces constats, notre projet est de les mobiliser sur la question du handicap.

Mots clés : révélation du handicap, modèles anglo-saxons, stigmatisme, intégration professionnelle

Understanding disability disclosure: a model inspired by Anglo-Saxon theories

Abstract : Drawing on Anglo-Saxon theories of organizational stigmas disclosure (Clair et al., 2005; Ragins, 2008; Chaudoir & Fisher, 2010), this paper attempts to test their applicability to a sample of individuals with disabilities. Notwithstanding an abundance of theories, we argue that the prior models should better integrate the latest advancements in the field (Chaudoir & Fischer, 2010) and give more attention to the populations that include explicitly individuals with disabilities. Therefore, this paper aims at addressing this gap by taking a closer look at the individuals with disabilities and testing the aforementioned theories in this specific context.

Key word: disability disclosure, Anglo-Saxon models, organizational stigmas, work integration

REVELER UN STIGMATE : UNE ADAPTATION DES MODELES ANGLO-SAXONS POUR COMPRENDRE LE HANDICAP

Introduction

Définie par la communication d'une information verbale d'une personne A à une personne B (Cozby, 1973), la révélation revêt un rôle stratégique dans la construction et le maintien des relations sociales (Collins & Miller, 1994; Laurenceau et *al.*, 1998). Cependant, bien que stratégique, cet acte peut s'avérer contreproductif (Lombardo & Wood, 1979), notamment lorsque l'objet à révéler est un attribut stigmatisé (Boatwright et *al.*, 1996; Collins & Callahan, 2012), donc dévalué socialement (Crocker et *al.*, 1998).

La littérature recense actuellement trois cadres d'analyse anglo-saxons appréhendant le processus de révélation d'un stigmaté (Clair et *al.*, 2005; Ragins, 2008; Chaudoir & Fisher, 2010). Ces modèles intègrent les antécédents, les stratégies et les conséquences associées à l'acte de révéler, mais ne tiennent que partiellement compte des dernières avancées théoriques sur le sujet (Chaudoir & Fischer, 2010). S'intéressant *a priori* à l'ensemble des identités stigmatisées, les modèles évoqués sont néanmoins plus reconnus pour leur capacité à représenter la révélation de l'orientation sexuelle que pour intégrer l'ensemble des stigmates dans leur analyse (Croteau et *al.*, 2008).

Bien que relevant spécifiquement du champ des stigmates (Goffman, 1963; Susman, 1994), on constate que le handicap demeure particulièrement délaissé par la recherche sur la révélation. Cette lacune mérite d'autant plus d'être comblée que les entreprises n'arrivent pas à recruter de candidats qualifiés et porteurs de handicaps (Perrotte, 2013) pour répondre aux exigences légales qui s'imposent à elles (Bruyère, 2000; Lee, 2003), et ce notamment dans un contexte francophone (Wuhl, 2008). Une meilleure compréhension des facteurs favorisant la révélation du handicap pourrait leur fournir des leviers pour l'action en leur permettant de recruter à la fois plus de personnes reconnues en situation de handicap, mais également plus de personnes potentiellement amenées à déclarer leur situation. Parallèlement, appréhender ce phénomène, pourrait, du point de vue de l'individu concerné, lui permettre d'en comprendre les mécanismes et les conséquences, en vue de l'optimisation de sa décision et d'une meilleure intégration sociale et professionnelle.

Face à ces constats, l'objet de cet article est, sur la base des modèles existants (Clair et *al.*, 2005; Ragins, 2008; Chaudoir & Fisher, 2010), et en tenant compte des avancées théoriques inhérentes à chacun d'entre eux, d'une part d'identifier l'ensemble des variables pertinentes appréhendant le processus de révélation d'un stigmaté, et, d'autre part, d'en proposer une déclinaison spécifique à la population des personnes handicapées.

Nous effectuons tout d'abord une lecture des modèles s'intéressant à la révélation des identités sociales stigmatisées. Nous proposons ensuite une revue transverse des variables pertinentes sur le sujet. *In fine*, en mobilisant ces variables, nous les discutons pour une application au handicap.

1) Dévoiler une identité sociale stigmatisée : une revue des modèles existants

La littérature recense actuellement trois modèles anglo-saxons appréhendant la révélation des stigmates en entreprise (Clair et *al.*, 2005; Ragins, 2008; Chaudoir & Fisher, 2010). Bien que particulièrement reconnus pour leur capacité à traiter la question de l'orientation sexuelle (Croteau et *al.*, 2008), ces modèles ont pour ambition d'appréhender dans leur globalité les cheminements vers le dévoilement des identités sociales stigmatisées.

1.1) Présentation de trois modèles de révélation

1.1.1) Le modèle de Clair et al : Pour une compréhension générale de l'acte de révéler ou de dissimuler un stigmaté

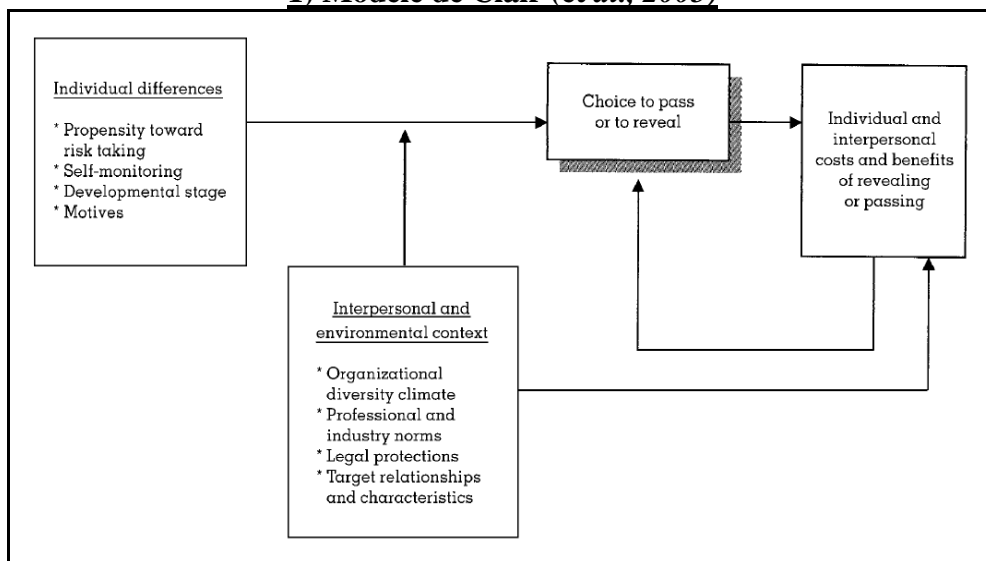
Le modèle de Clair (et *al.*, 2005) aborde le processus de révélation dans son intégralité. Il s'intéresse non seulement à la décision de révéler le stigmaté, mais également à l'option possible de le dissimuler. Il met en exergue les antécédents, les stratégies adoptées et intègre les conséquences associées à l'issue choisie, tout en postulant un impact sur des décisions ultérieures.

Le modèle distingue quatre *antécédents individuels* susceptibles d'influencer la décision de révéler ou de dissimuler l'identité sociale. Ces facteurs individuels comprennent des éléments liés à la personnalité, tels que la *propension à prendre des risques* (Sitkin & Weingart, 1995): mais également le degré de *self-monitoring* (Snyder, 1987) qui renvoie à la tendance d'un individu à réguler son comportement en fonction des attentes sociales. Au-delà de ces attributs, les auteurs considèrent également l'influence de la *maturité* (de développement d'une personne) et des *motivations personnelles*.

Ce lien de causalité entre les antécédents individuels et la décision de révélation est modéré par quatre facteurs *environnementaux et interpersonnels*. Le *climat organisationnel* (Tsui & Gutek, 1999) et plus spécifiquement les politiques envisagées en faveur de la diversité, mais aussi la *norme du milieu* qui renvoie au fait que certains secteurs, culturellement plus ouvert que d'autres au dévoilement des stigmatés (Friskopp & Silverstein, 1995), vont influencer sur la décision. Le *contexte légal*, c'est-à-dire l'existence de lois particulières protégeant la population stigmatisée (Ragins & Cornwell, 2001), oriente également la décision. Enfin les *relations avec autrui*, et plus spécifiquement leur nature, ont aussi leur importance. La décision de révélation est encore influencée par l'expérience. Cette relation est matérialisée par le truchement d'une boucle de rétroaction liant la révélation aux *conséquences de l'acte* (*coûts / bénéfices*).

Par ailleurs, les auteurs déclinent la phase de *décision* en différentes *stratégies* de dissimulation et de révélation. Celles-ci sont inspirées d'un modèle initialement élaboré par Woods (Woods & Lucas, 1993) et s'inscrivent dans un *continuum* allant de la dissimulation totale à la révélation totale, en établissant différents stades intermédiaires. Bien qu'identifiées, ces stratégies ne sont pas incluses en tant que variables dans le modèle.

1) Modèle de Clair (et al., 2005)

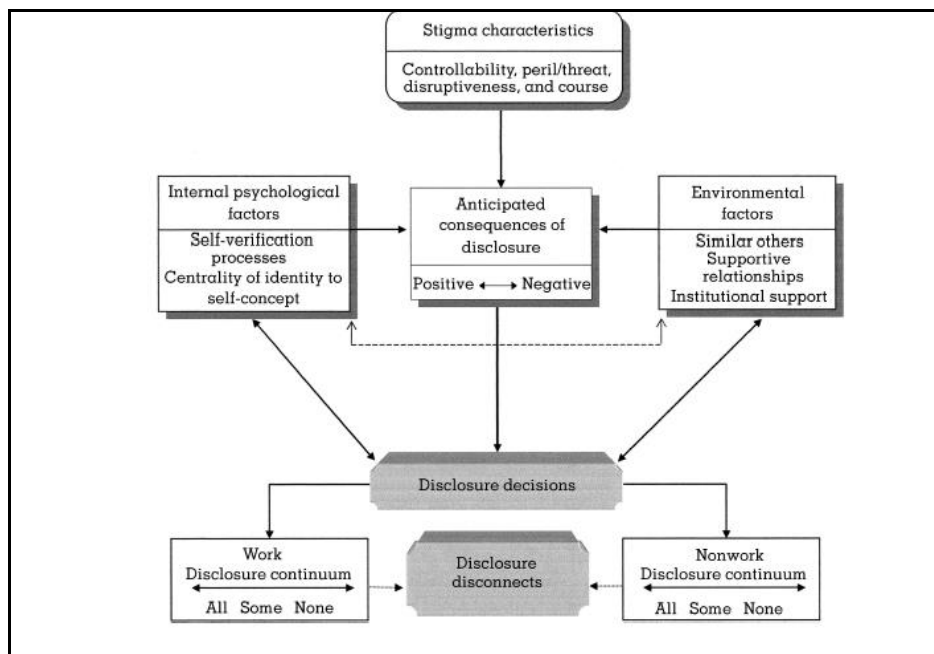


Source : Clair, Beatty, & Maclean (2005). p.85.

1.1.2) Le Modèle de Ragins : Pour une compréhension du processus de révélation réconciliant les sphères professionnelles et privées

Le modèle (Ragins, 2008) identifie quatre types de facteurs inter-reliés influant sur la décision de révéler un stigmate. Celle-ci est inscrite au sein d'un *continuum* oscillant entre la révélation totale et nulle. Ce modèle a pour ambition d'élargir son application au contexte non professionnel, créant ainsi le concept de *déconnexion* entre les différents domaines de vie. Dans ce modèle, afin de déterminer l'issue de la *décision* à prendre, les individus en *anticipent les conséquences* potentiellement associées. Ces conséquences sont elles-mêmes liées aux *caractéristiques des stigmates* (Jones et al., 1984), puisqu'elles déterminent le degré et les conséquences de la stigmatisation. Elles sont également influencées par des *facteurs psychologiques* tels *l'importance* accordée par l'individu à *l'identité sociale* considérée, notamment dans la construction de sa propre identité (Hogg & Terry, 2000), mais également le besoin ressenti par celui-ci d'être perçu par les autres comme il se perçoit lui-même (théorie de *la vérification de soi* (Swann, 1983 ; 1987)). Enfin, ces conséquences sont encore déterminées potentiellement par un ensemble de *facteurs environnementaux*. Sont ainsi considérés : l'impact du *support institutionnel* qui renvoie, tout comme le modèle de Clair (et al., 2005), aux politiques établies en faveur des identités stigmatisées ; les *relations de soutien*, notamment le support social et instrumental (Sarason, Pierce, & Sarason, 1990) et enfin, la présence d'autres personnes *partageant le stigmate* (Jones et al., 1984).

2) Modèle de Ragins (2008)



Source : Ragins, (2008). p.199.

1.1.3) Le modèle de Chaudoir et Fischer : Pour une compréhension psychologique globale du processus de révélation d'un stigmate

Le modèle de Chaudoir & Fischer (2010) s'intéresse à la révélation dans une approche globale et examine le processus au travers de deux angles d'analyse: d'une part, comment les personnes prennent la décision de révéler un stigmate ; d'autre part, comment celles-ci sont affectées par leur décision.

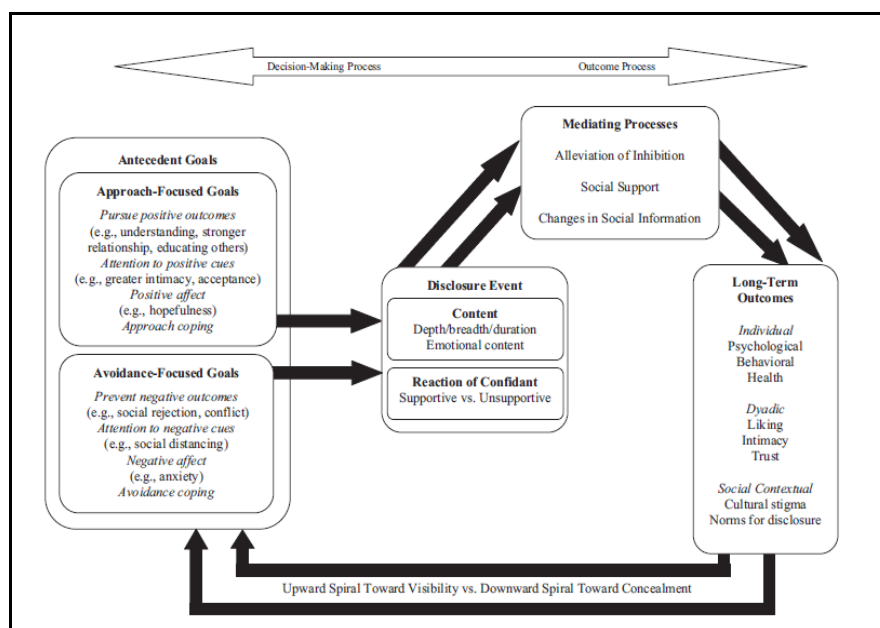
Dans ce modèle, la révélation est caractérisée par les *attributs des informations partagées* lors de l'évènement de révélation. Ces attributs incluent le caractère plus ou moins *intime* de l'information révélée, l'*ampleur* de la révélation, sa *durée* ainsi que l'*expression émotionnelle* induite. Ces attributs sont à considérer au regard des *réactions de l'interlocuteur*.

La révélation est la conséquence des buts poursuivis par l'initiateur de la démarche. En référence au modèle comportemental de Elliot (1999), le modèle distingue les *buts d'approches* (favorables à la révélation) et les *buts d'évitement* (défavorables à la révélation). Selon l'orientation motivationnelle adoptée par l'individu (approche ou évitement), celui-ci se focalisera davantage sur la perception d'indices positifs ou négatifs associés aux résultats potentiels de la décision (*stimulus, affects, stratégies de coping*).

Trois facteurs viennent encore *médiatiser* la relation entre la révélation et les conséquences à long terme associées à celle-ci : la *levée du stress liée à l'inhibition* causée par la dissimulation de l'identité, le *support social* induit par l'acte de révéler, et enfin la *modification des interactions sociales* liée à la nouvelle information révélée.

Quant aux *conséquences associées à la révélation*, elles peuvent être *individuelles* (psychologiques, comportementales ou liées à la santé), *dyadiques*, c'est-à-dire influant sur la relation directe entre le révélateur et l'interlocuteur ou encore de *nature plus sociale*, la révélation pouvant potentiellement faire évoluer la représentation vis-à-vis du stigmaté considéré.

3) Modèle de Chaudoir et Fischer (2010)



Source : Chaudoir & Fisher (2010). p.238.

1.2.) Une lecture transversale des apports et limites des modèles

Après avoir présenté les modèles existants, nous en proposons une lecture transverse et comparative au travers de cinq dimensions : les antécédents individuels, les déterminants environnementaux, les stratégies, les conséquences associées à l'acte et, *in fine*, nous envisagerons une comparaison d'un point de vue plus global.

Les *antécédents individuels* sont mentionnés dans les trois modèles comme facteur d'influence de la révélation. Le modèle de Riggins (2008) se révèle toutefois particulièrement riche quant à la prise en compte de facteurs psychologiques en se fondant sur des concepts préalablement validés par la littérature (Swann, 1983 ; Swann, 1987 ; Hogg & Terry, 2000). Il

intègre également l'influence du *type de stigmat* en se basant en partie sur la typologie établie par Jones (et al., 1984). Enfin, le modèle de Chaudoir et Fischer (2010) insiste sur le double *système motivationnel* combinant *but d'approche et d'évitement* selon le modèle comportemental de Elliot (1999).

Les déterminants environnementaux et interpersonnels, pour leur part, sont particulièrement présents dans le modèle de Clair (et al., 2005) soulignant l'intérêt managérial du modèle. Ragins (2008) enrichit encore l'analyse en intégrant *la présence d'autres personnes partageant le même stigmat*.

Les stratégies de révélation, bien que non intégrées dans le modèle de Clair (et al., 2005), sont cependant bien définies par ces auteurs. Elles sont rapidement évoquées par Chaudoir & Fisher (2010), mais absentes de l'analyse proposée par Ragins.

Les conséquences de l'acte de révélation, mais aussi l'influence de celles-ci sur les prises de décisions subséquences (feed-back) sont particulièrement bien développées dans le modèles de Clair (et al., 2005) et Chaudoir et Fischer (2010), mais non intégrées à la formalisation de Ragins (2008).

Enfin, de façon plus globale, le modèle de Clair (et al., 2005), tout comme celui de Chaudoir et Fischer (2010), appréhendent le processus de révélation comme un cheminement complexe aux multiples étapes, ce que n'offre pas Ragins (2008). Ce dernier auteur envisage uniquement les antécédents et la décision de révéler ne s'inscrivant pas dans une optique de processus. Le modèle de Chaudoir & Fisher (2010), se concentre davantage sur les variables psychologiques et accorde peu d'importance aux facteurs environnementaux.

4) Synthèse des apports et limites des modèles

	Clair et al., 2005	Ragins, 2008	Chaudoir & Fisher, 2010
Facteurs individuels	+	++	+++
Facteurs environnementaux	++	++	-
Stratégie	++	-	+
Conséquences	++	-	++

Ainsi, d'après les modèles explicités, nous constatons que les approches adoptées par les auteurs sont chacune spécifiques, mais néanmoins complémentaires. En effet, chaque cadre met en exergue un ensemble de variables pertinentes et permettant de mieux comprendre les mécanismes inhérents à la révélation des stigmates.

2) Revue des variables appréhendant la révélation d'un stigmat

Après avoir analysé les modèles existants, nous effectuons une revue des variables appréhendant le processus de révélation d'un stigmat (issues des trois modèles précédemment évoqués). Pour ce faire, nous nous baserons sur la structure du modèle de Clair et al, (2005), celui-ci représentant un intérêt managérial fort, en raison de la prise en compte de l'impact de la dimension environnementale et interpersonnelle sur la décision de révéler. Nous mettons ainsi en perspective les variables individuelles, environnementales, mais également liées à la décision (événement et stratégies), ainsi que des conséquences qui lui sont associées.

2.1) Reprise des variables individuelles

Les individus ne sont pas tous égaux dans leur désir de révéler des informations (Cozby, 1973). La personnalité (Meleshko & Alden, 1993), mais également l'humeur (Forgas, 2011), influent sur les intentions, soulignant l'importance de la prise en compte des facteurs individuels dans ce processus.

Clair (et al., 2005) identifient de nombreuses variables individuelles. En effet, la révélation présente tout d'abord un certain nombre de risques, intervenant à un niveau aussi bien personnel, qu'interpersonnel et social (Croteau, 1996; King & Botsford, 2009) et ce plus particulièrement dans le cadre du dévoilement d'une identité stigmatisée (Bos & al., 2013). La *propension individuelle à prendre des risques* (Sitkin & Weingart, 1995), spécifiée par Clair (et al., 2005) est ainsi susceptible de faire varier les intentions de révélation.

Les stigmates étant parallèlement considérés comme des déviations par rapport à une norme sociale (McLaughlin, Bell, & Stringer, 2004), une personne davantage soucieuse des attentes sociales et régulant son comportement en fonction de celles-ci, sera plus hésitante à dévoiler une identité stigmatisée, soulignant ainsi l'impact potentiel du degré de *self-monitoring* (Snyder, 1987) supposé par les auteurs.

Enfin, s'intéresser comme le font les auteurs à l'influence de la *maturité* sur l'acte de révéler est pertinent. Les recherches sur les orientations sexuelles confirment notamment que le « coming out » résulte de réflexions muries (Boatwright et al., 1996) et intervient à des moments stratégiques du vécu organisationnel personnel (King, et al., 2008).

Concernant les variables psychologiques, en dehors des propositions de Clair (et al., 2005) d'autres attributs dont l'importance est supposée par Ragins (2008) peuvent être considérés. En effet, des études sur l'orientation sexuelle mettent en évidence que, suite à la révélation de leur homosexualité, les personnes ont le sentiment de vivre en conformité avec leur identité réelle (Boatwright et al., 1996), le dévoilement ayant notamment permis de réduire les conflits de rôles (Katz & Kahn, 1966 ; Day & Schoenrade, 1997). Ainsi, comme le souligne Ragins (2008), le besoin d'affirmation de l'identité d'une personne (*concept de vérification de soi* selon Swann, 1983 ;1987), renforcée par l'*importance* que cette personne accorde à *l'identité sociale considérée dans la construction de la personnalité* (Hogg & Terry, 2000), est susceptible de favoriser la révélation.

Au-delà des variables psychologiques, Ragins (2008) souligne l'importance d'un élément primordial parmi les recherches sur la stigmatisation : l'influence des *caractéristiques des stigmates* (Jones et al., 1984). La littérature a depuis longtemps mis en évidence des inégalités de traitement associées aux différentes identités stigmatisées (Weiner, Perry, & Magnusson, 1988). Selon Jones (et al., 1984), cette distinction s'explique par le positionnement du stigmaté sur six dimensions qui lui sont associées (*menace pour autrui, obstruction aux échanges sociaux, qualités esthétiques, visibilité, évolution, responsabilité vis-à-vis de l'origine du stigmaté*) qui déterminent l'ampleur et les conséquences du processus (McLaughlin et al., 2004). Ces études corroborent l'hypothèse que certains stigmates sont « pires » à révéler que d'autres.

Enfin, l'un des termes utilisé par Clair (et al., 2005) pourrait être remplacé par la terminologie développée par Ragins (2008). En effet, en lien avec les conséquences qui lui sont associées, les deux auteurs envisagent l'influence des motivations personnelles sur l'intention de révéler. Alors que Clair (et al., 2005) ont dénommé cette variable « motivations personnelles », Ragins (2008) a préféré le terme « d'anticipation des conséquences associées à la décision ». En distinguant, *les conséquences attendues* (anticipées) en amont de la décision prise, des *conséquences perçues* suite à la décision, nous privilégions le terme de « coûts et bénéfices attendus ».

2.2) Reprises des variables environnementales

Au-delà des facteurs individuels, les travaux récents montrent que les facteurs contextuels, tels que les politiques et la culture organisationnelle, modulent les conséquences négatives associées à la stigmatisation (Button, 2001 ; Rumens & Broomfield, 2012).

Au regard des variables organisationnelles, Clair (et *al.*, 2005) postulent notamment l'influence du *climat (orienté ou non vers la diversité)* sur l'intention de dévoiler l'identité stigmatisée. Parmi les études connexes au sujet, on constate en effet que le support organisationnel, associé à davantage d'ouverture d'esprit, facilite ainsi la révélation (Driscoll et *al.*, 1996 ; Chrobot-Mason et *al.*, 2001).

L'influence de la *norme du milieu*, également soulignée par les auteurs (Clair et *al.*, 2005), et ayant trait à la manière dont la culture d'entreprise fait référence à une norme plus ou moins explicite en faveur ou non du dévoilement, va aussi modérer les intentions. Les travaux actuels citent les enjeux rencontrés par la révélation de l'orientation sexuelle dans des environnements particulièrement masculins (Collins & Callahan, 2012; Rumens & Broomfield, 2012), confortant l'existence potentielle d'une telle norme dans les entreprises.

Du point de vue des facteurs juridiques, les auteurs (Clair et *al.*, 2005) supposent l'impact de la *protection légale*. En effet, la personne sera d'autant plus motivée à révéler un stigmate sachant qu'elle peut bénéficier d'une protection anti-discriminatoire (Beatty & Kirby, 2006), ou de politiques préférentielles tels que des aménagements de postes (Baldrige & Veiga, 2001; Burkhauser et *al.*, 2012).

Enfin, les auteurs (Clair et *al.*, 2005) postulent l'influence de la *nature des relations entre la cible de la stigmatisation et l'entourage*. Dans cette optique, la recherche met en évidence que l'intimité entre la cible et l'interlocuteur, mais également l'appréciation interpersonnelle, favorisent la révélation (Cozby, 1972; Laurenceau et *al.*, 1998). Réciproquement, la révélation a tendance à renforcer ces liens lors des interactions sociales, jusqu'à réduire notamment les stéréotypes et préjugés à l'égard du membre de l'exogroupe (Turner et *al.*, 2007).

In fine, afin d'obtenir une appréhension plus juste des facteurs interpersonnels impliqués dans le processus de révélation d'un stigmate, il convient de relever une variable inspirée du modèle de Ragins (2008). En effet, en concordance avec des études montrant que le contact avec des personnes similaires offre des possibilités de partage d'expérience ayant un impact positif sur l'estimation personnelle (Frible, Platt, & Hoey, 1998), l'auteur postule que la *présence de personnes partageant la même identité sociale* influera positivement sur l'intention de dévoiler le stigmate.

2.3) Décision, conséquences et feedback

Parmi ses atouts, le modèle de Clair (et *al.*, 2005) s'intéresse à l'intégralité des étapes issues du processus de dévoilement. Les auteurs incluent dès lors la décision, les conséquences et le feedback associé. Au sein de ces étapes, nous identifions les apports des deux autres modèles existants.

Alors que Ragins (2008) considère la révélation comme un acte binaire, Clair (et *al.*, 2005), mais aussi Chadoir et Fischer (2010), envisagent ce processus comme un acte nuancé et inscrit dans un continuum entre révélation totale et nulle. Chadoir et Fischer (2010), s'intéressent ainsi à différents attributs liés à l'évènement, tels que son *contenu (durée, émotions, ampleur)* et les *réactions du confident*. Cependant contrairement à Chadoir et Fischer (2010), nous n'envisageons pas la décision comme un acte subi, mais comme une étape dont le sujet (le révélateur) est pleinement acteur (Clair et *al.*, 2005). Nous privilégions en ce sens l'utilisation des *stratégies* reprises par Clair (et *al.*, 2005) du schéma de Woods (Woods & Lucas, 1993), celles-ci ayant, de façon parallèle à la prise de décision, un impact sur les conséquences associées (King et *al.*, 2008). Dans cette perspective, des études montrent notamment que le choix du *timing* associé à la révélation a un impact sur les

attitudes futures de l'employeur (Hebl & Skorinko, 2005), celles-ci étant susceptibles de favoriser ou inhiber l'intention de réitérer la démarche.

La dernière phase prise en compte par le modèle (Clair et al., 2005) concerne les coûts et bénéfices associés à la décision (et la boucle de feedback associée). Afin d'établir le lien avec *les coûts et bénéfices attendus* (antécédents), nous utiliserons plus spécifiquement le terme de *coûts et bénéfices « perçus »*, ceux-ci étant évalués du point de vue du « révélateur » et non pas dans l'absolu. Le rapport, c'est à dire le différentiel entre *les coûts et bénéfices attendus* (antécédents) et ceux *perçus* (conséquences), peut contribuer à expliquer en quoi les conséquences associées à l'acte de révélation ou de dissimulation ont un impact sur les intentions décisionnelles futures (*feedback*). En effet, on peut supposer qu'une personne percevant, suite à la révélation d'un stigmaté, un écart négatif entre ses attentes initiales et la manière dont elle vit réellement la situation, sera potentiellement plus hésitante quand à renouveler une telle démarche.

Enfin, sur cette même étape du processus, et ce dans l'esprit du modèle de Chaudoir & Fischer (2010) nous déclinons les typologies de conséquences associées à la décision. En ce sens, la littérature fait notamment état de conséquences personnelles diverses associées à la révélation, comme par exemple un impact positif sur la satisfaction personnelle au travail (Griffith & Hebl, 2002), mais également de conséquences interpersonnelles positives de par l'amélioration de l'acceptation sociale du stigmaté (Corrigan et al., 2009). Enfin, la littérature fait état de conséquences sociales au sens plus large, la révélation pouvant avoir un impact en termes de développement de réseaux (homosexuels) ou de compétences spécifiques sur le sujet de la diversité (Boatwright et al., 1996).

5) Révéler un stigmaté : tableau synthétisant les variables pertinentes issues des trois cadres d'analyse

Facteurs individuels	Facteurs environnementaux et interpersonnels	Décision, conséquences et feedback
<i>Variables psychologiques :</i> - propension à prendre des risques - Self-Monitoring - Maturité - Vérification de soi - Centralité de l'identité sociale <i>Type de stigmaté</i> <i>Coûts et bénéfices attendus</i>	<i>Variables organisationnelles :</i> - climat favorable ou non à la diversité - norme du milieu <i>Variables Interpersonnelles :</i> - Relations de l'entourage avec la cible - Présence de personnes partageant le stigmaté <i>Variable juridique :</i> - protection légale	<i>Décision</i> <i>Stratégie adoptée :</i> - dissimulation (fabrication, non divulgation, discrétion) - révélation (signalisation, normalisation, différenciation) <i>Coûts et bénéfices perçus</i> (individuels, interpersonnels, sociaux) <i>Feedback</i>

Ainsi, en partant d'un ensemble de variables identifiées par Clair (et al., 2005) et complétées par les apports des modèles existants, nous avons, sur la base des travaux issus de la littérature, réalisé une revue des variables pertinente quant à l'appréhension du processus de révélation d'un stigmaté. Au-delà de l'identification de ces variables se pose désormais la question de leur application à notre population cible, celle des personnes en situation de handicap.

3) Mobilisation des variables pour une application au handicap

Hormis le modèle de Chadoir et Fischer (2010), que les auteurs ont ultérieurement appliqué aux personnes victimes du SIDA en spécifiant les variables¹(Chadoir et *al.*, 2011), les modèles évoqués n'ont fait l'objet d'aucune application empirique. De plus, les modèles initiaux étant surtout reconnus pour appréhender l'orientation sexuelle (Croteau & *al.*, 2008), ils sont difficilement applicables en l'état au handicap. Dans cette perspective, nous adaptons et nous déclinons les variables précédemment évoquées pour les mobiliser à propos de la révélation du handicap. Nous discutons d'une part la pertinence du maintien de certaines variables pour appréhender cette population, puis dans la lignée des adaptations effectuées par Chadoir (et *al.*, 2011), nous proposons d'en décliner d'autres pour une application spécifique à notre cible d'étude (les personnes handicapées). Enfin, nous discuterons les perspectives d'application empiriques du modèle adapté.

3.1) Spécificité du handicap : les variables nécessitant des investigations supplémentaires

Les variables discutées précédemment permettent appréhender le processus de révélation des identités stigmatisées. Cependant, en raison de spécificités associées à la catégorie sociale des personnes handicapées (Woodhams & Danieli, 2000), la mobilisation de certains facteurs est discutable pour cette population spécifique. Ces variables nécessitent ainsi des investigations supplémentaires avant d'être stabilisées.

Dans cette perspective, il convient tout d'abord de revenir sur le concept de *propension à prendre des risques* (Sitkin & Weingart, 1995). En effet, la révélation est associée à des risques en raison de sa capacité stigmatisante (Bos, & *al.*, 2013). Cette affirmation s'applique d'autant plus au handicap que cette catégorie sociale fait l'objet de représentations particulièrement négatives du point de vue des compétences professionnelles (Louvet et *al.*, 2009), engendrant des impacts organisationnels affectant aussi bien l'accès à l'emploi (Colella et *al.*, 1997) que l'évolution de carrière (Colella et *al.*, 1998; Schur, 2003). Néanmoins pour pallier les déficits du handicap, celui-ci fait l'objet de mesures légales compensatoires (Burkhauser et *al.*, 2012; Le Clainche & Demuijnck, 2006), visant une intégration professionnelle adaptée. Le privant des bénéfices associés à ces politiques, dissimuler un handicap soumet ainsi l'individu à un risque d'échec professionnel. Appliquée au handicap, la variable liée à la prise de risques nécessite des investigations supplémentaires, puisqu'elle est susceptible de jouer aussi bien en défaveur de la révélation (risque de stigmatisation et de catégorisation sociale), qu'en défaveur de la dissimulation (risque d'échec en raison de l'absence de politiques compensatoires).

D'autres notions nécessitant un éclairage supplémentaire concernent les variables psychologiques utilisées par Ragins (2008) – *vérification de soi et centralité de l'identité* –. Dans le cadre de l'orientation sexuelle, il paraît pertinent de penser que la personne retrouve, grâce à la révélation, une image cohérente d'elle-même (Boatwright et *al.*, 1996), la sexualité jouant une part importante dans la construction identitaire personnelle. Par contre, l'application au handicap est questionnable de par le statut accordé à la différence considérée. La plupart des travaux s'y intéressant vont dans le sens d'un refus de cette catégorisation sociale (Beart et *al.*, 2005), bien que certaines populations affichent leur différence comme un

¹ Afin d'appliquer leur modèle aux personnes atteintes du SIDA, les auteurs (Chadoir et *al.*, 2011), spécifient un ensemble de variables dont les attributs seront propres à la population étudiée. Ils identifient par exemples des buts d'approche spécifiques, tels que la progression de maladie ou le statut séropositif du confident.

élément culturel, notamment les personnes sourdes (Reagan, 1995). Moins intuitif, le lien supposé par Ragins mérite ainsi d'être étudié davantage pour s'appliquer au handicap.

Parallèlement, nous interrogeons la notion même de *révélation*, dont la délimitation peut être mise en débat au regard des lois existantes sur le handicap. En effet, en raison des contraintes légales (Goss, Goss, & Adam-Smith, 2000), afin de pouvoir bénéficier des dispositions associées, le handicap doit être reconnu au regard de la loi (Lee, 1997 ; Wuhl, 2008). Sans cette reconnaissance officielle, il demeure invisible aux yeux de nombreuses organisations. La frontière entre révélation et dissimulation dépend ainsi de la perspective dans laquelle on se place (sociale, légale, interpersonnelle), le handicap pouvant être déclaré officiellement d'un point de vue interpersonnel, mais officieusement au regard de la loi. Pour plus de clarté, la perspective d'analyse doit ainsi être précisée dans le cadre d'une étude empirique.

In fine, dans la lignée de la réflexion portée sur les frontières de la révélation du handicap (dont l'ampleur varie selon le point de vue vis-à-vis duquel on se place), il convient également de s'interroger sur le sens des stratégies de décision adoptées par rapport à ce processus. En effet, en lien avec les notions de déclaration officielle et officieuse liées aux spécificités de reconnaissance légale du handicap, il est nécessaire d'appréhender davantage la manière dont les individus vont inclure ce nuancement dans l'élaboration de *stratégies de décision*. Une personne pourra ainsi potentiellement choisir de révéler son handicap à son entourage, sans pour autant vouloir s'inscrire dans un processus de reconnaissance légale, si elle n'a par exemple, aucunement besoin des aménagements dont elle pourrait bénéficier grâce à cette démarche. Au-delà de la typologie de Wood, il existe potentiellement des stratégies spécifiques à la décision de révéler un handicap qui, tenant compte des gains et pertes potentielles, sont susceptibles, dans le sens des stratégies d'acteurs de Crozier et Friedberg (1977), d'intégrer des possibilités de jeux par rapport à la règle (la loi).

Ainsi, dans le cadre d'une application spécifique au handicap, de nombreuses variables doivent encore faire l'objet d'approfondissement et ce afin d'intégrer le modèle adapté à la population étudiée

3.2) Variables à décliner dans leur application au handicap

Dans la lignée de l'application du modèle de Chadoir et Fischer (2010) à la population des personnes atteintes du SIDA (Chadoir et *al.*, 2011), et pour obtenir une meilleure appréhension empirique de notre population cible, nous déclinons certaines variables de façon à appréhender spécifiquement le handicap.

Dans le cadre du modèle appliqué, nous supposons non pas *l'influence du type de stigmata*, mais l'influence du *type de handicap*, que nous déclinons en deux sous variables : *les dimensions du handicap* (en référence à la typologie de Jones (et *al.*, 1984) et *les conséquences associées au handicap*. Vis-à-vis du premier élément, la recherche a en effet permis de montrer que les *dimensions des stigmates* étaient particulièrement adéquates quant à l'étude du handicap (Jones, 1997; McLaughlin et *al.*, 2004). Les travaux montrent ainsi que l'origine du handicap, ses qualités esthétiques, son évolution, mais également son influence sur les échanges sociaux, ont un impact sur l'acceptation sociale au travail (McLaughlin et *al.*, 2004) et sur les comportements d'aides d'autrui (Weiner et *al.*, 1988). Au-delà des différences liées aux dimensions de celui-ci, on peut également supposer l'influence des conséquences *associées au handicap*. En effet, l'impact du handicap sur la vie professionnelle est susceptible d'encourager la révélation. Les travaux montrent en ce sens une influence directe de la sévérité du besoin sur la volonté d'obtenir un aménagement et donc de faire part de la demande à l'employeur (Colella & Bruyère, 2011).

Parmi les antécédents, *les coûts et bénéfices attendus* sont également spécifiques au handicap. En effet, en raison des dispositions légales qui lui sont associées (politiques compensatoires)

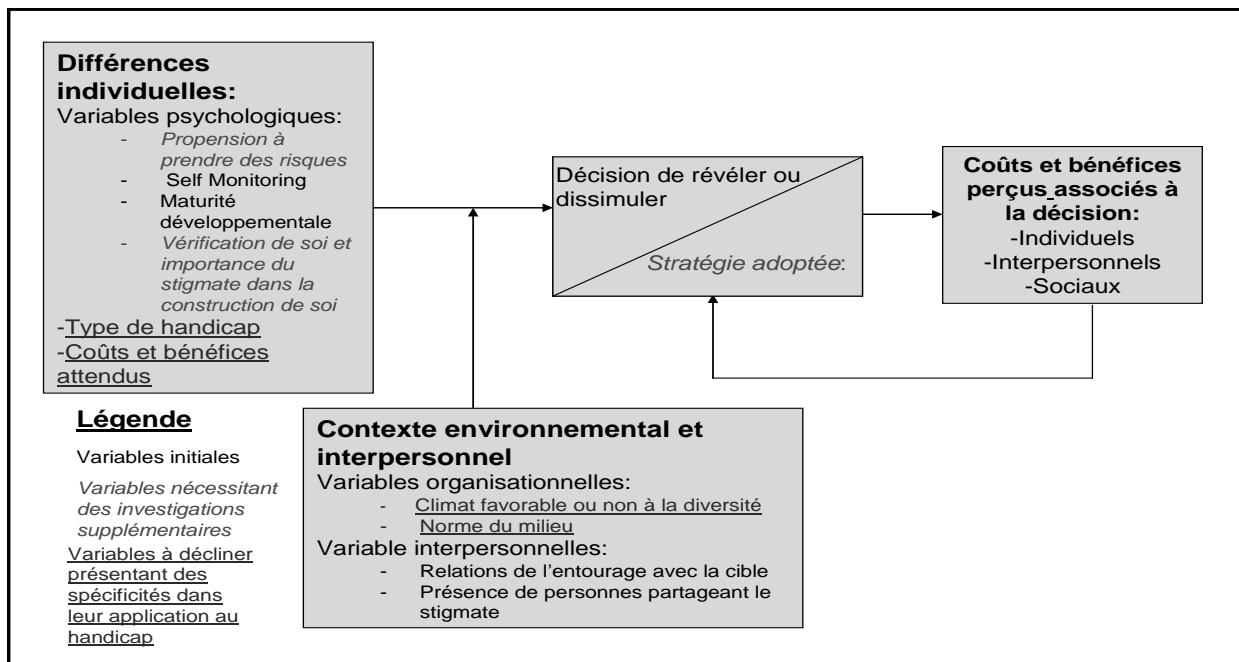
la notion de bénéfice comprend notamment l'ensemble des dispositifs dont les personnes vont pouvoir bénéficier, tels que des aménagements de postes (Baldrige & Veiga, 2001) ou un accès privilégié à l'emploi (Wuhl, 2008)². Ces politiques peuvent cependant renvoyer à des coûts interpersonnels susceptibles d'engendrer un sentiment d'inéquité de la part des collègues (Colella & al., 2004). Parallèlement, le jugement négatif dont le handicap fait l'objet du point de vue des compétences professionnelles (Louvet, 2007) est lui-même susceptible de créer un ensemble de coûts spécifiques attendus. D'un point de vue interpersonnel, les personnes peuvent craindre d'être évaluées comme moins compétentes suite à la révélation (Colella et al., 1998), tandis que dans une dimension plus sociale et professionnelle, elles peuvent redouter d'être discriminées sur un ensemble de situations faisant notamment appel aux compétences professionnelles, telles que l'évolution de carrière (Ettner et al., 2011) ou les offres de mobilité (Baldwin & Schumacher, 2002).

Au-delà des antécédents individuels, deux variables contextuelles sont également déclinées. Nous nous intéressons tout d'abord au *climat organisationnel*, dont on a pu démontrer un impact positif sur l'intégration du handicap (Schur, & al., 2009). Spécifiquement dans le cadre du handicap, deux éléments lui étant liés vont particulièrement jouer. D'une part, il s'agit de *l'accessibilité de la structure*, celle-ci traduisant en ce sens une réelle volonté d'intégration présente au-delà d'un discours politique d'acceptation de la différence. Les personnes en situation de handicap seront d'autant plus sensibles à cet élément si le handicap nécessite une mise en accessibilité particulière (Cleveland et al., 1997). D'autre part, la sensibilisation en matière de handicap est également susceptible d'influer sur les intentions de révélation et de dissimulation. Un certain nombre de comportements discriminatoires sont en effet dus au manque de connaissance de celui-ci, puisqu'on constate que permettre la mise en contact des personnes valides et handicapées réduit les comportements hostiles et les craintes (Daruwalla & Darcy, 2005). Ainsi une sensibilisation aux spécificités du handicap et à sa gestion est susceptible de venir modérer les coûts attendus quant à sa révélation et influencer positivement sur les intentions.

Enfin, nous reconsidérons le concept de *norme du milieu*. Dans le cadre de l'orientation sexuelle, les environnements virils et masculins semblent notamment moins ouverts à la révélation et font ainsi l'objet d'une norme implicite de dissimulation (Collins & Callahan, 2012). Dans le cadre du handicap, et ce en raison de la dévaluation des compétences qui lui est associée (Louvet & Rohmer, 2010) c'est davantage dans les *milieux orientés vers la performance* qu'on pourra potentiellement déceler une norme implicite de dissimulation. Parallèlement, le handicap étant souvent associé à une disgrâce physique (Hahn, 1996), ce sont également des milieux où *l'apparence physique* importe (Barth & Ramboarison-Lalao, 2013) ou bien des environnements où la relation client prime (Wu & Hwang, 2012) qui vont potentiellement entraver la révélation. Au contraire, au regard des stéréotypes, les personnes handicapées sont perçues comme particulièrement agréables (Louvet et al., 2009), ainsi des secteurs plus sociaux, notamment celui de l'économie sociale et solidaire (Comeau & Davister, 2008), présentant des valeurs centrées sur la relation humaine, sont susceptibles d'encourager la révélation, de par une norme implicite en sa faveur.

6) Modèle adapté : antécédents et stratégies de révélation d'un handicap

² L'accès privilégié à l'emploi est entendu au sens des politiques de discriminations positives mise en place en France depuis 1987 et renforcées par la loi de 2005 dite « loi pour la participation sociale des personnes handicapées ».



Modèle adapté (population des personnes handicapées), développé sur la base des variables discutées.

3.3) Perspectives d'applications empiriques du modèle

Les variables précédemment discutées pour être mobilisées sur la révélation du handicap ont été intégrées dans un modèle adapté, élaboré sur la base du modèle de Clair (et *al.*, 2005) et intégrant les avancées conceptuelles des autres modèles existants (Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fischer, 2010). Ce modèle présente des perspectives d'applications empiriques permettant de répondre aux enjeux managériaux liés à l'intégration du handicap dans l'entreprise. Deux pistes d'études sont ainsi discutées.

En matière de handicap, les entreprises font face à un certain nombre d'obligations légales (Lee, 2003 ; Schléret, 2007) développées aujourd'hui à l'international (Degener, 2006). En France, les employeurs sont notamment soumis à une obligation d'embauche de 6% de personnes en situation de handicap³. Afin de remplir ce quota, les organisations doivent ainsi recruter des personnes handicapées dont les profils répondent aux contraintes des emplois disponibles. Les entreprises font néanmoins face à des difficultés de recrutement (DARES, 2012 ; Peyrotte, 2013), d'autant plus importantes si le handicap n'est pas déclaré. Des applications empiriques de ce modèle pourraient en partie permettre de répondre aux préoccupations des employeurs en matière de recrutements (interne et externe) de personnes handicapées reconnues comme telles.

Le recrutement interne de travailleurs en situation de handicap (c'est-à-dire, déjà inséré dans l'entreprise) pourrait être facilité par une meilleure compréhension du processus de révélation au sein de l'organisation. Afin de faire déclarer leur situation, les salariés handicapés ont en effet la possibilité d'effectuer une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), qui constitue, au sens de la loi de 2005, une reconnaissance officielle du handicap⁴. Cette démarche leur permet d'acquérir un certain nombre de droits visant à faciliter l'intégration et la vie professionnelle (aménagement, bénéfice de l'obligation d'emploi). Dans cette perspective, des études initiées à partir du modèle développé ci-dessus pourraient notamment permettre aux employeurs de promouvoir des situations propices à la déclaration

³ Quota imposé par la loi de 2005, dite « loi sur l'égalité des chances et la participation sociale des personnes en situation de handicap ».

⁴ Source : <http://emploi.handicap.fr/documents-emploi/faq-emploi-rqth.php>

du handicap et ainsi encourager la mise en œuvre de la RQTH auprès de leurs salariés. Il s'agirait d'identifier les facteurs individuels et environnementaux facilitant l'initiation d'une telle décision. Ceci contribuerait à augmenter le nombre de personnes déclarant leur handicap dans l'entreprise et à favoriser la gestion de carrière de cette population, de par une approche individualisée des besoins.

Parallèlement, les employeurs font également face à des problématiques de recrutement externe (Peyrotte, 2013) consistant à concilier les exigences croissantes des postes de travail et le handicap (Eycheune, 2010). Il leur faut donc attirer un vivier de personnes qualifiées et reconnues en situation de handicap. Notre modèle pourrait dès lors s'intéresser au handicap en amont du marché du travail, dans un contexte se situant au cœur du processus de qualification: celui des études supérieures. Une étude pourrait ainsi être conduite auprès d'étudiants en cours de parcours pour tenter de comprendre les facteurs incitant et inhibant la révélation du handicap dès ce stade (celle-ci permet également d'acquérir des droits facilitant l'adaptation du parcours à la spécificité des capacités de l'étudiant). Dans ce contexte, révéler le handicap permet d'augmenter les chances de réussite d'étude grâce à l'adaptation des parcours. Favoriser l'initiation de cette décision contribuerait de ce fait à augmenter la disponibilité du vivier de compétences qualifiées reconnues en situation de handicap, ceci d'un point de vue qualitatif (meilleure réussite d'étude grâce à l'adaptation des parcours) et quantitatif (davantage d'étudiants prenant part à ce processus). Les entreprises pourraient ainsi recruter des jeunes diplômés ayant déjà amorcé le cheminement vers la révélation.

Au-delà de l'intérêt managérial lié à la reconnaissance du handicap, comprendre les mécanismes en œuvre au sein du processus de révélation ainsi que ses conséquences présente un intérêt pour les personnes soumise à ce dilemme décisionnel. Une connaissance approfondie des tenants et aboutissants du phénomène pourrait notamment permettre aux personnes concernées d'optimiser leur décision, en vue d'une meilleure socialisation organisationnelle (Colella, 1994; Perrot, 2008), et ce dès en amont du marché du travail, c'est-à-dire dès l'intégration des études supérieures.

Ainsi, les modèles présentés (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010) et leurs variables ont été mobilisées au sein d'un modèle adapté pour être appliqués aux personnes handicapées. Certaines variables nécessitent des investigations supplémentaires afin d'être stabilisées, d'autres, ainsi déclinées et précisées, permettent une appréhension plus fine du processus de révélation du handicap. Ce modèle nouvellement élaboré présente des possibilités d'investigations empiriques donnant aux entreprises des leviers d'action afin d'identifier des situations propices à la révélation, leur permettant de répondre ainsi aux problématiques de recrutement des personnes handicapées.

Conclusion

La multiplication et l'amplification des contraintes légales à l'égard du handicap (Lee, 2003; Le Clainche & Demuijnck, 2006) et notamment la loi française de 2005, incitant à l'embauche de ces travailleurs, oblige l'entreprise à adopter une stratégie d'intégration de cette population (Point et *al.*, 2010).

Face à ces obligations, la question de la révélation revêt une importance majeure. En effet, en comprendre les mécanismes et identifier les situations propices à son occurrence, donneraient des clés d'actions aux employeurs en faveur de l'intégration. Ceci permettrait notamment l'identification de compétences « reconnues en situation de handicap », à la fois externes à

l'entreprise (embauches), mais également internes (reconnaissance « Qualité de Travailleur Handicapés» (RQTH) effectuée par les salariés dans l'entreprise)⁵.

Comme nous avons pu le montrer, la révélation du handicap est particulière, d'une part en raison de son appartenance au champ des stigmates (Goffman, 1963) et d'autre part en raison des enjeux spécifiques auxquels elle est soumise (Louvet & Rohmer, 2010). En se basant sur les cadres d'analyse appréhendant la révélation des stigmates (Clair, et al., 2005; Ragins, 2008; Chadoir & Fisher, 2010), cet article a ainsi eu pour ambition d'en mobiliser les variables pertinentes pour une application spécifique au handicap. Après avoir discuté ces variables, nous les avons mises en débat quant à leur application à la population des personnes handicapées. Nous avons ainsi constaté que certains facteurs méritent des investigations complémentaires afin d'être stabilisés, tandis que d'autres sont encore à décliner, pour appréhender au plus près les spécificités de l'objet d'étude.

Dans cette perspective, des recherches empiriques supplémentaires sont encore nécessaires pour asseoir ce modèle. Afin de répondre aux problématiques d'intégration et de recrutement des entreprises (Peyrotte, 2013), deux pistes d'études ont été évoquées. Une première recherche pourrait s'adresser aux populations handicapées salariées déjà insérées sur le marché du travail. Elle viserait notamment à comprendre les facteurs et stratégies de révélation utilisées par les personnes souhaitant ou non effectuer une RQTH auprès de l'employeur. Une seconde étude pourrait au contraire, appréhender le processus de révélation en amont du marché du travail (dès l'enseignement supérieur), et considérer la révélation ou la dissimulation du handicap par les étudiants. Appréhender ce phénomène dès ce stade pourrait notamment permettre aux employeurs de concilier recrutement qualifié et situation de handicap, en embauchant des personnes diplômées ayant déjà effectué le cheminement vers la révélation. Du point de vue des personnes concernées par cette problématique, comprendre finement ce phénomène, leur permettrait d'optimiser leur décision en vue d'une meilleure socialisation organisationnelle (Collela, 1994 ; Perrot, 2008).

Bibliographie :

- 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*, 26(1), 85–99.
- Baldwin, M. I., & Schumacher, E. J. (2002). A Note on Job Mobility Among Workers with Disabilities. *Industrial Relations*, 41(3), 430-441.
- Barth, I., & Ramboarison-Lalao, L. (2013). Perception de l'apparence dans le monde du travail : le poids des préjugés. Enquête auprès de 909 postiers. *Management & Avenir*, N° 60(2), 176.
- Beart, S., Hardy, G., & Buchan, L. (2005). How People with Intellectual Disabilities View Their Social Identity: A Review of the Literature. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 18(1), 47–56.
- Beatty, J. E., & Kirby, S. L. (2006). Beyond the legal environment: how stigma influences invisible identity groups in the workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(1), 29–44.

⁵ La RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), constitue la démarche officielle et légale de reconnaissance du handicap au sens de la loi de 2005).

- Boatwright, K. J., Gilbert, M. S., Forrest, L., & Ketzenberger, K. (1996). Impact of Identity Development upon Career Trajectory: Listening to the Voices of Lesbian Women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 210-228
- Bos, A. E., Pryor, J. B., Reeder, G. D., & Stutterheim, S. E. (2013). Stigma: Advances in theory and research. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(1), 1–9.
- Bruyère, S. M. (2000). Civil Rights and Employment Issues of Disability Policy. *Journal of Disability Policy Studies*, 11(1), 18-28.
- Burkhauser, R. V., Schmeiser, M. D., & Weathers II, 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*, 65(1), 161-180.
- Button, S. B. (2001). Organizational Efforts to Affirm Sexual Diversity: A Cross-Level Examination. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 17-28.
- Chaudoir, S. R., & Fisher, J. D. (2010). The disclosure processes model: understanding disclosure decision making and postdisclosure outcomes among people living with a concealable stigmatized identity. *Psychological bulletin*, 136(2), 236.
- Chaudoir, S. R., Fisher, J. D., & Simoni, J. M. (2011). Understanding HIV disclosure: A review and application of the Disclosure Processes Model. *Social Science & Medicine*, 72(10), 1618-1629.
- Chrobot-Mason, D., Button, S. B., & DiClementi, J. D. (2001). Sexual identity management strategies: An exploration of antecedents and consequences. *Sex Roles*, 45(5-6), 321–336.
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & MacLean, T. L. (2005). Out of Sight but Not Out of Mind: Managing Invisible Social Identities in the Workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.
- Cleveland, J. N., Barnes-Farrell, J. L., & Ratz, J. M. (1997). Accommodation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 7(1), 77–107.
- Colella, A. (1994). Organizational socialization of employees with disabilities: Critical issues and implications for workplace interventions. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 4(2), 87-106.
- Colella, A., DeNisi, A. S., & Varma, A. (1997). Appraising the performance of employees with disabilities: a review and model. *Human resource management review*, 7(1), 27–53.
- Colella, A., DeNisi, A. 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., 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*, 57(1), 1-23.
- 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.
- Collins, J. C., & Callahan, J. L. (2012). Risky business: gay identity disclosure in a masculinized industry. *Human Resource Development International*, 15(4), 455-470.

- Collins, N. L., & Miller, L. C. (1994). Self-disclosure and liking: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 116(3), 457.
- Comeau, Y., & Davister, C. (2008). La GRH en économie sociale : l'inclusion des travailleurs en tant qu'innovation « socialement responsable ». *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 14(33), 203-223.
- Corrigan, P. W., Larson, J. E., Hautamaki, J., Matthews, A., Kuwabara, S., Rafacz, J. O'Shaughnessy, J. (2009). What lessons do coming out as gay men or lesbians have for people stigmatized by mental illness? *Community mental health journal*, 45(5), 366–374.
- Cozby, P. (1973). Self-disclosure: A literature review. *Psychological Bulletin February 1973*, 79(2), 73-91.
- Cozby, P. C. (1972). Self-disclosure, reciprocity and liking. *Sociometry*, 151–160.
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. 1998. Social stigma. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed.): 504–553. New York: McGraw-Hill.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: An Integrative Review of Methodology and Findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-206.
- Croteau, J. M., Anderson, M. Z., & VanderWal, B. L. (2008). Models of Workplace Sexual Identity Disclosure and Management Reviewing and Extending Concepts. *Group & Organization Management*, 33(5), 532–565.
- Crozier, M. & Friedberg E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris: Seuil.
- DARES Analyses (2012), L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2010, 79.
- Daruwalla, P., & Darcy, S. (2005). Personal and societal attitudes to disability. *Annals of Tourism Research*, 32(3), 549-570.
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (1997). Staying in the Closet Versus Coming Out: Relationships Between Communication About Sexual Orientation and Work Attitudes. *Personnel Psychology*, 50(1), 147–163.
- Degener T. (2006). The definition of disability in German and foreign discrimination law, *Disability Studies Quarterly*, 26(2).
- Driscoll, J. M., Kelley, F. A., & Fassinger, R. E. (1996). Lesbian Identity and Disclosure in the Workplace: Relation to Occupational Stress and Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 229-242.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational psychologist*, 34(3), 169–189.
- 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*, 50(1), 149-173.
- Eychenne A. (2010). Pourquoi l'emploi des personnes handicapées bloque toujours?, <http://lexpansion.lexpress.fr>
- Forgas, J. P. (2011). Affective Influences on Self-Disclosure: Mood Effects on the Intimacy and Reciprocity of Disclosing Personal Information. *Journal of Personality*, 100(3), 449-461.
- Frable, D. E. S., Platt, L., & Hoey, S. (1998). Concealable Stigmas and Positive Self-Perceptions: Feeling Better Around Similar Others. *Journal of Personality*, 74(4), 909-922.

- Friskopp, A., & Silverstein, S. (2010). *Straight Jobs Gay Lives*.
- Goffman, E. 1963. *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. New York: Simon and Schuster.
- Goss, D., Goss, F., & Adam-Smith, D. (2000). Disability and employment: a comparative critique of UK legislation. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 807–821.
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: « coming out » at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191.
- Hahn, H. (1996). Antidiscrimination Laws and Social Research on Disability: The Minority Group Perspective. *Behavioral Sciences & the Law*, 14(1), 41–59.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *The Academy of Management Review*, 25(1), 121.
- Jones, G. E. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7(1), 55–76.
- Jones, E. E., Farina, A., Hastorf, A. H., Markus, H., Miller, D. T., & Scott, R. A. 1984. *Social stigma: The psychology of marked relationships*. New York: Freeman.
- King, E. B., & Botsford, W. E. (2009). Managing pregnancy disclosures: Understanding and overcoming the challenges of expectant motherhood at work. *Human Resource Management Review*, 19(4), 314–323.
- King, E. B., Reilly, C., & Hebl, M. (2008). The Best of Times, the Worst of Times Exploring Dual Perspectives of « Coming Out » in the Workplace. *Group & Organization Management*, 33(5), 566–601.
- Laurenceau, J. P., Barrett, L. F., & Pietromonaco, P. R. (1998). Intimacy as an Interpersonal Process: The Importance of Self-Disclosure, Partner Disclosure, and Perceived Partner Responsiveness in Interpersonal Exchanges. *Journal of Personality*, 74(5), 1238–1251.
- 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*, 63.
- 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*, 42(1), 11–30.
- Lombardo, J. P., & Wood, R. D. (1979). Satisfaction with Interpersonal Relations as a Function of Level of Self-Disclosure. *Journal of Psychology*, 102(1), 21.
- Louvet, E. (2007). Social judgment toward job applicants with disabilities: Perception of personal qualities and competences. *Rehabilitation Psychology*, 52(3), 297–303.
- Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16, 47–62.
- Louvet, E., Rohmer, O., & Dubois, N. (2009). Social Judgment of People with a Disability in the Workplace. *Swiss Journal of Psychology*, 68(3), 153–159.
- McLaughlin, M. E., Bell, M. P., & Stringer, D. Y. (2004). Stigma and Acceptance of Persons With Disabilities Understudied Aspects of Workforce Diversity. *Group & Organization Management*, 29(3), 302–333.
- Meleshko, K. G. A., & Alden, L. E. (1993). Anxiety and Self-Disclosure: Toward a Motivational Model. *Journal of Personality*, 64(6), 1000–1009.

- Perrot, S. (2008). Évolution du niveau de socialisation organisationnelle selon l'ancienneté: une analyse des premiers mois dans l'entreprise. *M@n@gement*, 11(3), 231–258.
- Perrotte D. (2013), Handicapés : les entreprises manquent de candidats, Les Echos, 21 Novembre, 4.
- Point, S., Charles-Fontaine, C., & Berthélemé, G. (2010). (Re)considérer le handicap : regards croisés sur les approches en entreprise. *Management & Avenir*, 38(8), 293-305.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure Disconnects: Antecedents and Consequences of Disclosing Invisible Stigmas Across Life Domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194-215.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.
- Reagan, T. (1995). A sociocultural understanding of deafness: American sign language and the culture of deaf people. *International Journal of Intercultural Relations*, 19(2), 239–251.
- Rumens, N., & Broomfield, J. (2012). Gay men in the police: identity disclosure and management issues. *Human Resource Management Journal*, 22(3), 283-298.
- Sarason, I. G., Pierce, G. R., & Sarason, B. R. (1990). Social support and interactional processes: A triadic hypothesis. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 495–506.
- Schléret, J.-M. (2007). La personne handicapée au cœur du pacte républicain. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 13(30), 157-161.
- Schur, L. A. (2003). Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. *Industrial Relations*, 42(4), 589-622.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410.
- Sitkin, S. B., & Weingart, L. R. (1995). Determinants of risky decision-making behavior: A test of the mediating role of risk perceptions and propensity. *Academy of management Journal*, 38(6), 1573–1592.
- Snyder, M. 1987. Public appearances, private realities: *The psychology of self-monitoring*. New York: Freeman.
- Susman, J. (1994). Disability, stigma and deviance. *Social Science & Medicine*, 38(1), 15-22.
- Swann, W. B., Jr. 1983. *Self-verification: Bringing social reality into harmony with the self*. In J. Suls & A. G. Greenwald (Eds.), *Social psychological perspectives on the self*, 2, 33–66. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Swann, W. B., Jr. 1987. Identity negotiation: Where two roads meet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1038–1051.
- Tsui, A. S., & Gutek, B. A. (1999). *Demographic differences in organizations: Current research and future directions*. Lexington Books.
- Turner, R. N., Hewstone, M., & Voci, A. (2007). Reducing Explicit and Implicit Outgroup Prejudice Via Direct and Extended Contact: The Mediating Role of Self-Disclosure and Intergroup Anxiety. *Journal of Personality*, 93(3), 369-388.
- Weiner, B., Perry, R., & Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigmas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 738-748.

- Woodhams, C., & Danieli, A. (2000). Disability and diversity—a difference too far? *Personnel Review*, 29(3), 402–417.
- Woods, J. D., & Lucas, J. H. (1993). *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*. Free Press New York.
- Wu, P. P.-C., & Hwang, I.-S. (2012). The Influence of Gender Dyads and Physical Appearance on the Strength of the Customer-Provider Relationship in the Taiwanese Hairdressing Industry. *Services Marketing Quarterly*, 33(2), 138-154.
- Wuhl, S. (2008). La « discrimination positive » à la française. *Informations sociales*, n° 148(4), 84-93.